

(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๖ กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ โดยจัดทำเป็นแผนสี่ปี ที่สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๑ เห็นชอบแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี แบบ Rolling Plan โดยให้แต่ละกระทรวงปรับปรุงและบูรณาการแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี ของส่วนราชการและหน่วยงานในกำกับของฝ่ายบริหาร โดยให้มีการทบทวนและปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๗๘ รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (๒) จัดระบบบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ให้มีขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศ และสนับสนุนให้จังหวัด มีแผนและงบประมาณเพื่อพัฒนาจังหวัด เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓๔ กระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน มาตรา ๓๕ กระทรวงแรงงาน มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้ (๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมการจัดหางาน (๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๕) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (๖) สำนักงานประกันสังคม

ส่วนราชการกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค โดยในส่วนภูมิภาคได้จัดให้มีหน่วยงานประจำเพื่อปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมอบอำนาจการบริหารจัดการให้กับหัวหน้าส่วนราชการภูมิภาค (ผู้ว่าราชการจังหวัด) เว้นแต่ สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขตพื้นที่ ให้มีหน่วยงานประจำในส่วนภูมิภาค แต่การบริหารจัดการให้ขึ้นตรงกับราชการส่วนกลาง ที่ผ่านมาการปฏิบัติราชการของหน่วยงานกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคจะถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง ขาดความเชื่อมโยงในระดับพื้นที่ เป็นการปฏิบัติงานในลักษณะต่างหน่วย ต่างทำ ส่งผลให้การพัฒนาด้านแรงงานในส่วนภูมิภาค ไม่สามารถสนองตอบต่อนโยบายและยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

การขับเคลื่อนการพัฒนาด้านแรงงานในระดับจังหวัด จำเป็นจะต้องมีเครื่องมือหรือกลไกในการประสานและเชื่อมโยงกิจกรรม หรือเชื่อมต่อการดำเนินงานของส่วนราชการกระทรวงแรงงานในจังหวัดและภาคส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนราชการกระทรวงแรงงานจังหวัด

สุราษฎร์ธานี ได้ตระหนักถึงความสำคัญและเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการพัฒนาด้านแรงงาน จึงได้ร่วมกันจัดทำ “แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ.๒๕๖๒ – ๒๕๖๔” เพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด ที่มุ่งเน้นการสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับแรงงาน ประชาชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นแผนงานเชิงยุทธศาสตร์ ที่แสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย เพื่อสนับสนุนการบูรณาการระดับพื้นที่ (Area Agenda) ด้านการพัฒนาแรงงานของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในช่วงระยะเวลา ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ แผนพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และเป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการการของส่วนราชการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยกระทรวงแรงงานได้ขยายระยะเวลาของแผนแม่บทดังกล่าวออกไปอีก ๑ ปี (ให้สิ้นสุดในปี พ.ศ. ๒๕๖๐) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของผู้รับบริการ ขณะเดียวกันสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงกำหนดเป้าหมายการให้บริการของกระทรวงแรงงานและเป้าหมายการให้บริการของหน่วยงาน เพื่อให้กรมและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรี และเพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดต่อเนื่องในลักษณะของRolling Plan ประกอบกับสำนักงานแรงงานจังหวัดในฐานะหน่วยงานผู้แทนกระทรวงแรงงานในจังหวัด และมีภารกิจเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน จึงต้องมีการดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด ให้มีความสอดคล้องกับบริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแผนกลยุทธ์ของกรมในสังกัด การพัฒนาเพื่อรองรับการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ซึ่งจะเป็นการกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรในระยะยาว และจะได้นำข้อมูลข้างต้นไปประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดสรรงบประมาณ ปี ๒๕ ๖๐ เพื่อให้จังหวัดดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ในการนี้สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีจึงได้เสนอโครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ขึ้น ตามแนวทางปฏิบัติที่กระทรวงแรงงานกำหนด

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖ ๒ – ๒๕๖๔

๒.๑ เพื่อให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแรงงานระดับจังหวัดที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ๒๐ ปี แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ และแผนพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

๒.๒ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประสานและเชื่อมโยงกิจกรรมของส่วนราชการกระทรวงแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒.๓ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบูรณาการแผนงาน/โครงการ กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผน

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้นำผลของการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีกรอบแนวคิดหลัก ดังนี้

๓.๑ เชื่อมโยงกรอบทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัดให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานระดับต่างๆ

๓.๒ สอดคล้องกับความต้องการเชิงพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

- ประเมินสถานการณ์ด้านแรงงานและสถานภาพการให้บริการของหน่วยงาน

กระทรวงแรงงาน

๓.๓ สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งมีหลักการสำคัญ ประกอบด้วย

- กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาที่ชัดเจน ในรูปแบบของวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ พร้อมกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ในระดับเป้าประสงค์

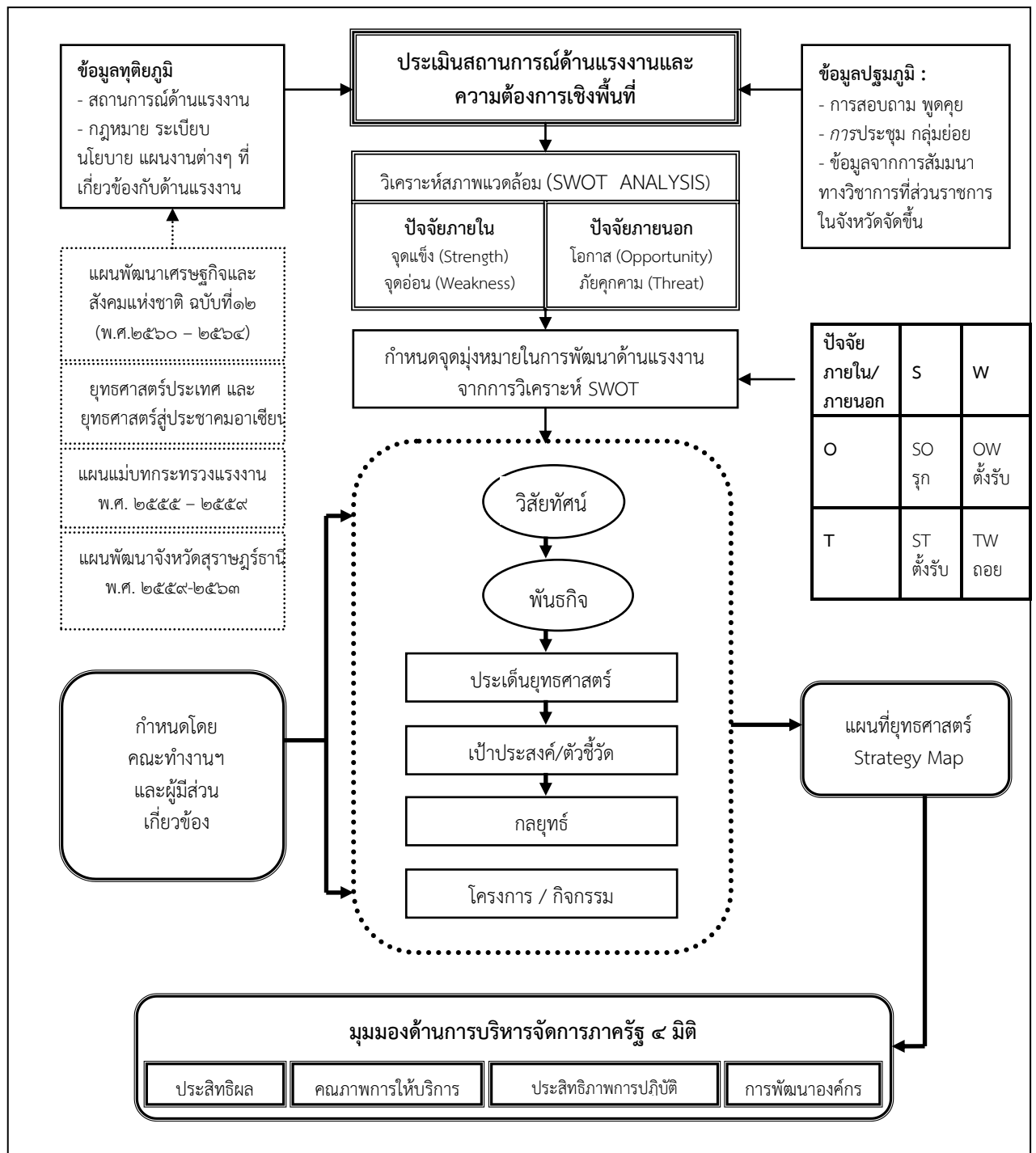
- วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยใช้ข้อมูลจริงสนับสนุน เพื่อให้เข้าใจถึงสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

- กำหนดกลยุทธ์และโครงการพัฒนา เพื่อให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยใช้ประโยชน์จากผลการวิเคราะห์ SWOT (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

- จัดให้มีการติดตามและประเมินผล ตลอดจนกลไกการสื่อสารและจูงใจ เพื่อให้มั่นใจในการบรรลุผลสัมฤทธิ์

๓.๔ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

แผนภูมิที่ ๑.๑ สรุปกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔



๔. ระยะเวลาของแผน

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นแผนที่มีกรอบระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔

๕. กรอบแนวทางการดำเนินงาน / ปฏิทินการจัดทำแผน

แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ มีดังนี้

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

(คำสั่งจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ ๙๘/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙

๕.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ และจัดทำ

(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔

๕.๓ รับฟังความคิดเห็น (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน (ผู้แทนนายจ้าง ลูกจ้าง ภาคเอกชน นักวิชาการ

และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง) เพื่อนำมาปรับปรุงเป็นแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ฉบับสมบูรณ์

๕.๔ นำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ เสนอ

ผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อให้ความเห็นชอบแผนฯ และจัดส่งแผนฯ ที่ผ่านความเห็นชอบแล้วให้กระทรวง

แรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด

๕.๕ สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีพิจารณานำแผนงาน/โครงการ ที่บรรจุในแผน

ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ไปเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณจากแผน

ยุทธศาสตร์จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ ๑.๑ ปฏิทินการดำเนินงาน

ลำดับ ที่	กิจกรรมการดำเนินงาน	๒๕๕๙			๒๕๖๐			
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.
๑	แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้าน แรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี				↔			
๒	จัดประชุมคณะทำงานฯ (คณะย่อยเฉพาะ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน) เพื่อ วิเคราะห์ SWOT และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์				↔			
๓	ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ และจัดทำ (ร่าง) แผน ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔					↔		

ลำดับ ที่	กิจกรรมการดำเนินงาน	๒๕๕๙			๒๕๖๐			
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.
๔	รับฟังความคิดเห็น (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน						↔	
๕	นำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด สุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ เสนอ ผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อให้ความเห็นชอบแผน ฯ และจัดส่งแผนฯ ที่ผ่านความเห็นชอบแล้ว ให้กระทรวงแรงงานภายในระยะเวลาที่ กำหนด						↔	
๖	นำแผนงาน/โครงการ ที่บรรจุในแผน ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ไปเสนอขอรับการจัดสรร งบประมาณจากแผนยุทธศาสตร์จังหวัด						↔	

บทที่ ๒

บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงานในระดับจังหวัด

ในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒ - ๒๕๖๘ ฉบับนี้ ได้ศึกษาแนวนโยบายการบริหารจัดการและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงานในระดับจังหวัด อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับ ด้านแรงงาน ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ และแผนพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ โดยมีรายละเอียดสรุปดังต่อไปนี้

๒.๑ ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

“กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทย ในปี ๒๕๗๙ คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้ และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียนและพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะที่เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้นวัตกรรมทุนมนุษย์ทักษะสูงและเทคโนโลยีอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิต และบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบันและพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ” ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปทิศทาง ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉีกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นจะต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ทั้งในอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง
- (๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประโยชน์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

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

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

กลไกการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ แผนปฏิบัติการในระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ ให้ความสำคัญสอดคล้องตามห่วงเวลา นอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นกรอบแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ภายใต้ระบบประชาธิปไตย คือ ความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและประชาสังคม ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะได้มีการกำหนดเกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ

ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

(๑) สารของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ รับรู้ และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกัน สามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่างๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วงๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

(๒) ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรับรอง มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

(๓) กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดรับ/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์ การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

(๔) การยอมรับของสังคม มีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจต่อสาธารณชน มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกกลุ่ม สร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของร่วมกัน เพื่อให้ได้การยอมรับจากทุกภาคส่วนในสังคม

๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลักการสำคัญ ๖ ประการ คือ

(๑) ยึด “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมดุลเหมาะสม มีความพอประมาณ และมีระบบคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี

(๒) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”

(๓) ยึด “กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)” ซึ่งถือว่าเป็นแผนแม่บทหลักของประเทศ ที่มีวิสัยทัศน์ : ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๔) ยึด “เป้าหมายอนาคตของประเทศไทยปี ๒๕๗๙” มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรก และเป้าหมายระยะย่อย ๆ ลงมา

(๕) ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิตการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” และ

(๖) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนา ดังนี้

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๓) เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิม และขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๔) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันทสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนากลุ่มและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๗) เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม

๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์

๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง

๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้

๔) ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ

๕) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย

๖) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมจากประชาชน

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศและการพัฒนา

ใน ๑๐ ยุทธศาสตร์นี้เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับด้านแรงงาน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑ ส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น

๒.๔ ผู้สูงอายุวัยต้นมีงานทำและรายได้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ

ตัวชี้วัดที่ ๗ การมีงานทำของผู้สูงอายุ (อายุ ๖๐ – ๖๙ ปี) เพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๓.๒.๓ ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน

๓.๒.๔ พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ๕.๔ แผนงานการยกระดับศูนย์ฝึกอบรมแรงงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของรัฐ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐) และที่เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๓.๒ กระจ่ายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๓.๒.๓ เร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณ และประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง -

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขา โดยได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๓.๒.๒ การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม โดยแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายออกเป็น ๒ กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีแนวทางการพัฒนาหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑) พัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งของกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก และอุตสาหกรรมที่ใช้ศักยภาพของทุนมนุษย์ โดย

๑.๑) ยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้สำคัญของประเทศในปัจจุบันให้มีการใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าเพื่อผลิตสินค้าที่รองรับความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภค โดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปรับกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะขั้นก้าวหน้าเพื่อต่อยอดฐานองค์ความรู้เทคโนโลยีเดิมไปสู่การใช้ และพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง การ

ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโดยใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิตมากขึ้นและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าที่สูงขึ้นโดยการวิจัยและพัฒนา การใช้นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และพื้นฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย รวมทั้งการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะเข้าสู่ ภาคอุตสาหกรรม โดยผ่านระบบการศึกษาทวิภาคีและสหกิจศึกษา หรือระบบอื่นที่เหมาะสม และด้านการวิจัยและพัฒนาในสาขาเทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าที่เหมาะสมกับแต่ละอุตสาหกรรม และสามารถต่อยอดเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในปัจจุบันได้

๑.๒) สร้างระบบกลไกและเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความร่วมมือของภาคธุรกิจและลักษณะคลัสเตอร์ อาทิ *มาตรการจูงใจสถานประกอบการให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้พัฒนาบุคลากร / แรงงาน* และทำการวิจัยและพัฒนาาร่วมกัน โดยสนับสนุนให้สถาบันการศึกษา / สถาบันวิจัยและพัฒนา มีบทบาทเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างธุรกิจหรือสถานประกอบการต่างๆ ที่รวมตัวกันเป็นคลัสเตอร์ รวมทั้งการสร้างกลไกและระบบมาตรฐานที่มีการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการวัตถุดิบต้นน้ำภาคเกษตรจนถึงบริการขนส่งและกระจายสินค้าปลายน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นอุปสงค์หรือความต้องการของตลาดเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่การผลิต

๒) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดย

๒.๑ วางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับอุตสาหกรรมอนาคต โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมายทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยต่างๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อภาคการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันท่วงที โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัด เพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะต่อไปต้องกำหนดทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจน เพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

๓.๒.๓ การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยว โดย

๒) พัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

๒.๑) ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยดำเนินการ (๑) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวโดยใช้ประโยชน์ จากอัตลักษณ์และเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทยที่ สะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่นและวิถีชีวิตชุมชน อาทิ การท่องเที่ยว เชื่อมโยงกับหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเป็นการกระจายรายได้ไปสู่ คนในชุมชนและท้องถิ่นทั่วประเทศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยวที่คำนึง ถึงขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศเพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ตลอดจนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพจากทั่วโลก (๒) พัฒนากลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่ เชื่อมโยงกับกิจกรรมการท่องเที่ยวตามความต้องการของตลาด

อาทิ การท่องเที่ยวโดยชุมชน การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร การท่องเที่ยวทางทะเล การท่องเที่ยวสีเขียว การท่องเที่ยวเชิงศิลปะและวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเพื่อการประชุมและนิทรรศการ การท่องเที่ยวเชิงกีฬา และการท่องเที่ยวกลุ่มมุสลิม (๓) ฟื้นฟูความเชื่อมั่นและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการท่องเที่ยวไทยในสายตาโลก (๔) ดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดทั้งเชิงรับและเชิงรุกในตลาดเป้าหมายทั้งตลาดศักยภาพเดิมและตลาดใหม่ โดยมุ่งเน้นนักท่องเที่ยวคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ มุ่งเน้นให้เกิดความคุ้มค่าต่อประสบการณ์มากกว่าการท่องเที่ยวที่คุ้มค่าเงิน รวมทั้ง สนับสนุนให้คนไทยเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศมากขึ้นเพื่อลดการพึ่งพิงตลาดต่างประเทศ (๕) พัฒนาทักษะฝีมือบุคลากรในภาคบริการและการท่องเที่ยว จัดฝึกอบรมมัคคุเทศก์ภาษาต่างประเทศทั่วประเทศ และ (๖) พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกัน เป็นโครงข่ายทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ

๓.๒.๔ การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน โดย

๕) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศและการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ โดยให้ความสำคัญกับ (๑) การพัฒนากลไกการคุ้มครองการลงทุนและการระงับข้อพิพาทระหว่างรัฐกับเอกชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยสร้างความเข้มแข็งให้ ระบบอนุญาโตตุลาการของไทย และลดปัญหาข้อพิพาทระหว่างรัฐบาลและเอกชน โดยพัฒนาการบริหารจัดการในการจัดทำสัญญา การบริหารสัญญา และการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ และ (๒) การลดอุปสรรค ขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยการลดระยะเวลาการรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการขยายระยะเวลาการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ในส่วนของการส่งเสริมการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง

๕.๑๒ การป้องกันการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม และพัฒนาระบบการทำประมงและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำอย่างยั่งยืน โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงคมนาคม กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงกลาโหม

๕.๑๖ โครงการขยายสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ ยานยนต์ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงแรงงาน ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

๕.๒๖ แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและยกระดับผู้ประกอบการ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

๕.๒๙ การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่ครบวงจร โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๕.๓๒ การสร้างสภาพแวดล้อมการลงทุนให้เหมาะสม โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการคลัง

นอกจากนี้ยังมีอีก ๑ ยุทธศาสตร์ที่กระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องและมีแผนงาน โครงการ กิจกรรมการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อแผนชาติ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์และเสริมสร้างความมั่นคงภายในรวมทั้งป้องกันปัญหาภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการเมือง

ของชาติเพื่อสร้างความพร้อมและผนึกกำลังของทุกภาคส่วนให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านความมั่นคงและมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดจากภัยคุกคามทั้งภัยทางทหารและ ภัยคุกคามอื่นๆเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับมิตรประเทศในการสนับสนุนการรักษาความ สงบสุขและผลประโยชน์ของชาติ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารนโยบายด้านความมั่นคงและนโยบาย ทางเศรษฐกิจสังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความเป็นเอกภาพ

๕.๒๙ การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่ครบวงจร โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๕.๓๒ การสร้างสภาพแวดล้อมการลงทุนที่เหมาะสม โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการคลัง นอกจากนี้ยังมีอีก ๑ ยุทธศาสตร์ที่กระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องและมีแผนงาน โครงการ กิจกรรมการ ดำเนินงานที่ตอบสนองต่อแผนชาติ คือ **ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการ พัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน** มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์และเสริมสร้าง ความมั่นคงภายในรวมทั้งป้องกันปัญหาภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ของชาติเพื่อสร้างความพร้อมและผนึกกำลังของทุกภาคส่วนให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านความมั่นคงและมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดจากภัยคุกคามทั้งภัยทางทหารและ ภัยคุกคามอื่นๆเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับมิตรประเทศในการสนับสนุนการรักษาความ สงบสุขและผลประโยชน์ของชาติ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารนโยบายด้านความมั่นคงและนโยบาย ทางเศรษฐกิจสังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความเป็นเอกภาพ

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

๓.๑.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาคาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยกระบวนการสันติสุขแนวทางสันติ วิธีและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ บนพื้นฐานความแตกต่างทางอัตลักษณ์และชาติพันธุ์ เพื่อขจัดความขัดแย้งลดความรุนแรงตาม **ยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจเข้าถึงพัฒนา”** พร้อมทั้งสร้าง โอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและความเป็นธรรมทางสังคมในพื้นที่

๓.๒ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้ง การทหารและภัยคุกคามอื่นๆ

๓.๒.๗ ดำเนินบทบาทเชิงรุกและ ใช้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศทั้งระดับภูมิภาคและพหุภาคี เพื่อ ปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของไทยตลอดจนเสริมสร้างขีดความสามารถแลกเปลี่ยนและเรียนรู้แนว ปฏิบัติที่เป็นเลิศและร่วมมือในการรับมือกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงระหว่างประเทศอาทิ ปัญหายาเสพติด การก่อการร้าย การโยกย้ายถิ่นฐาน การลักลอบเข้าเมือง การค้ามนุษย์ ความมั่นคงด้านไซเบอร์ภัยพิบัติ โรคระบาด โรคติดต่อร้ายแรง โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และสถานการณ์ฉุกเฉินทางสาธารณสุขอื่นๆ

๒.๓ นโยบายรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการกิจกระทรวงแรงงาน จำนวน ๙ นโยบาย ดังนี้

นโยบายที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมาย มาตรการทางสังคมจิตวิทยา และมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการกับ

ผู้คนองปาก ยามใจหรือประสงค์ร้าย มุ่งสั่นคลอนสถาบันหลักของชาติโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกลึกซึ้งและความผูกพันภักดีของคนอีกเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์ และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ทั้งจะสนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ สถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานทั้งหลายของรัฐเรียนรู้เข้าใจหลักการทรงงาน สามารถนำหลักดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการและการพัฒนา ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ดีที่ทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายเป็นที่ ประจักษ์และเกิดประโยชน์ในวงกว้างอันจะช่วยสร้าง ความสมบูรณ์พูนสุขแก่ประชาชนในที่สุด

นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ โดย (๑) ในระยะเร่งด่วนให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคง เน้นการจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดน (๒) เร่งแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ใช้ตามแนวทางกลายนิมิตรแบบสันติวิธี (๓) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน

นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดย (๑) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน (๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ฯลฯ โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระวังตรวจสอบ (๓) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น (๔) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เน้นสร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

นโยบายที่ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน โดยวางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มี ความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

นโยบายที่ ๖ การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยกระตุ้นการลงทุน ด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม ลดอุปสรรคในการส่งออก เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ชักจูงนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย แก้ไขปัญหาน้ำท่วม ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิง ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษี บริหารจัดการหนี้ภาครัฐ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคม พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจ ปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตร สนับสนุนสหกรณ์ของกลุ่มเกษตรกร ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัล

นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนากระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

นโยบายที่ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม โดยสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ

นโยบายที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดย (๑) ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐ และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย (๒) ยกย่องสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ และ (๓) ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคำสัตย์ของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต

๒.๔ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๔

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเป็นนโยบายระดับชาติ กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการด้านความมั่นคงของภาครัฐในระยะ ๗ ปี โดยได้ประเมินสภาวะแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ สถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของบริบทความมั่นคง นำไปสู่การกำหนดทิศทางหลักในการดำเนินการเพื่อรักษาผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ **นโยบายความมั่นคงแห่งชาติได้กำหนดลำดับความสำคัญ** โดยพิจารณาความเสี่ยงและผลกระทบต่อความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของชาติและส่งผลกระทบต่อ ความมั่นคงในด้านต่างๆ และภูมิคุ้มกันของชาติในภาพรวมเป็น “เกณฑ์สำคัญ” โดยกำหนดความสำคัญเป็นสองส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ และส่วนที่ ๒ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป กรอบความคิดหลักในการกำหนดนโยบาย ได้คำนึงถึงค่านิยมหลักของชาติ ซึ่งเป็นสิ่งที่คน ในชาติจะต้องยึดถือและพึงรักษาไว้ร่วมกัน และผลประโยชน์แห่งชาติ ซึ่งเป็นความมุ่งประสงค์ของชาติที่จะทำให้ค่านิยมหลักของชาติดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ต่อเนื่อง

ค่านิยมหลักของชาติ ได้แก่

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
๓. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรง และทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
๖. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
๗. เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
๘. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักเคารพผู้ใหญ่
๙. มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๑๐. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่ายจำหน่าย และพร้อมที่จะขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม เมื่อมีภูมิคุ้มกันที่ดี

๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา

๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

ผลประโยชน์แห่งชาติ ได้แก่

๑. การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ
๒. การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ
๓. การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ
๔. การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุข เป็นปึกแผ่น มั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
๕. ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรม และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน
๖. ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร
๗. ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมระหว่างประเทศ
๘. การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

วิสัยทัศน์ : ชาติมีเสถียรภาพและเป็นปึกแผ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต ประเทศมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปลอดภัยจากภัยคุกคามข้ามพรมแดน พร้อมเผชิญวิกฤติการณ์ มีบทบาทเชิงรุกในประชาคมอาเซียนและดำเนินความสัมพันธ์กับนานาประเทศอย่างมีคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแกนหลักของชาติ

๑. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. สร้างความเป็นธรรม ความปรองดอง และความสมานฉันท์ในชาติ
๓. ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ ๒ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป

๑. จัดระบบการบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน
๒. สร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ
๓. ปกครอง รักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล
๔. จัดระบบ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง
๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันความมั่นคงภายใน
๖. เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริตคอร์รัปชัน
๗. เสริมสร้างความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์
๘. รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๙. เสริมสร้างความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร

๑๐. พัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

๑๑. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ

๑๒. พัฒนาระบบงานข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ

๑๓. เสริมสร้างดุลยภาพในการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๔ ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ทั้งที่เป็นหน่วยงานหลัก และหน่วยงานรอง ในภารกิจด้านนี้ คือ

นโยบายที่ ๓ ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๓.๓ เสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นพลัง ในการเข้าถึงประชาชนโดยเฉพาะการสร้างการยอมรับของสังคมโดยรวมและส่งเสริมให้คนและสังคมจังหวัด ชายแดนภาคใต้เป็นพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของ ประชาชนที่สอดคล้องกับศักยภาพความต้องการ และลักษณะพิเศษเฉพาะของแต่ละพื้นที่

นโยบายที่ ๗ จัดระบบ ป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

๗.๒ แก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองที่ตกค้างและยังไม่สามารถส่งกลับประเทศต้นทาง

โดยเร่งรัดการกำหนดสถานะบุคคลที่ชัดเจน การกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐาน ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหลักเกณฑ์ที่รัฐกำหนด

๗.๓ จัดระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยคำนึงถึงการรักษามลประโยชน์ทาง

เศรษฐกิจที่สอดคล้องกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการอนุญาต ให้มีการจ้างงานและนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบที่รัฐกำหนดภายใต้ความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงการให้ความเป็นธรรม ความคุ้มครอง ปกครอง สิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว โดยยึดมั่น ในหลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชน ขึ้นพื้นฐาน และกติการะหว่างประเทศ

๗.๔ ปรับปรุงกลไกและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบการเข้าเมือง

โดยส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มกลไกความร่วมมือระหว่างกันในการตรวจสอบการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอย่างเข้มงวดและพัฒนาความรู้ความ เชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้รู้เท่าทันกับพัฒนาการของการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ตลอดจนเพิ่ม มาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ใช้อำนาจโดยมิชอบ

๗.๕ พัฒนาระบบฐานข้อมูลคนเข้าเมืองและผู้หลบหนีเข้าเมืองให้มีความทันสมัย เป็นปัจจุบันสามารถ เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายที่ ๙ เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริตคอร์รัปชัน โดยจัดการทุจริตคอร์รัปชัน และ เงื่อนไขต่างๆ ที่เกิดจากเจ้าหน้าที่รัฐ และสร้างความตระหนักให้ทุกภาคส่วนร่วมมืออย่างจริงจังและ สนับสนุนการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับระบบการ ขับเคลื่อน คือ การประสานความร่วมมือ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การสร้างมาตรฐาน การติดตามประเมินผล รวมถึงการสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๕ ข้อเสนอสถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ วาระที่ ๓๗ ปฏิรูปแรงงาน

คณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน สถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาแรงงาน และเห็นความจำเป็นที่จะต้องเร่งปฏิรูปแรงงานใน ๓ เรื่อง ประกอบด้วย

๒.๕.๑ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า มีประเด็นปฏิรูป คือ การนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพมาร่วมในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาและระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการ รวมทั้งการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ด้วยการออกกฎหมาย “พระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝีมือแรงงานแห่งชาติ” ภายใต้การกำกับของนายกรัฐมนตรีโดยตรง โดยสาระสำคัญของกฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการระดับชาติ เรียกว่า “คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝีมือแรงงานแห่งชาติ” โดยการปฏิรูปมี ๓ ส่วน คือ (๑) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านการเตรียมคนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน (๒) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านการเรียนการสอนในสาขาช่างหรืออาชีวศึกษาและฝีมือแรงงาน และ (๓) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านประชากรวัยทำงาน กำลังแรงงานให้มีศักยภาพ สามารถใช้ประโยชน์แรงงานได้เต็มที่ ภายใต้โอกาสและเสรีภาพในการเลือกอาชีพ

๒.๕.๒ การปฏิรูปการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ มีประเด็นปฏิรูป คือ การปฏิรูปเพื่อแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติเชิงรุกอย่างเป็นระบบและยั่งยืน และการปฏิรูปเพื่อส่งเสริมอาชีพของคนไทยเพื่อความมั่นคงด้านแรงงาน เพื่อยกระดับให้เป็นผู้ประกอบการ

๒.๕.๓ การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล มีประเด็นการปฏิรูป คือ การจัดตั้งธนาคารแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน และการนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างบูรณาการเพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน

๒.๖ แผนแม่บทพัฒนาอุตสาหกรรมไทย (พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๗๔)

วิสัยทัศน์ : มุ่งสู่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่สมดุลและยั่งยืนประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๑๗ กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับคลัสเตอร์อุตสาหกรรมและขยายเครือข่ายการผลิตสู่ต่างประเทศ (Internationalized Industrial structure and cluster to capture global opportunities) โดยมี ๓ กลยุทธ์ ได้แก่

(๑) สร้างความเข้มแข็งคลัสเตอร์ (strengthen cluster) โดยสนับสนุนในการจัดตั้งกลุ่มคลัสเตอร์อุตสาหกรรมเกิดใหม่สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของสมาชิกในกลุ่มคลัสเตอร์สร้างความเข้มแข็งของการบริหารงานภายในกลุ่มคลัสเตอร์โดยการจัดตั้งหลายๆ กลุ่มแยกตามความเชี่ยวชาญเฉพาะ และสนับสนุนให้เกิดการลงทุนจากบริษัทต่างชาติที่หลากหลายในกลุ่มอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรมที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน

(๒) ยกระดับคลัสเตอร์ (Upgrade Cluster) โดยการขจัดอุปสรรคขัดขวางทางการค้า พัฒนาประสิทธิภาพในการผลิตและการบริหาร สนับสนุนการศึกษาอบรมและฝึกฝนบุคลากรสนับสนุนให้มีความช่วยเหลือการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

(๓) สร้างความยั่งยืนคลัสเตอร์ (Sustainable Cluster) เพื่อทำให้เกิดความพัฒนาคลัสเตอร์ที่ยั่งยืนนอกจากการเชื่อมโยงภายในประเทศแล้วยังควรสร้างความร่วมมือกับประเทศอื่นในแต่ละขั้นของห่วงโซ่การผลิตมีการเชื่อมโยงแหล่งผลิตอื่นๆกับผู้ผลิตภายในประเทศนอกจากนี้ยังควรส่งเสริมให้กลุ่มคลัสเตอร์ไทยเป็นที่รู้จักในโลกโดยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกลุ่มคลัสเตอร์ไทย และสร้างพันธมิตรด้านการถ่ายทอดความรู้ และทรัพยากรในระดับโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน (Upgrade and create sustainable entrepreneur) โดยมี ๗ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) เพิ่มจำนวนผู้ประกอบการ SME (Build SME) โดยดึงดูดให้ประชาชนให้ความสนใจในการพัฒนาไปสู่การเป็นผู้ประกอบการไทยในรูปแบบของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกิจกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูงให้กับสินค้าและบริการ

(๒) สร้างความเข้มแข็งของผู้ประกอบการ SME (Strengthen SME) ให้กลุ่มผู้ประกอบการที่เริ่มต้นดำเนินงานและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมก็ถือว่าเป็นประเด็นที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องพัฒนาให้ผู้ประกอบการกลุ่มดังกล่าวให้สามารถพึ่งพาตนเอง และมีความพร้อมทั้งกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้

(๓) ยกระดับศักยภาพของผู้ประกอบการ (Upgrade Entrepreneur) มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้ประกอบการไทยที่มีความเข้มแข็ง เพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันจากตลาดภายในประเทศไปสู่ตลาดต่างประเทศ

(๔) สร้างความยั่งยืนของผู้ประกอบการไทย (Sustain Entrepreneur) มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้ประกอบการไทยที่มีศักยภาพทางการแข่งขันในระดับสากลให้มีความสามารถระดับศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

(๕) เตรียมความพร้อมสู่การเปิดเสรี (Undertaking Progressive Liberalization) ในส่วนของผู้ประกอบการโดยเฉพาะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการเปิดการค้าเสรี รวมทั้งต้องสร้างกลไกเพื่อป้องกันตลาดภายในประเทศจากผลกระทบต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

(๖) สร้างโอกาสในการขยายตลาดใหม่ๆ (Access to Global Market Opportunities) ในการเปิดการค้าเสรีจะทำให้ประเทศไทยเห็นถึงความต้องการที่หลากหลายและมีอยู่จำนวนมาก จึงควรสร้างโอกาสในการหาช่องทางที่จะเข้าถึงตลาดใหม่ๆ โดยเฉพาะในตลาดประเทศเกิดใหม่รวมถึงตลาดกลุ่มชนชั้นกลางที่มีแนวโน้มการขยายจำนวนเพิ่มมากขึ้น

(๗) สร้างโอกาสจากความร่วมมือ (Access to Global Network Collaboration) ในการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคอาเซียน(AEC) ในให้ความสำคัญในการยกระดับความร่วมมือจากประชาคมดังกล่าว โดยมุ่งเน้นการประสานประโยชน์ร่วมกันเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับโครงสร้างสนับสนุนอุตสาหกรรมเพื่อการบริหารจัดการอุตสาหกรรมอย่างบูรณาการ (Enhance competitive industry platform) โดยมี ๗ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) การบังคับใช้มาตรฐานการผลิตในด้านต่างๆ (Safety and Standards) มุ่งเน้นไปที่การสร้างการรับรู้ของตลาดต่างประเทศถึงศักยภาพและความน่าเชื่อถือของสินค้าที่ผลิตจากประเทศไทยว่าเป็นสินค้าที่มีคุณภาพและมีการพัฒนาส่งออกในรูปวัตถุดิบไปสู่การส่งออกในรูปของสินค้าสำเร็จรูป (Finished goods) ที่มีมูลค่าเพิ่มสูง อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้มาตรฐานการผลิตสินค้านั้น จะต้องไม่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาอุตสาหกรรมภายในประเทศด้วย

(๒) สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุน (Access to Capital) มุ่งเน้นไปที่การสร้างโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของกลุ่มผู้ประกอบการสำหรับสนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน และสร้างโอกาสในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศ เช่นการลงทุนพัฒนานวัตกรรม การลงทุนขยายกิจการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต รวมถึงการลงทุนที่สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้สำหรับบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม

(๓) ยกระดับศักยภาพบุคลากร (Industry Specific Training Development Program) มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความรู้ทักษะและปริมาณที่เพียงพอต่อการเติบโตของกลุ่มอุตสาหกรรม ยุทธศาสตร์ในอนาคตโดยหน่วยงานภาครัฐจะต้องสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในภาคอุตสาหกรรมร่วมกับภาคการศึกษา ในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะฝีมือ ในการทำงานที่สามารถ แข่งขันได้ในระดับสากลซึ่งมีปัจจัยในการพัฒนาที่แตกต่างกันไปในแต่ละอุตสาหกรรมโดยอาศัยแนวคิด การเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงานจริงในสถานประกอบการรวมถึงการสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยที่ตรงกับความ ต้องการสำหรับผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง

(๔) พัฒนาทักษะแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Training) สำหรับบุคลากรเฉพาะด้าน โดยร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และสถานประกอบการภาคเอกชน และสร้างความ เชื่อมโยงความต้องการด้านทักษะฝีมือแรงงานเฉพาะด้านของสถานประกอบการเข้ากับหลักสูตรอาชีวศึกษา

(๕) พัฒนากฎระเบียบและข้อบังคับที่มีผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม (Relaxing constraints) มุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยเฉพาะกฎระเบียบที่ไม่เหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแส โลกาภิวัตน์ รวมไปถึงกฎระเบียบในการป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และชุมชน

(๖) ส่งเสริมนวัตกรรม และปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา (Innovation and IP) มุ่งเน้นไปที่ การส่งเสริมนวัตกรรมของผู้ประกอบการในประเทศเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตัวสินค้าซึ่งอาจทำได้โดยการ สนับสนุนเงินทุนสำหรับการวิจัยและการพัฒนาต่อยอดสินค้าซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดและสามารถผลิต ได้จริงในเชิงอุตสาหกรรม รวมไปถึงการพัฒนาглобалการจัดการ และปกป้องทรัพย์สินทางปัญญาที่มี ประสิทธิภาพ โดยให้สิทธิของผลงานกับนักวิจัย เพื่อกระตุ้นให้นักวิจัยพัฒนาผลงานได้อย่างต่อเนื่องในระยะ ยาว

(๗) ส่งเสริมการบริหารจัดการอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบ (Industrial Administration) และการ สนับสนุนบูรณาการความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งส่วนราชการ เอกชน และชุมชน โดยการกระจาย อำนาจจากส่วนกลางที่มีหน่วยงาน หรือองค์กรที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการอุตสาหกรรมในพื้นที่ และ บริหารความสัมพันธ์ระหว่างอุตสาหกรรมและสังคม รวมไปถึงการจัดสรรทรัพยากร (ที่ดิน น้ำ ไฟฟ้า วัตถุดิบ ฯลฯ) ที่รองรับการพัฒนาและขยายตัวของอุตสาหกรรม โดยให้ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการ เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ชุมชน และสอดคล้องกับ ความ ต้องการของประชาชนในพื้นที่

๒.๗ แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๔๕ – ๒๕๖๕)

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๖๕) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๒ มีกรอบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ๑) พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ (๓) กำหนดให้ผู้สูงอายุ มีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม ๒) ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓ กำหนดให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงาน ให้บริการเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ หรือฝึกอาชีพ ๓) ประกาศกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๗ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การคุ้มครองการส่งเสริม และการสนับสนุนผู้สูงอายุในการ ประกอบอาชีพและฝึกอาชีพประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงมีส่วนเกี่ยวข้องในการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ ซึ่งประกอบด้วย ๖ มาตรการหลัก ได้แก่

๑. มาตรการส่งเสริมความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ดูแลตนเองเบื้องต้น ๒. มาตรการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ ๓. มาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ ๔. มาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ๕. มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้ และสามารถเข้าถึงข่าวสารและสื่อ ๖. มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงานจึงได้ร่วมมือกับภาคประชาสังคมและภาคประชาชน จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) เพื่อให้มีทิศทางดำเนินงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ และได้จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ให้เกิดเป็นรูปธรรม ทั้ง ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. กลยุทธ์กระจายงานสู่บ้านหรือชุมชน

๑.๑ ส่งเสริมให้ภาคเอกชนกระจายงานให้กับผู้สูงอายุได้ทำงานที่บ้าน / ชุมชน

๑.๒ ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาผู้สูงอายุไปใช้ในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนร่วมกับสมาชิกชุมชนวัยอื่น ๆ

๒. กลยุทธ์ขยายอายุเกษียณราชการ

๒.๑ กำหนดนโยบายและการดำเนินงานในการขยายอายุเกษียณภาครัฐในสายงานที่ ขาดแคลนที่ไม่ใช่ตำแหน่งบริหาร พร้อมทั้งมีเกณฑ์กำหนดการประเมินประสิทธิภาพการทำงานผู้ที่ได้รับการขยายอายุเกษียณ

๒.๒ ปรับปรุงระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการให้สอดคล้องกับการขยายการเกษียณอายุราชการ

๓. กลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการจ้างงานต่อเนื่องของภาคเอกชน

๓.๑ สร้างแรงจูงใจเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายให้ภาคเอกชนต่ออายุการทำงานหรือขยายระยะเวลาการทำงานให้กับลูกจ้างที่เป็นผู้สูงอายุด้วยมาตรการประเภทต่าง ๆ เช่น มาตรการด้านระบบสวัสดิการสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

๓.๒ ปรับระบบประกันสังคมในส่วนของบำนาญชราภาพให้เอื้อต่อการจ้างงานต่อหลังจากอายุ ๕๕ ปี

๔. กลยุทธ์ส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัย ประสบการณ์การทำงาน และสมรรถนะทางกาย

๔.๑ สร้างแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนมีการจ้างผู้สูงอายุในงานที่เหมาะสมกับวัยวุฒิและสมรรถนะ

๔.๒ พัฒนาศักยภาพและทักษะแรงงานอย่างต่อเนื่องโดยให้เหมาะสมกับวัย

๕. กลยุทธ์การสร้างฐานข้อมูลตลาดแรงงานด้านผู้สูงอายุ

๕.๑ สร้างตลาดแรงงานผู้สูงอายุทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัด เพื่อเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างนายจ้างที่ต้องการจ้างผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน

๕.๒ ส่งเสริมให้มีการสร้างและพัฒนาข้อมูลด้านแรงงานผู้สูงอายุให้เที่ยงตรงทันสมัย และภาคส่วนต่างๆ สามารถเข้าถึงได้

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการส่งเสริมการทำงานและการประกอบอาชีพให้กับผู้สูงอายุอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ และเป็นแนวทางที่มีการบูรณาการกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนให้ไปสู่ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม ขณะนี้ ได้นำแผนกลยุทธ์ด้านการจ้างงานมากำหนดแนวทางการดำเนินงานในประเด็นหลัก ๔ ประเด็น ได้แก่

(๑) การส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุและการจ่ายค่าจ้างแบบ Part time

(๒) การจัดทำคลังสมองผู้สูงอายุ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับภาคส่วนต่าง ๆ จะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับวัยแรงงานรุ่นต่อ ๆ ไป

(๓) การจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่มีงานทำ เพื่อให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการวางแผนส่งเสริมการทำงานและการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการงานให้กับผู้สูงอายุ

(๔) การปรับปรุง / แก้ไข / พัฒนากฎหมายในความรับผิดชอบให้เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

นอกจากนี้ยังได้ประสานบูรณาการกับหน่วยงาน / องค์กรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการผู้สูงอายุ) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (กรมวิชาการเกษตร กรมการข้าว และกรมหม่อนไหม) กระทรวงพาณิชย์ (กรมทรัพย์สินทางปัญญา) กระทรวงวัฒนธรรม และกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ (ActionPlan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔ โดยใช้แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) เป็นกรอบแนวทาง ซึ่งมีโครงการ / กิจกรรมของหน่วยงานต่างๆจำนวน ๒๓ แห่งรวม ๒๘ โครงการ เป้าหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุรวม ๑๑๕,๔๐๒ คน

๒.๘ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการผลักดันให้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งรวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิดในทุกภาคส่วน การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจการผลิต การค้า และการบริการ การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาลดังนี้

วิสัยทัศน์ : ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

เป้าหมายในภาพรวม ๔ ประการ คือ

- เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือหลักในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการผลิต การบริการ

- สร้างโอกาสทาง สังคมอย่างเท่าเทียมด้วยข้อมูลข่าวสารและบริการต่างๆ ผ่านสื่อดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

- เตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล

- ปฏิรูปกระบวนทัศน์การทำงานและการให้บริการของภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย มุ่งเน้นการพัฒนาระยะยาวอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แต่เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมฉบับนี้ จึงกำหนดภูมิทัศน์ดิจิทัลเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและเป้าหมายใน ๔ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ Digital Foundation ประเทศไทยลงทุน และสร้างฐานรากในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (๑ ปี ๖ เดือน)

ระยะที่ ๒ Digital Thailand I: Inclusion ทุกภาคส่วนของประเทศไทยมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลตามแนวทางประชารัฐ

ระยะที่ ๓ Digital Thailand II: Full Transformation ประเทศไทยก้าวสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ที่ขับเคลื่อนและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ

ระยะที่ ๔ Global Digital Leadership ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและคุณค่าทางสังคมอย่างยั่งยืน เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลบรรลุผล แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมจึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ด้านคือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน คือ

- ๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ มีความทันสมัย มีเสถียรภาพตอบสนองความต้องการใช้งานของทุกภาคส่วนในราคาที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- ๑.๒ ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลของอาเซียน โดยเป็นเส้นทางผ่านการจราจรของข้อมูลในภูมิภาค และเป็นที่ตั้งของผู้ประกอบการเนื้อหารายใหญ่ของโลก
- ๑.๓ จัดให้มีนโยบายและแผนบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน คลื่นความถี่ และการหลอมรวมของเทคโนโลยีในอนาคต เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- ๑.๔ ปรับรัฐวิสาหกิจโทรคมนาคมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมดิจิทัล เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน คือ

- ๒.๑ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่า โดยผลักดันธุรกิจ ให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล และให้เกิดการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเพื่อปฏิรูปการผลิตสินค้าและบริการ
- ๒.๒ เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (digital technology startup) ให้เป็นฟันเฟืองสำคัญ ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล
- ๒.๓ พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขัน เชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมที่ไทยมีศักยภาพและเป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคต
- ๒.๔ เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยดำเนินการร่วมกันระหว่างหน่วยงานจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน คือ

- ๓.๑ สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มผู้สูงอายุกลุ่มผู้พิการ กลุ่มผู้ที่อยู่อาศัยในพื้นที่ห่างไกล
- ๓.๒ พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์รวมถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลข่าวสารในสังคมดิจิทัลที่เปิดกว้างและเสรี
- ๓.๓ สร้างสื่อ คลังสื่อและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก ผ่านทั้งระบบโทรคมนาคม ระบบแพร่ภาพกระจายเสียง และสื่อหลอมรวม

๓.๔ เพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชน แบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๓.๕ เพิ่มโอกาสการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัยทั่วถึง และเท่าเทียม สู้สังคมสูงวัย ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน คือ

๔.๑ จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริการที่อำนวยความสะดวกต่อประชาชนนักธุรกิจ และนักท่องเที่ยว

๔.๒ ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลโดยเน้นบูรณาการการลงทุนในทรัพยากรการเชื่อมโยงข้อมูล และการทำงานของหน่วยงานรัฐเข้าด้วยกัน

๔.๓ สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน open data และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคธุรกิจในกระบวนการทำงานของรัฐ

๔.๔ พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ (government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาต่อยอดแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน คือ

๕.๑ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๕.๒ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

๕.๓ พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน คือ

๖.๑ กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่ออำนวยความสะดวกด้านการค้าและการใช้ประโยชน์ในภาคเศรษฐกิจและสังคม

๖.๒ ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม

๖.๓ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสารการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การคุ้มครองผู้บริโภค

๒.๙ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) วิสัยทัศน์

“ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน”

กระทรวงแรงงานได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี ดังนี้

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

เป็นยุคของ **รากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล** โดยการจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เพิ่มทักษะใหม่ด้วยการ re-skill และเพิ่มทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

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

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ๘ ระดับที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

๒.๑๐ แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

๑. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก
๒. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

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

จากการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) พบว่ามีประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงานในระดับจังหวัด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานทุกประเภทที่ต้องการให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถแลกเปลี่ยน /บูรณาการ /เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นได้เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนและเกิดประโยชน์ในการใช้ข้อมูลสูงสุด
๒. จัดทำทะเบียนกำลังแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ (เช่น อายุ ระดับการศึกษา ทักษะฝีมือ สาขาอาชีพ ค่าตอบแทนการทำงาน ฯลฯ)
๓. ขยายเครือข่ายฐานข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานลงสู่พื้นที่ให้ครอบคลุมทั่วประเทศทั้งระดับตำบลและหมู่บ้าน
๔. สำรวจความต้องการแรงงาน (อุปสงค์) จำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (อุปทาน) และการเข้า-ออกงาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงาน (อุปสงค์-อุปทาน) เพื่อคาดการณ์การ/พยากรณ์ภาวะตลาดแรงงาน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๓ วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการทั้งในระดับประเทศ และระดับจังหวัด เพื่อให้เป็นกลไกหลักของการสร้างความสมดุลในตลาดแรงงาน
๒. วางมาตรการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน (Demand Size) และความต้องการพัฒนากำลังแรงงาน (Supply Size) ที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน
๓. สร้างกลไกประสานความร่วมมือทั้งในระดับประเทศและจังหวัด ระหว่างภาคีที่เกี่ยวข้อง คือกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และผู้ประกอบการ

กลยุทธ์ที่ ๔ ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๑. วางแนวทาง กลไก และกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกจังหวัดทั่วประเทศ
๒. สื่อสารถ่ายทอดและให้ความรู้ความเข้าใจกับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ (จังหวัด) เพื่อให้การขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กัน เกิดเป็นพลังในการสร้างสมดุลในตลาดแรงงานอย่างยั่งยืนในระยะยาว
๓. สื่อสารและประสานงานกับภาคีที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการไปดำเนินการ

๔. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการในระยะต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๑. ประสานความร่วมมือกับภาคที่เกี่ยวข้องเพื่อเผยแพร่แนวความคิด ปรับทัศนคติและเสริมสร้างค่านิยมให้เห็นคุณประโยชน์ของการเลือกศึกษาในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จะต้องชี้ให้เห็นถึงเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ของสายอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

๒. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ของสายอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเน้นสายอาชีพที่มีความขาดแคลนสูงเป็นลำดับต้น ๆ

๓. สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลตลาดแรงงานให้สามารถเข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว ทัวถึง และสม่ำเสมอ โดยเน้นการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมและตรงกับลักษณะของแต่ละกลุ่มเป้าหมายเป็นการเฉพาะ

๔. สร้างกลไกการเชื่อมโยงทักษะฝีมือแรงงานกับวุฒิการศึกษารวมทั้งส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาปรับระบบการศึกษาที่มุ่งเน้นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงควบคู่กับการเรียนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๑. เร่งสร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยการใช้หลักการประเมินตามสมรรถนะ (Competency) ที่สามารถเชื่อมโยงทั้งระบบการศึกษา ระบบการบริการค่าจ้าง ค่าตอบแทน และระบบการประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นระบบเดียวของประเทศ เพื่อเพิ่มผลิตภาพของแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชาติและก้าวเข้าสู่มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับสากลอย่างทั่วถึง รองรับการพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความได้เปรียบการแข่งขันระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก

๒. ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับสูงในการพัฒนานวัตกรรมในสาขาต่างๆ เพื่อต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมระดับสูงที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับภูมิปัญญาวัฒนธรรมไทยให้สามารถเพิ่มมูลค่า และคุณค่าของสินค้าและบริการในเชิงพาณิชย์และหรือเชิงสังคม

๓. ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับกลางเพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ควบคู่กับการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

๔. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือให้มีความรู้ ทักษะความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้มากกว่า ๑ ทักษะงาน (Multi skills) ให้ขนานไปกับระบบการศึกษาในระดับ ปวช./ปวส. โดยร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาและภาคเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ เพื่อเพิ่มสัดส่วน กำลังแรงงานระดับกลางที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับ และการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตลอดจนการใช้แรงงานฝีมือที่ผ่านการรับรอง ในสาขาที่อาจก่อให้เกิดอันตราย โดยอาศัยกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นกลไก

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงานดังนี้

๑. สร้างระบบความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาแรงงานกับภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาแรงงาน เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยยึดหลักของประโยชน์ที่พึงได้ร่วมกัน

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาคม /องค์กรวิชาชีพมีความเข้มแข็ง เพื่อทำหน้าที่การพัฒนา กำกับดูแล และรับรองคุณภาพ ควบคุมจรรยาบรรณในการทำงานของแรงงานในสายอาชีพ โดยมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และกำกับการทำงานของสมาคม/องค์กรวิชาชีพ

๓. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน องค์กรลูกจ้าง/นายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงาน และมีบทบาทในการร่างหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาอาชีพ และการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแรงงานและผู้ประกอบการให้มีความรู้ทักษะ ในด้านภาษาต่างประเทศ และความรู้ทักษะในด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จะช่วยให้ แรงงาน และผู้ประกอบการสามารถเชื่อมโยงการค้าเงินธุรกิจทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ

๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวของผู้ประกอบการ ให้ทันสถานการณ์การเชื่อมโยงระหว่างภูมิภาคที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและเพิ่มระดับความเชื่อมั่นของประเทศในเวทีระหว่างประเทศ

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อ จัดเตรียมแรงงานที่มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาค อาเซียนกำหนด โดยสามารถทำงานในประเทศหรือเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ได้ ทั้ง ๓ ภาคส่วนเศรษฐกิจ คือ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ

๔. สร้างระบบการประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐาน สอดคล้อง กับระบบสากล เพื่อให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพได้ มาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน สามารถเสริมสร้างแรงงานไทย ให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสนองตอบความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

๕. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการมีระบบ มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑) พัฒนาระบบการตรวจประเมินและให้การรับรองมาตรฐานแรงงาน ไทย รวมทั้งสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๒ ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้าย แรงงานเสรี ตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๑. การดำเนินการเตรียมความพร้อมในด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม ภาษา และวัฒนธรรมอาเซียนให้กับแรงงานไทย
๒. การดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์และให้คำปรึกษาต่อภาคแรงงาน ผู้ประกอบการ สมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ได้รับทราบและมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินการเคลื่อนย้าย แรงงานเสรี ตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน (AEC)

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

- ๑ พัฒนาระบบ กลไก และการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน ต่างประเทศ
- ๒ พัฒนาศักยภาพ การให้ความรู้ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานไทยในต่างประเทศ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ แรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศ
- ๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้เป็นศูนย์ข้อมูลทะเบียนคนหางานที่จะไปทำงาน ในต่างประเทศ
- ๔ ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นไป ตามกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๑. พิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และพระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๕๑
๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการ บุคลากร และเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ
๓. จัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ยุทธศาสตร์ ในการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบให้มีความต่อเนื่องและเกิดประสิทธิผล ทั้งในเรื่องการจัดระบบการ จ้างแรงงานต่างด้าว การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบ ทำงาน การปราบปราม จับกุมดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน การผลักดันและส่งกลับแรงงาน ต่างด้าว และการประชาสัมพันธ์ การจัดระบบแรงงานต่างด้าวโดยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวง แรงงาน กระทรวง กลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อเป้าหมายสุดท้าย คือ การใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย
๔. เน้นตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่จะมีการใช้แรงงานเด็ก แรงงาน บังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการระดับชาติเป็นกลไกในการบริหารงาน ขณะเดียวกัน มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะกิจในจังหวัดที่เป็นกลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ ทันทีทั่วทั้งที่ ควบคู่กับการรณรงค์ให้มีการบังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัดกับสถานประกอบกิจการที่มีการใช้ แรงงานเด็ก แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อสร้างความ ตระหนักเรื่อง การ ป้องกันปัญหา และขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ และการค้า

มนุษย์ด้านแรงงานให้แก่เครือข่าย รวมทั้งรณรงค์ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานแก่นายจ้างและลูกจ้าง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๑. พัฒนาระบบ กลไก และกระบวนการจัดหางานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนและหามาตรการในการบริการจัดหางานให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เพื่อให้สามารถใช้ บริการ จัดหางานของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และทั่วประเทศ

๒. ส่งเสริม สนับสนุน การบริการจัดหางานร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมตลอดถึง สนับสนุนให้มีการจ้างงานมั่นคงอย่างต่อเนื่องตลอดด้วยทำงาน

๓. พัฒนาให้เป็นศูนย์ข้อมูลตำแหน่งงานและทะเบียนคนหางานในประเทศเพื่อเป็นข้อมูล ในการสมัครงานของคนหางานและความต้องการจ้างงานของนายจ้าง/สถานประกอบการ

๔. พัฒนาและส่งเสริมการแนะแนวอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระและการรับงานไปทำที่บ้าน เพื่อเตรียมให้ประชาชนวัยแรงงานมีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน และสามารถเลือกประกอบอาชีพได้ ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง

กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน โดยมีแนวทาง ดำเนินงาน ดังนี้

๑. การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้ประชาชนแรงงานนอกระบบ ตระหนัก ถึงความสำคัญของระบบประกันสังคมรวมทั้งระบบการออมและการวางแผนทางการเงินเพื่อการ ดำรงชีวิต เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ หรือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

๒. การส่งเสริมให้ประชาชนแรงงานนอกระบบได้รับการประกันสังคมในรูปแบบที่ เหมาะสม มีหลักประกันคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม มั่นคงและยั่งยืน

๓. สัดส่วนของประชาชนแรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันสังคม เพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความ เป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายโดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๑. เร่งรัดจัดทำยุทธศาสตร์ /แผนงานด้านแรงงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของกระทรวง แรงงานในการกำหนดทิศทางการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดกรอบแนวทางวางไว้ ทั้งแผน แม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน แผนยุทธศาสตร์ระดับกรม แผนยุทธศาสตร์เฉพาะด้าน เช่น แผน ยุทธศาสตร์แรงงานนอกระบบ แผนยุทธศาสตร์แรงงานกลุ่มพิเศษ แผนยุทธศาสตร์การวิจัยด้านแรงงาน เป็นต้น ทั้งนี้ภายใต้แนวคิดให้มีการบูรณาการงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ด้วยการถ่ายทอด สร้างความรู้ ความเข้าใจแผนแม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับกรม สำนัก และกลุ่มงาน รวมทั้งระดับจังหวัด เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับยุทธศาสตร์ต่อไป

๓. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการ /กิจกรรมต่างๆ ตามแผนยุทธศาสตร์การตรวจราชการ การตรวจสอบภายใน เพื่อนำผลการติดตามประเมินผล และผลการตรวจสอบไปปรับปรุงให้การปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงและพัฒนาระบบติดตามประเมินผล ให้มีประสิทธิภาพ

๔. บริหารจัดการภายในองค์กรตั้งแต่การบริหารงบประมาณ การบริหารต้นทุนผลผลิต การบริหารความเสี่ยง การประเมินความคุ้มค่า รวมตลอดถึงการบริหารจัดการงานอำนวยการและสารบรรณ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้การปฏิบัติราชการตามแผนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวงโดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๑. มุ่งปรับโครงสร้างของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานให้มีบทบาทภารกิจสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งด้านมาตรการกำหนดอัตราค่าจ้างคนภาครัฐ บทบาทภารกิจ ของภาครัฐการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นฯลฯ รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งและการปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

๒. ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงแรงงาน โดยเน้นการบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ทั่วทั้งองค์กร เพื่อใช้เป็นกรอบดำเนินงานของทุกหน่วยในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับกรมรองรับและเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคล กับแผนฯ กระทรวง

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

๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ให้เป็นผู้มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สามารถพยากรณ์สถานการณ์ด้านแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพของกระทรวงแรงงาน จากกระทรวงทางสังคมสู่กระทรวงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนส่งเสริมมุ่งมั่นพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงรุกแบบมีส่วนร่วมให้เป็นคนเก่ง คนดี ใฝ่เรียนรู้โดยยึดหลัก MOL PLS : ค่านิยมร่วม (Core Value) กระทรวงแรงงาน มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork) ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning) และมีจิตบริการ (Service Mind)

๕. ผลักดันให้มีการจัดตั้งหน่วยงาน /หรือสถาบันฝึกอบรมด้านแรงงาน เพื่อมุ่งพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานทั้งภายในและภายนอกให้มีศักยภาพด้านแรงงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้มีความทันสมัย และบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๑. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ในรูปแบบและช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ไม่เกิดข้อขัดแย้งในการใช้กฎหมาย

๒. ตรวจสอบติดตามการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไข กฎหมายให้ทันสมัย และเป็นธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๑. เสริมสร้างการประสานงานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ หรืองานด้านวิชาการที่จำเป็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

๒. เร่งรัดการขยายฐานเครือข่ายด้านแรงงานให้ครอบคลุมและทั่วถึง ในทุกพื้นที่ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการประสานงานที่รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ เช่นการรายงานข่าวสารในระดับพื้นที่ ซึ่งทำให้สามารถบริหารจัดการได้ทันทั่วถึง

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถศักยภาพและองค์ความรู้ด้านแรงงานให้สามารถเป็นกลไกหนึ่งในการประสานงาน และดำเนินงานของกระทรวงแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเสริมสร้างศักยภาพองค์กรแรงงาน การพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

๔. ส่งเสริมกลไกการทำงานในระดับพื้นที่โดยให้การสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายด้านแรงงานในการแก้ไขปัญหาหรือวิกฤตเร่งด่วนด้านแรงงานรวมถึงผลักดันให้มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ และระดับตำบล เพื่อให้กลไกของอาสาสมัครมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕. สนับสนุนให้เครือข่ายด้านแรงงานมีความยั่งยืนเคียงคู่กระทรวงแรงงาน โดยการสร้างขวัญกำลังใจ เช่นการสนับสนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายเพื่ออุดหนุนต่ออาสาสมัครแรงงานเพื่อเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

๖. การบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่ /ชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนแผนความต้องการด้านแรงงานระดับชุมชน /หมู่บ้านให้ได้รับการตอบสนอง รวมถึงการนิเทศการบริหารจัดการ การอำนวยการและติดตามรายงานผลการดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ ๕ เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๑. ดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิงรุก ในรูปแบบและช่องทางการรับรู้ที่เหมาะสมหลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในบทบาท ภารกิจของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งวางตำแหน่งภาพลักษณ์องค์กรในบริบทเชิงเศรษฐกิจ ควบคู่ไปกับบริบททางสังคม

๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชนวัยแรงงาน โดยปลูกฝังค่านิยมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างวินัยการทำงานให้กับเยาวชน ประชากรวัยทำงาน ตลอดจนภาคส่วนที่เกี่ยวข้องด้วยการจัดให้มีศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนและจัดเก็บองค์ความรู้ด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และเป็นศูนย์กลางส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะ “การเรียนรู้ตามอัธยาศัย”

๓. ส่งเสริมการบูรณาการงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานในภาพรวม เพื่อให้มีทิศทาง การดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่สอดคล้องและเชื่อมประสานกัน อาทิ ส่งเสริมการกำหนดยุทธศาสตร์ การประชาสัมพันธ์ มีการจัดทำแคมเปญประชาสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหา
ด้านแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๑. จัดทำศูนย์ข้อมูลแรงงานเพื่อบูรณาการและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศของทุกกรม
ในสังกัดกระทรวงแรงงานให้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนบูรณาการเชื่อมโยง
เครือข่ายข้อมูลด้านแรงงานที่จำเป็นกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสามารถใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกัน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ และการตัดสินใจของผู้บริหารกระทรวง
แรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยมี
แนวทางดำเนินงานดังนี้

๑. พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการให้บริการด้านแรงงาน ให้ครอบคลุม และสนองตอบ
ภารกิจของกระทรวงแรงงาน

๒. เพิ่ม/ขยายงานบริการเชิงรุก โดยเฉพาะบริการเบ็ดเสร็จ โดยการประยุกต์ใช้ ICT
เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดและมีความพึงพอใจในบริการ

๓. พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการให้บริการประชาชนให้มีความรวดเร็ว
น่าเชื่อถือ และทันสมัย

๔. พัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการให้มีศักยภาพในการให้บริการอย่างมืออาชีพ

๒.๑๑ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ได้จัดทำขึ้น
ภายใต้กรอบนโยบายของรัฐบาล สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ ๑๑) (พ.ศ.
๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) และแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) มีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่าง
มีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ **ด้วยการวิจัยและพัฒนา**
สารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน

กลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนา กำหนด ติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอ
ด้านแรงงาน

กลยุทธ์ ๑.๒ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงานของประเทศ และส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ ๑.๓ พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการขององค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและพัฒนาการบริหารด้านแรงงานในประเทศ

กลยุทธ์ ๒.๑ วางแนวทาง กลไก และกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านแรงงานให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกพื้นที่ (จังหวัด)

กลยุทธ์ ๒.๒ สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงานในพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาด และการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ

กลยุทธ์ ๓.๑ ส่งเสริมนโยบายการบริหารจัดการด้านแรงงานแบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ ๓.๒ ขยายความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อส่งเสริมแรงงานไทยให้มีโอกาส ไปทำงานต่างประเทศ

กลยุทธ์ ๓.๓ ค้ำครองสิทธิประโยชน์และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทย

๒.๑๒ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ เป็นโครงการที่ดำเนินการร่วมกันระหว่างสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และกระทรวงแรงงาน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

คำนิยาม

๑. แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานหรือเป็นแรงงานที่ทำงานอิสระ และไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐ ได้แก่ คนงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา (part-time worker) คนงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (home-based worker) คนงานที่ทำงานแบบเหมาช่วง (sub-contract worker) และคนงานที่ทำงานระยะสั้น (short-time worker) โดยสามารถจำแนกประเภทของแรงงานนอกระบบได้ ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑) กลุ่มที่ทำงานรับจ้างและมีรายได้ประจำ/หรือไม่ประจำ ได้แก่ แรงงานที่รับเอางานไปทำที่บ้าน แรงงานรับจ้างทำของ แรงงานรับจ้างทำการเกษตรตามฤดูกาล แรงงานประมง คนรับใช้ และคนทำงานบ้าน คนขับรถ (ส่วนตัวตามบ้าน) เป็นต้น

๒) กลุ่มที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป ได้แก่ คนขับรถรับจ้าง เกษตรกร ชาวนา ชาวสวน แม่ค้า หาบเร่ แผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม เจ้าของร้านขายของชำขนาดเล็ก เป็นต้น

(แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙
ใช้นิยาม “แรงงานนอกระบบ” ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เนื่องจากอ้างอิงสถิติข้อมูลแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ)

๒. ผู้มีงานทำ หมายถึง ผู้มีงานทำที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป

๓. ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน หมายถึง ไม่ได้
รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

วิสัยทัศน์

“แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคม นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น”

พันธกิจ

๑. ผลักดันให้เกิดการขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ
อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๒. ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. พัฒนาสมรรถนะและขยายโอกาสการมีงานทำ

๔. เสริมสร้างแนวทางการเข้าถึงแหล่งงานและความยั่งยืนของอาชีพให้กับแรงงาน

นอกระบบ

๕. ส่งเสริมการรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่าย

๖. พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนความมั่นคงด้านสุขภาพในมิติอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
ในการทำงาน

เป้าประสงค์

๑. แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับการคุ้มครองจากระบบประกันสังคมอย่าง
เท่าเทียม เป็นธรรม และมีความใกล้เคียงกับสิทธิประโยชน์ที่แรงงานในระบบได้รับ

๒. มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบภายใต้หลักมาตรฐานขององค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศและงานที่มีคุณค่า

๓. แรงงานนอกระบบมีสมรรถนะตรงกับความต้องการของแรงงานนอกระบบและ
ตลาดแรงงาน

๔. แรงงานนอกระบบมีโอกาเข้าถึงข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับตลาดงาน และแหล่งทุนเพื่อ
การประกอบอาชีพ

๕. มีกลไกการทำงานในลักษณะภาคีและเครือข่ายระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ
ดูแลแรงงานนอกระบบ ชุมชน กลุ่มการเกษตร กลุ่มอาชีพ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการ
ดำเนินงานด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบให้มีประสิทธิภาพ

๖. ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมถึงแรงงานนอกระบบตระหนักถึงความสำคัญด้านสุขภาพใน
มิติ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ขยายขอบเขตการคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคม

กลยุทธ์

๑.๑ เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสวัสดิการสังคมและ

ประกันสังคม

กลยุทธ์ ๑.๒ เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสุขภาพในมิติอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีนโยบายคุ้มครองด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อขยายโอกาสการมีงานทำ

กลยุทธ์ ๒.๑ ส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน
กลยุทธ์ ๒.๒ เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานที่สอดคล้องกับสาขาอาชีพ
กลยุทธ์ ๒.๓ จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
กลยุทธ์ ๒.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ในการเพิ่มสมรรถนะของแรงงานนอกระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

กลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานนอกระบบ
กลยุทธ์ ๓.๒ พัฒนากลไกการทำงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่น
กลยุทธ์ ๓.๓ ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่าย
กลยุทธ์ ๓.๔ สนับสนุนการมีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ และพัฒนาระบบติดตามประเมินผล

๒.๑๒ แผนพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑

วิสัยทัศน์

“เมืองเกษตรคุณภาพ การท่องเที่ยวยั่งยืน สังคมเป็นสุข”

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มศักยภาพการพัฒนาเศรษฐกิจด้านการเกษตรการท่องเที่ยวและการขนส่งโลจิสติกส์
๒. ผู้สังคมเป็นสุขด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. มีฐานทรัพยากรธรรมชาติและบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตร และอุตสาหกรรมเกษตร
- ๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน
- ๓) การเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์ภาคใต้ตอนบน
- ๔) การพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพในการแข่งขัน
- ๕) การสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตร และอุตสาหกรรม

เกษตร

- ๑) มูลค่าทางเศรษฐกิจของยางพาราและปาล์มน้ำมันเพิ่มสูงขึ้น
- ๒) สินค้าเกษตรมีคุณภาพปลอดภัยระดับมาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

- ๑) จังหวัดมีการจัดการศักยภาพทางการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนสอดคล้องกระแสโลก
- ๒) ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ของจังหวัดมีศักยภาพในการแข่งขันระดับประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์ภาคใต้ตอนบน

- ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ของจังหวัดมีศักยภาพในการแข่งขันระดับประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพในการแข่งขัน

- ๑) ชุมชนและแหล่งท่องเที่ยวหลักมีความปลอดภัยและสงบสุข
- ๒) เยาวชนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ
- ๓) ประชาชนมีสุขภาวะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

- ๑) ชุมชนและเมืองท่องเที่ยวหลัก มีสภาพแวดล้อมที่ดี
- ๒) พื้นที่ป่ายังคงความอุดมสมบูรณ์และมีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น (ป่าบก ป่าชายเลน)
- ๓) ชุมชนเสี่ยงภัยมีความพร้อมในการจัดการภัยพิบัติและสาธารณภัย

๒.๑๓ แผนพัฒนาจังหวัดภาคใต้กลุ่มอ่าวไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ศูนย์กลางการสร้างสรรค์เศรษฐกิจการเกษตรและการท่องเที่ยวระดับนานาชาติ บนฐานรากของชุมชนที่เข้มแข็ง”

พันธกิจ (Mission)

๑. สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการการเกษตร สัตว์น้ำและพืชเศรษฐกิจยางพารา/ปาล์มน้ำมัน ของกลุ่มจังหวัด ให้มีคุณภาพแบบครบวงจร
๒. พัฒนาระบบการท่องเที่ยวให้เกิดมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืน โดยการผสมผสานเชื่อมโยงกับกลุ่มอันดามัน และเอกลักษณ์ที่โดดเด่นระดับโลก
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการร่วมสร้างกลุ่มจังหวัดสู่เมืองสีเขียวที่มีระบบชุมชนเข้มแข็งบนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. เสริมสร้างศักยภาพกลุ่มจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางการคมนาคม และการขนส่งสินค้ารองรับการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

เป้าประสงค์รวม (Objectives)

๑. เป็นศูนย์กลางการผลิตและแปรรูปพืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์มน้ำมันของประเทศที่มีศักยภาพเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจระดับโลก

๒. เป็นศูนย์กลางท่องเที่ยวที่หลากหลาย เติบโตบนฐานการอนุรักษ์ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับนานาชาติเชิงสร้างสรรค์

๓. ผลผลิตการเกษตรของกลุ่มจังหวัดมีคุณภาพต่อการบริโภคและการส่งออก

๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ระบบการจัดการชุมชนมีความเข้มแข็งบนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สู่เมืองสีเขียวอย่างยั่งยืน

๕. การคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ของกลุ่มจังหวัดสามารถรองรับการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวการเกษตร และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ :

การผลิต แปรรูป และการบริหารจัดการพืชเศรษฐกิจยางพารา และปาล์มน้ำมันที่มีคุณภาพรองรับอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตรและการส่งออก

๑.๑ เป็นศูนย์กลางการผลิตและแปรรูปพืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์มน้ำมันของประเทศไทยที่มีศักยภาพ เพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจระดับโลก

๑.๑.๑ พัฒนาระบบการผลิตในระดับต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำเพื่อเพิ่มปริมาณ และคุณภาพผลผลิตรองรับอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากภาคเกษตรและการเติบโตทั้งในประเทศและการส่งออกไปต่างประเทศ

๑.๑.๒ ส่งเสริมการลงทุน การตลาด และการพัฒนา ศักยภาพการแปรรูปผลผลิตยางพารา/ปาล์มน้ำมันให้มีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายได้มาตรฐานการส่งออก

๑.๑.๓ ส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกร/สถาบันเกษตรกร /ผู้ประกอบการให้มีความเข้มแข็ง

๑.๑.๔ พัฒนาการบริหารจัดการผลผลิตยางพารา/ปาล์มน้ำมันให้มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาสู่การเป็นศูนย์กลาง การท่องเที่ยวระดับนานาชาติเชิงสร้างสรรค์

๒.๑ เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวที่หลากหลาย เติบโตบนฐานการอนุรักษ์ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับนานาชาติเชิงสร้างสรรค์

๒.๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการท่องเที่ยวเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวเพื่ออำนวยความสะดวก แก่นักท่องเที่ยวให้เพียงพอและได้มาตรฐานเชิงสร้างสรรค์ที่ยั่งยืน

๒.๑.๒ สร้าง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด โดยเชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวระดับนานาชาติ

๒.๑.๓ สร้างความเชื่อมั่นในด้านความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว

๒.๑.๔ พัฒนาและยกระดับขีดความสามารถแก่บุคลากรทางการท่องเที่ยว ทุกภาคส่วนให้มีจำนวนที่เพียงพอและได้มาตรฐาน

๒.๑.๕ ส่งเสริมการตลาด การประชาสัมพันธ์ พัฒนาและสร้าง Branding การท่องเที่ยวอันเป็นจุดขายของกลุ่มจังหวัดสู่ระดับนานาชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาการเกษตรที่มีศักยภาพในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง (ข้าว , ไม้ผล, ปศุสัตว์, ประมง)

๓.๑ ผลผลิตการเกษตรของกลุ่มจังหวัดมีคุณภาพต่อการบริโภคและการส่งออก

๓.๑.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำ ดิน ให้เหมาะสมต่อการทำการเกษตรเชิงการค้า การเกษตรเพื่อความมั่นคงทางอาหาร และการเกษตรสร้างสรรค์

๓.๑.๒ เพิ่มศักยภาพการผลิต การแปรรูปสินค้าเกษตร ให้มีปริมาณและคุณภาพตามกรอบมาตรฐาน GAP

๓.๑.๓ ขยายตลาดทั้งในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเพื่อการส่งออกสินค้าประมง ปศุสัตว์ ไม้ผล และข้าว รองรับการเปิดเสรีทางการค้า และประชาคมอาเซียน

๓.๑.๔ สร้างฐานความรู้ ความชำนาญและความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรเกษตรกร และผู้ประกอบการรองรับการพัฒนาทางด้านการเกษตรเชิงการค้าและการส่งออก

๓.๑.๕ พัฒนาสถาบันเกษตรกรให้มีความเข้มแข็ง เพิ่มศักยภาพทางด้านธุรกิจการผลิต การค้า การลงทุน ทางเกษตร

๓.๑.๖ พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศการเกษตรรองรับการส่งออกผลผลิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาสู่เมืองสีเขียว ชุมชนเข้มแข็ง มั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืน

๔.๑ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ระบบ สาธารณสุขที่ทันสมัย ระบบการจัดกชุมชนมีความเข้มแข็งบนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สู่เมืองสีเขียวอย่างยั่งยืน

๔.๑.๑ พื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม กับสภาพภูมินิเวศ และการท่องเที่ยว

๔.๑.๒ พัฒนาสินค้าเชิงสร้างสรรค์ สร้างความมั่นคงทางอาหาร และการพึ่งพาตนเองที่ยั่งยืน

๔.๑.๓ ส่งเสริม พื้นฟู อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งอารยธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมสร้างสรรค์เศรษฐกิจ การพึ่งตนเอง ของชุมชนและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนบนความพอเพียง

๔.๑.๔ ส่งเสริมการอนุรักษ์ พลังงาน และสร้างพลังงานทางเลือก รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพึ่งพาตนเอง และภาคครัวเรือน

๔.๑.๕ สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม การใช้ประโยชน์จากที่ดิน และภัยพิบัติอย่างยั่งยืน

๔.๑.๖ เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งเน้นการบริหารจัดการชุมชน เพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหาเด็ก เยาวชน ครอบครัว และยาเสพติด ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๑.๗ เสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ของชุมชน พัฒนาคุณภาพการศึกษาของประชาชน พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ และยกระดับฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคม และการโลจิสติกส์

๕.๑ การคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ของกลุ่มจังหวัดสามารถรองรับการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวการเกษตร และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕.๑.๑ พัฒนา โครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมขนส่ง ทางบก ทางราง ทางน้ำ และทางอากาศ และระบบโลจิสติกส์ให้มีการเชื่อมต่ออย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการ พัฒนาของกลุ่มจังหวัด และประเทศอย่างเพียงพอ และทั่วถึง

๕.๑.๒ พัฒนาบุคลากรด้าน โลจิสติกส์ให้มีศักยภาพ คุณภาพ และเพียงพอต่อการรองรับการพัฒนาทางโลจิสติกส์

๕.๑.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเชื่อมโยงระบบการขนส่งและโลจิสติกส์

๕.๑.๔ เสริมสร้างกลุ่มจังหวัดสู่ศูนย์กลางเชื่อมโยง ประเทศไทยสู่อาเซียน เชื่อมผสานอินโดจีน และอาเซียน

๕.๑.๕ พัฒนาระบบการบริการของจังหวัดให้เชื่อมต่อการค้า การลงทุน การบริการ

๒.๑๔ บทบาท ภารกิจ โครงสร้างของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ๖ หน่วยงาน ดังนี้

๑. สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๒. สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๓. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ สุราษฎร์ธานี
๔. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
๕. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๖. ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต ๘

แต่ละหน่วยงานมีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

๑. สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีหน้าที่

๑.๑ กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผล แผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงานในความรับผิดชอบของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่

๑.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผนงานพัฒนา เป็นศูนย์สารสนเทศด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด

๑.๓ ประสานและดำเนินการโครงการพิเศษด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีหน้าที่

๒.๑ ให้บริการจัดหางาน ส่งเสริมการจัดหางานและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๒.๒ จัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว

๒.๓ ให้บริการแนะแนวอาชีพ

๒.๔ ส่งเสริม กำกับ ดูแล คุ้มครองคนหางาน พัฒนาระบบและสร้างเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

๓. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ สุราษฎร์ธานี มีหน้าที่

- ๓.๑ ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีระดับกลางและระดับสูงเพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง
- ๓.๒ ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
- ๓.๓ ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และดำเนินการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับของเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- ๓.๔ ส่งเสริมประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการรวมทั้งการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่
- ๓.๕ สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุง รูปแบบ หลักสูตร อุปกรณ์ช่วยฝึกเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานตามกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาแรงงานในเขตพื้นที่
- ๓.๗ ดำเนินการออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพในเขตพื้นที่ควบคุม ดูแล ให้คำปรึกษา และสนับสนุนด้านเทคนิคและบุคลากรให้กับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่

๔. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีหน้าที่

- ๔.๑ กำกับ ดูแล และสนับสนุนให้แรงงานได้รับความรู้และคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- ๔.๒ กำกับ ดูแล และสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัยและมีสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน
- ๔.๓ ป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งด้านแรงงาน
- ๔.๔ ให้คำปรึกษา สนับสนุนการจัดสวัสดิการ และกำกับให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน สร้างความรู้ความเข้าใจและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการ

๕. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีหน้าที่

- ๕.๑ ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการ
- ๕.๒ ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานที่ไม่ได้อยู่ในสถานประกอบการ
- ๕.๓ จัดเก็บเงินสมทบตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และฉบับแก้ไข และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ จ่ายสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และฉบับแก้ไข และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗

๖. ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต ๘ มีหน้าที่

- ๖.๑ งานสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยแรงงานเชิงเทคนิคและวิชาการ
- ๖.๒ งานตรวจความปลอดภัยแรงงานเชิงเทคนิคและสนับสนุนการตรวจตามกฎหมายความปลอดภัยแรงงาน
- ๖.๓ งานประสานการตรวจสอบและประเมินบุคคลหรือหน่วยงานที่ให้บริการด้านความปลอดภัยแรงงาน
- ๖.๔ งานให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยแรงงาน

- ๖.๕ งานสอบสวน วิเคราะห์อุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน
- ๖.๖ งานรณรงค์ ส่งเสริมความปลอดภัยแรงงาน
- ๖.๗ งานสนับสนุนสถานประกอบการในการเฝ้าระวังสุขภาพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- ๖.๘ งานส่งเสริมประสานงาน และประเมินระบบการทำงานเครือข่ายความปลอดภัยแรงงาน
- ๖.๙ ศูนย์ปฏิบัติการเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาการประสบอันตรายจากการทำงาน
- ๖.๑๐ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑๕ สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ไตรมาสที่ ๔/๒๕๕๙)

ประชากรและกำลังแรงงาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีประชากรรวมเฉลี่ยทั้งสิ้น ๑,๐๔๙,๔๒๗ คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๕๘๖,๔๔๘ คน ผู้มีงานทำ ๕๗๙,๑๑๖ คน ผู้ว่างงาน ๖,๓๓๒ คน และกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล ๕๕๓ คน พบว่า ทำงานในภาคเกษตรกรรมจำนวน ๒๘๗,๔๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๖๔ ของผู้มีงานทำทั้งหมด ส่วนผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมมีจำนวน ๒๙๑,๖๖๙ คน (ร้อยละ ๕๐.๓๖ ของผู้มีงานทำทั้งหมด)

การว่างงาน มีผู้ว่างงาน จำนวน ๖,๓๓๒ คน ร้อยละ ๑.๑๖ จากผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ส่วนกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล จำนวน ๕๕๓ ร้อยละ ๐.๐๙

แรงงานนอกระบบจากข้อมูลเบื้องต้น ปี ๒๕๕๘ มีผู้ทำงานอยู่ในแรงงานนอกระบบจำนวน ๓๘๗,๑๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๒๔ โดยส่วนใหญ่จะทำงานในอุตสาหกรรมเกษตร จำนวน ๒๒๘,๘๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๐๑ แรงงานนอกภาคเกษตรมี ๑๕๘,๒๓๑ คน (ร้อยละ ๔๐.๙๙ อุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานนอกระบบสูงสุด ๕ อันดับแรก คือ ๑) การขายส่ง การขายปลีกการซ่อมแซม ยานยนต์ฯ จำนวน ๔๑,๓๙๗ คน (ร้อยละ ๒๖.๑๕) ๒) โรงแรมและภัตตาคาร จำนวน ๓๐,๙๖๐ คน (ร้อยละ ๑๙.๕๖) ๓) การผลิต จำนวน ๑๘,๖๖๕ คน (ร้อยละ ๑๑.๘๐) ๔) การก่อสร้าง จำนวน ๑๔,๓๗๙ คน (ร้อยละ ๙.๐๕) และ ๕) กิจกรรมด้านบริการด้านอื่นๆ จำนวน ๑๔,๑๓๐ คน (ร้อยละ ๘.๘๙)

การบริการจัดหางานในประเทศ

ในช่วงไตรมาสที่ ๔ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๕๙) นายจ้าง/สถานประกอบการได้แจ้งตำแหน่งงานว่างจำนวน ๙๕๒ อัตรา มีผู้ลงทะเบียนสมัครงาน ๖๐๖ คน และได้รับการบรรจุงาน ๙๒๔ คน ส่วนตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาที่ต้องการมากที่สุดได้แก่ ระดับมัธยมศึกษามีความต้องการ ร้อยละ ๒๘.๒๕

สำหรับอาชีพที่มีการบรรจุงาน ๓ อันดับแรก ได้แก่ อาชีพพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน ๔๒๐ อัตรา (ร้อยละ ๔๕.๔๕) รองลงมา คือ อาชีพงานพื้นฐาน จำนวน ๓๐๕ อัตรา (ร้อยละ ๓๓.๐๐) และอาชีพเสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน ๘๔ อัตรา (ร้อยละ ๙.๐๙)

แรงงานต่างด้าว ณ วันที่ ๒๕ เดือนตุลาคม ๒๕๕๙ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๑๓,๐๓๒ คน สัญชาติเมียนมา จำนวน ๑๐๒,๘๐๕ คน ลาว จำนวน ๗,๙๑๒ คน และกัมพูชา จำนวน ๒,๓๑๕ คน โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวผ่านการการพิสูจน์สัญชาติ และขออนุญาตทำงาน จำนวน ๕๓๓ คน รองลงมาเป็นแรงงานต่างด้าวตามมติ ครม. ๒๓ ก.พ.๕๙ (กลุ่มแรงงานต่างด้าวบัตรชมพู) จำนวน ๔๔๘๒ คน แรงงานต่างด้าวนำเข้า MOU จากประเทศต้นทาง จำนวน ๗๕๑ คน แรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ ๑๐ พ.ย. ๕๘ (จดทะเบียนกิจการ

แปรรูปสัตว์น้ำ) จำนวน ๓,๘๑๗ คน แรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี ครั้งที่ ๒ (จดทะเบียนกิจการประมงทะเล) จำนวน ๘๔๙ คน

สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการต่ออนุญาตทำงาน จำแนกตามสัญชาติ จำนวน ๑,๔๖๘ คน เป็นแรงงานตามแรงงานตามมติ ครม. ๒๕ ต.ค.๕๙ (กิจการแปรรูปสัตว์น้ำ) จำนวน ๑,๑๙๗ คน แรงงานตามแรงงานตามมติ ครม. ๒๕ ต.ค.๕๙ (กิจการประมงทะเล) จำนวน ๑๔๓ คน แรงงานต่างด้าวนำเข้า MOU จากประเทศต้นทาง จำนวน ๙๓ คน แรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและขออนุญาตทำงาน จำนวน ๓๒ คน ตามกรม๒๕ ต.ค.๕๙ (ผู้ติดตาม) จำนวน ๓ คน เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย แรงงานในกลุ่มนี้มี ๓ สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา สำหรับในไตรมาสนี้ ข้อมูลระบบทะเบียนของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๔๖๘ คน สัญชาติเมียนมา จำนวน ๑,๒๗๔ คน (ร้อยละ ๘๖.๗๘) สัญชาติลาว จำนวน ๑๕๗ คน (ร้อยละ ๑๐.๖๙) และสัญชาติกัมพูชา จำนวน ๓๗ คน (ร้อยละ ๒.๕๒)

การคุ้มครองแรงงานจากการตรวจสอบสถานประกอบการ ๕๒ แห่ง มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจหรือได้รับการคุ้มครองรวม ๒,๗๒๓ คน แยกเป็นสถานประกอบการขนาดลูกจ้าง ๒๐-๔๙ คน จำนวน ๑๔ แห่ง (ร้อยละ ๒๖.๙๒) รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการขนาดลูกจ้าง ๑ - ๔ คน จำนวน ๑๑ แห่ง (ร้อยละ ๒๑.๑๕) และสถานประกอบการขนาดลูกจ้าง ๕ - ๙ คน จำนวน ๑๐ แห่ง (ร้อยละ ๑๙.๒๓)

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน จากการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการจำนวน ๒๔ แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวน ๗๕๙ คน พบว่าสถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยทั้งจำนวน ๒๔ แห่ง

การประสบอันตราย / เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๕๙ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน มีทั้งสิ้น ๒๖๖ ราย โดยส่วนใหญ่เป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในสถานประกอบการขนาด ๑๐๑- ๒๐๐ คน จำนวน ๕๒ ราย (ร้อยละ ๑๙.๕๔) รองลงมา คือ ขนาด ๕๑-๑๐๐ คน จำนวน ๔๗ ราย (ร้อยละ ๑๗.๖๖) ขนาด ๒๐๑- ๕๐๐ คน จำนวน ๔๔ ราย (ร้อยละ ๑๖.๕๕)

การประกันสังคม จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมทั้งสิ้น ๕๗,๐๑๕ แห่ง มีผู้ประกันตนทั้งสิ้น ๙๑,๘๔๘ คน และมีสถานพยาบาลในสังกัดประกันสังคมที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาลจำนวน ๒ แห่ง

บริการของกองทุนประกันสังคมพิจารณาตามประเภทประโยชน์ทดแทน ๗ กรณี ได้แก่ กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทูพพลภาพ ชราภาพ ตาย และว่างงาน พบว่า มีผู้ใช้บริการจำนวน ๒๒๗,๖๔๒ ครั้ง มีการจ่ายเงินทั้งสิ้น ๕๓๒,๔๔๒,๕๗๕.๐๓ บาท

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) และ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและภัยคุกคาม) (SWOT Analysis)

๓.๑ หลักการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้หลักการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ ด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจบริบทการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัดและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผลการวิเคราะห์ศักยภาพจะถูกนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางและเป้าหมายการดำเนินงาน รวมทั้งกำหนดกลยุทธ์และแผนงานโครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงาน

(๑) การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน

จะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กร ทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร ข้อมูลที่ใช้เพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน เช่น โครงสร้างองค์กร วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน งบประมาณ วัสดุ การจัดการ) และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

- จุดแข็งขององค์กร (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรว่าปัจจัยใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาและควรดำรงไว้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร
- จุดอ่อนขององค์กร (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรว่าปัจจัยใดเป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดอ่อนที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อองค์กร

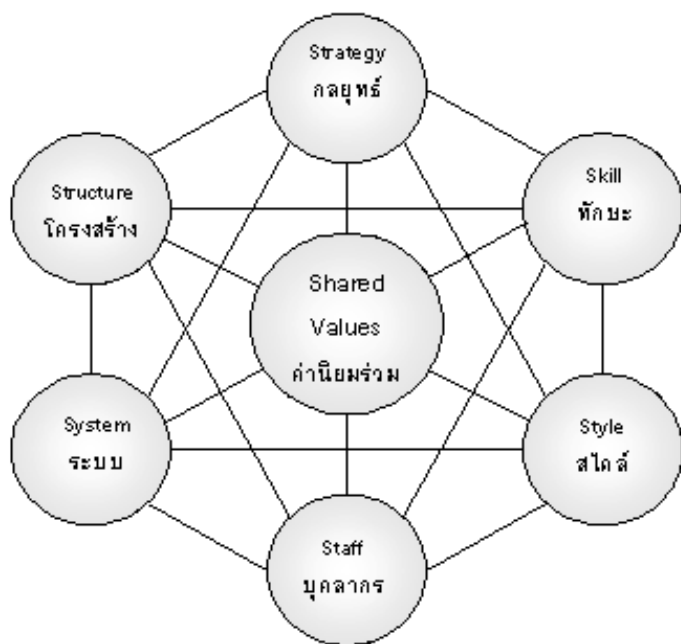
(๒) การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อค้นหาโอกาสและอุปสรรค ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร เช่น ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ นโยบายรัฐบาล สภาพแวดล้อมทางสังคม ลักษณะชุมชน ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี นวัตกรรมและพัฒนาการทางด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ว่าปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กร และองค์กรสามารถผนวกข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้ หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้
- อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรว่าปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในทางที่จะก่อให้เกิดอุปสรรคทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กร จำต้องหลีกเลี่ยง หรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระแทกดังกล่าวได้

(๓) กรอบการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (Internal and External Environment Analysis)

การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน _____ ของหน่วยงานกระทรวงแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีและการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้แนวทางการประเมินปัจจัยต่าง ๆ ภายใตกรอบ ๗s Mckinsey ได้แก่



๑. กลยุทธ์ (Strategy)

หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กร

๒. โครงสร้าง (Structure)

หมายถึง โครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสม

๓. ระบบ (System)

หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่

ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ

๔. รูปแบบ (Style) หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร

๕. การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๖. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการให้บริการ

๗. ค่านิยมร่วม (Shared value) หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Treats) ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด ใช้หลักการวิเคราะห์ “PEST Analysis”

P = Political Environment สภาพแวดล้อมด้านการเมือง เป็นการวิเคราะห์นโยบายและกฎหมายต่างๆ ของภาครัฐที่น่าจะมีผลทั้งในเชิงบวก (โอกาส) และเชิงลบ (ภัยคุกคาม) ต่อการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด

PEST Analysis Framework

POLITICAL	ECONOMIC
- Government Type - Government Stability - Freedom of Press, Rule of Law, Bureaucracy, Corruption. - Regulation/De-Regulation Trends - Social/Employment Legislation - Likely Political Change	- Business Cycle Stage - Growth, Inflation & Interest Rates - Unemployment, Labor Supply, Labor Costs - Disposable Income/Distribution - Globalization - Likely Economic Change
SOCIO-CULTURAL	TECHNOLOGICAL
- Population Growth/Age Profile - Health, Education, Social Mobility - Employment Patterns, Attitudes to Work - Press, Public Opinion, Attitudes and Taboos - Lifestyle Choices - Likely Socio-Cultural Change	- Impact of Emerging Technologies - Impact of Internet, and Reduced Communication Costs - R&D Activity - Impact of Technology Transfer - Likely Technological Change

E = Economic Environment

สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ เป็นการวิเคราะห์เศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศ ที่อาจส่งผลกับการดำเนินงานพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด

S = Sociocultural Environment

สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นการวิเคราะห์สภาวะทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งหมายรวมถึงโครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด

T = Technological Environment

สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีเป็นการวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด

(๔) การกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ระดับองค์กร (Corporate-level) ใช้วิธีการ

วิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix ซึ่งจำแนกได้ ๔ ลักษณะ คือ

๑) ยุทธศาสตร์หรือ

กลยุทธ์เชิงรุก S-O : เป็นการจับคู่ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงบวกทั้งคู่ องค์กรควรจะใช้จุดแข็งและโอกาสร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

๒) ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์

เชิงตั้งรับ S-T : เป็นการจับคู่ระหว่างจุดแข็งกับอุปสรรค ซึ่งมี S เป็นปัจจัยเชิงบวก และมี T เป็นปัจจัยเชิงลบ องค์กรต้องนำปัจจัยเชิงบวกไปจัดการกับปัจจัยเชิงลบ คือ นำจุดแข็งมาใช้เพื่อป้องกันหรือหลีกเลี่ยงอุปสรรค

๓) ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์เชิงพัฒนา W-O :เป็นการจับคู่ระหว่างจุดอ่อนกับ

โอกาส ซึ่งมี W เป็นปัจจัยเชิงลบ แต่มี O เป็นปัจจัยเชิงบวก องค์กรต้องนำปัจจัยเชิงบวกไปจัดการกับปัจจัยเชิงลบ คือ นำโอกาสมากำจัดจุดอ่อนหรือนำโอกาสมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

๔) ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์เชิงป้องกัน W-T : เป็นการจับคู่ระหว่างจุดอ่อนกับ

อุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงลบทั้งคู่ องค์กรต้องคิดกลยุทธ์ที่สามารถกำจัดจุดอ่อนและป้องกันอุปสรรคได้ในคราวเดียวกัน

TOWS Matrix		
ปัจจัยภายใน \ ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (S) 1. 2. 3.	จุดอ่อน (W) 1. 2. 3.
โอกาส (O) 1. 2. 3.	SO กลยุทธ์เชิงรุก ใช้จุดแข็งเกาะกุมโอกาส	WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข เอาชนะจุดอ่อนโดยอาศัยโอกาส
อุปสรรค 1. 2. 3.	ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน ใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค	WT กลยุทธ์เชิงรับ ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค

๓.๒ ผลการวิเคราะห์

จากหลักการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกดังกล่าว รวมทั้งการประมวลข้อมูลจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

๑. จุดแข็งของหน่วยงานกระทรวงแรงงานและจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านแรงงาน

(Strength : S) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จาก ๗ s Model ของ McKinsey มีรายละเอียดดังนี้

S.๑ มีกฎหมายด้านแรงงาน ที่ให้อำนาจในการให้บริหารงานและปฏิบัติงาน และได้มอบอำนาจในการบริหารให้กับผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เช่น พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๕๑ มีศูนย์ฝึกอบรมที่มีศักยภาพในการพัฒนาฝีมือแรงงานชั้นสูง ด้านการโรงแรมครบวงจร และการเขียนแบบเครื่องกล CNC มีระบบปฏิบัติการที่เอื้อต่อการให้บริการด้านแรงงาน มีศูนย์ราชการสะดวกและสำนักงานสาขาของหน่วยงานให้บริการประชาชนในพื้นที่ห่างไกล ในพ

S.๒ มีอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน ครอบคลุมพื้นที่ถึงระดับตำบล (Style of Management)

S.๓ ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน ให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงาน (จุดแข็ง จว.) กับการพัฒนาด้านแรงงาน (Staff /Share Values)

S.๔ มีระบบปฏิบัติการที่เอื้อต่อการให้บริการด้านแรงงาน เช่น Empui การรายงานตัว ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

S.๕ มีศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน/ศูนย์ราชการสะดวกกระทรวงแรงงาน ณ ที่ว่าการอำเภอเกาะพะงัน (Structure) / มีสำนักงานสาขา ณ ที่ว่าการอำเภอเกาะสมุย เช่น ศูนย์จัดหางานสาขา อำเภอเกาะสมุย , สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำอำเภอเกาะสมุย , สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสุราษฎร์ธานี สาขาเกาะสมุย

S.๖ นโยบายจังหวัดเน้น สังคม ๓ ด้าน เป็นประเด็นหลัก (Issues) ประกอบด้วย สังคมแห่งความสุข สังคมเข้มแข็ง และสังคมคุณภาพ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาให้เป็นสังคมแห่งการเกื้อกูล ได้แก่ การสร้างหลักประกันความมั่นคงพื้นฐานของมนุษย์ การดูแลกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม เช่น ผู้สูงอายุ และคนพิการ เป็นต้น

S.๗ มีสถาบันการศึกษาครบทุกระดับและสถาบันอุดมศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่สามารถเป็นแหล่งความรู้ การวิจัยและพัฒนา (Skills / System) (จุดแข็ง จว)

S.๘ มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน /ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการดำเนินกิจกรรมด้านแรงงาน (System) บุคลากรมีศักยภาพ / ความพร้อมในการให้บริการประชาชน

๒. จุดอ่อนของหน่วยงานกระทรวงแรงงานและจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านแรงงาน

(Weakness : W) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ปัจจัย สภาพแวดล้อมภายในองค์กร จาก ๗ s Model ของ McKinsey มีรายละเอียดดังนี้

W.๑ ไม่มีระบบ IT ที่มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน และเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน

W.๒ ภาคเกษตรยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะในสวนยางพารา ปาล์มน้ำมัน และประมง ซึ่งในปัจจุบันแรงงานส่วนใหญ่ในภาคการเกษตรเป็นแรงงานสูงอายุ ทำให้ต้องพึ่งพิงแรงงานจากนอกพื้นที่ /จากประเทศเพื่อนบ้าน และส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ

W.๓ สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการขาดแคลนแรงงาน กึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ (System)

W.๔ กำลังแรงงานขาดทักษะฝีมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและทักษะด้านภาษา ต่างประเทศ ส่งผลให้ไม่สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ สู่ Thailand ๔.๐

W.๕ ไม่มีกฎหมายดูแลเรื่องสิทธิประโยชน์และ ความปลอดภัยในการทำงานของแรงงาน ทั้งในและนอกระบบอย่างครอบคลุมทั่วถึง (Style of management)

W.๖ ระบบการบริหารจัดการเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน และแรงงานนอกระบบ ยังไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร (Style of management)

W.๗ ข้อมูลด้านแรงงานยังไม่เป็น มาตรฐานเดียวกัน (System) และไม่มีศูนย์ข้อมูล ด้านแรงงานของจังหวัดที่เป็นเอกภาพ การจัดเก็บข้อมูลสถิติด้านแรงงานไม่สะท้อนความเป็นจริง

W.๘ บุคลากรของหน่วยงานขาดทักษะ ความรู้และความพร้อม รองรับการทำงานเข้าสู่ Thailand ๔.๐ ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม (Service Mind /skills / Staff) และความ เปลี่ยนแปลงด้านสภาวะตลาดแรงงาน และการจ้างงาน

W.๙ การประชาสัมพันธ์กฎหมายด้านแรงงานไม่ครอบคลุมและทั่วถึง

๓. โอกาสของหน่วยงานกระทรวงแรงงานและจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านแรงงาน

(Opportunities : O) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยใช้หลัก PEST Analysis ที่เป็นเชิงบวก มีรายละเอียดดังนี้

O.๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี / แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ๒๐ ปี / แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของประเทศ ๒๐ ปี / นโยบายพัฒนากำลังคน "ยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงาน การฝึกอาชีพแห่งชาติ " ผ่านการทำงานของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ แห่งชาติ (กพร.ปช.) เป้าหมายของกรอบยุทธศาสตร์พัฒนาแรงงานฯ คือ แรงงานและผู้ประกอบการพร้อม รับการเปิดเสรีอาเซียน และการทำให้ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการ ของภาคการผลิตและบริการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

O.๒ นโยบายของรัฐบาล ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำ ของสังคมและการสร้างโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐ ที่เอื้ออำนวยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพด้านแรงงาน

O.๓ การเปิดเสรีการค้าบริการและการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ภายใต้กรอบประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community - AEC)

O.๔ มีช่องทางการพัฒนาศักยภาพให้แรงงานภาคเกษตร/ภาคบริการ/แรงงานนอกระบบ ได้อย่างหลากหลาย

O.๕ ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมในจังหวัดส่งเสริมให้เกิดกำลังแรงงาน มีงานทำ อย่างเต็มที่

O.๖ รัฐบาลเปิดโอกาสให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไร้ฝีมือสาขาอาชีพ ที่ ขาดแคลนในตลาดแรงงาน

O.๗ กระทรวงแรงงานจัดให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงานระดับภาค ระดับชาติและระดับ นานาชาติ

O.๘ มีมาตรฐานแรงงานสากลปรับปรุงมาตรฐานการดูแลแรงงานของประเทศไทย

O.๙ การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศอาเซียนส่งผลให้สังคมเมืองและชนชั้นกลางมีการขยายตัว ส่งผลดีต่อธุรกิจของคนไทยเปิดโอกาสให้เกิดการพัฒนาศักยภาพนักธุรกิจรุ่นใหม่ (Entrepreneur) ผู้ประกอบการรุ่นใหม่ (Start Up)

๔. อุปสรรค ของหน่วยงานกระทรวงแรงงานและจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านแรงงาน (Threats : T) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยใช้หลัก PEST Analysis ที่เป็นเชิงลบ มีรายละเอียดดังนี้

T.๑ มีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานบางประเภท เช่น การออกตรวจแรงงานในกิจการประมงทะเล ซึ่งจะต้องปฏิบัติงาน ๒๔ ชั่วโมง

T.๒ ค่านิยมในการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานระดับปวช. ปวส. หรือแรงงานกึ่งฝีมือ

T.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังคงคุกคามคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะปัญหาจากภัยธรรมชาติ การแพร่ระบาดของยาเสพติดและโรคติดต่อจากแรงงานต่างด้าว

T.๔ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุมากขึ้น

T.๕ เด็ก เยาวชน และประชากรวัยแรงงาน ยุ่งเกี่ยวกับ ยาเสพติดมากขึ้น ทำให้ขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพ

T.๖ การเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี (Free Flow of Skilled Labour) ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) อาจส่งผลให้เกิดการแย่งอาชีพ และทำให้แรงงานไทยขาดโอกาสในการพัฒนาให้มีศักยภาพสูงขึ้น

T.๗ เศรษฐกิจที่ตกต่ำทั่วโลก ส่งผลกระทบต่อการจ้างงาน

T.๘ ทศนคติของผู้ประกอบกิจการบางส่วนหลักเลียงไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นด้านเศรษฐกิจของประเทศ

T.๙ กฎหมายล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจโลก

บทที่ ๔

แผนพัฒนาด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔

๔.๑ วิสัยทัศน์

“แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

๔.๒ พันธกิจ

๑. พัฒนาแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพ พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศและของโลก
๒. ส่งเสริมและคุ้มครองให้แรงงาน มีความมั่นคงในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างหน่วยงานในสังกัด และภาคีเครือข่ายด้านแรงงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
๒. ส่งเสริมและคุ้มครองให้แรงงาน มีงานทำ มีหลักประกันในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. กำกับดูแล จัดระบบให้แรงงานต่างด้าวทำงานถูกต้องตามกฎหมาย
๔. บูรณาการการบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างหน่วยงานในสังกัด และภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน

นิยามศัพท์ :

แรงงาน	หมายถึง กำลังแรงงาน (แรงงานเด็ก แรงงานคนพิการ แรงงานสูงอายุ) และผู้ประกอบการ
กำลังแรงงาน	หมายถึง บุคคลที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป เป็นผู้มีงานทำ ผู้ว่างงานและผู้รอฤดูกาลทั้งในและนอกระบบ
คุณภาพชีวิตที่ดี	หมายถึง แรงงานมีคุณภาพ + มีชีวิตที่ดี
คุณภาพ	หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้ตามมาตรฐานหรือข้อกำหนด สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (ความสามารถในการทำงาน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล(Attributes) ที่ต้องมีเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ)
ชีวิตที่ดี	หมายถึง แรงงานมีความมั่นคง มีความสุขในการทำงาน
ความมั่นคง	หมายถึง มีหลักประกันที่ดี มีงานทำ มีรายได้ ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย
ความสุขในการทำงาน	หมายถึง มีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม
การมีส่วนร่วม	หมายถึง ร่วมคิด (Thinking Participation) ร่วมวางแผน (Planning participation) ร่วมปฏิบัติ (Implementing Participation)
ร่วมติดตามและประเมินผล	(Monitoring & Evaluation Participation)
	ร่วมรับประโยชน์ (Benefit Participation)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑
ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ
ในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ รองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี
๒. เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ
๓. เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในฤดูกาลท่องเที่ยว
๔. เพื่อปรับเปลี่ยนแรงงานเป็นผู้ประกอบการ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปี ๒๕๖๒	ค่าเป้าหมายรายปี	
		๒๕๖๓	๒๕๖๔
ตัวชี้วัด ที่ ๑ ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพ/สร้างรายได้	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	
ตัวชี้วัด ที่ ๒ ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการพัฒนามีความพึงพอใจ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	

กลยุทธ์ :

๑. พัฒนาทักษะฝีมือให้แก่งานใหม่ให้ได้มาตรฐาน มีศักยภาพสูง สนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน
๒. ยกระดับฝีมือแรงงานให้แก่พนักงานในสถานประกอบการท่องเที่ยวและบริการ เกษตรประมง อุตสาหกรรม และโลจิสติกส์

โครงการ :

๑. โครงการบ่มเพาะบุคลากรด้านการท่องเที่ยว
๒. โครงการอบรมความสามารถด้านภาษาให้แก่แรงงานไทยรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี
๓. โครงการสร้างผู้ประกอบการรุ่นใหม่ (เยาวชนในพื้นที่ / ลูกหลานเกษตรกร)
๔. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการใช้ Digital Technology) และ IOT ในการทำธุรกิจ Sme (กลุ่มอาชีพในอำเภอต่างๆ) พัฒนาการผลิต / การสร้างมูลค่าเพิ่ม / ใช้ช่องทางการตลาดผ่าน Social Media
๕. โครงการพัฒนาแรงงานในภาคเกษตรให้เป็นเกษตรกรสมัยใหม่ (ใช้เทคโนโลยีใหม่ / เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม / E – Commerce)

เจ้าภาพหลัก :

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ สุราษฎร์ธานี

เจ้าภาพร่วม : บูรณาการข้ามกระทรวง (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์การเกษตร กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม และผู้ประกอบการ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒
ส่งเสริมและคุ้มครองให้แรงงาน มีงานทำ มีหลักประกันในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เตรียมกำลังแรงงาน เพื่อเข้าสู่ Thailand ๔.๐
๒. แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายแรงงาน มีหลักประกันความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๒	ค่าเป้าหมายรายปี	
		๒๕๖๓	๒๕๖๔
เชิงปริมาณ - จำนวนนักเรียน นักศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป ได้รับบริการแนะแนวอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมแก่กำลัง แรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	๓,๐๐๐ คน	๓,๕๐๐ คน	๔,๐๐๐ คน

กลยุทธ์ :

๑. พัฒนากลุ่มนักเรียน นักศึกษา ให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา ข้อมูลอาชีพในอนาคต ให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน
๒. ส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายแรงงานแก่แรงงานทุกระดับทั้งในระบบนอกระบบ และแรงงาน ต่างด้าว
๓. ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล ให้แรงงานนอกระบบได้รับความปลอดภัยในการทำงาน

โครงการ :

๑. โครงการแนะแนวอาชีพในสถานศึกษา
๒. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้แก่แรงงานทุกระดับ
๓. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ

เจ้าภาพหลัก :

สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

เจ้าภาพร่วม :

๑. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๒. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๓. ศูนย์ความปลอดภัยแรงงาน เขต ๘ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
๔. สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๕. หน่วยงานเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
กำกับดูแลจัดระบบให้แรงงานต่างด้าวทำงานถูกต้องตามกฎหมาย

เป้าประสงค์

แรงงานต่างด้าว และนายจ้าง/สถานประกอบการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปี ๒๕๖๒	ค่าเป้าหมายรายปี	
		๒๕๖๓	๒๕๖๔
เชิงปริมาณ - ร้อยละของแรงงานต่างด้าวที่ตรวจพบว่าฝ่าฝืน พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ ถูกดำเนินคดี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

กลยุทธ์ :

ส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑

โครงการ :

๑. โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและนายจ้าง/สถานประกอบการ
๒. โครงการจัดประชุมให้ความรู้แก่นายจ้าง/สถานประกอบการเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน

ต่างด้าว

เจ้าภาพหลัก :

สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

เจ้าภาพร่วม :

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปี ๒๕๖๒	ค่าเป้าหมายรายปี	
		๒๕๖๓	๒๕๖๔
เชิงปริมาณ จำนวนแรงงานนอกระบบที่ผ่านการอบรม/สัมมนา	๕๐๐ คน	๕๐๐ คน	๕๐๐ คน

กลยุทธ์ :

๑. พัฒนากลไกการทำงานของศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ
๒. ส่งเสริมการรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่าย

โครงการ :

๑. โครงการส่งเสริมความรู้ขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของแรงงานกลุ่มแรงงานนอกระบบ

เจ้าภาพหลัก :

สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

เจ้าภาพร่วม :

หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบจังหวัดสุราษฎร์ธานี

บทที่ ๕

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

๕.๑ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีไปสู่การปฏิบัติ นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก แม้จะมีการจัดทำแผนให้มีความเหมาะสมและถูกต้องเพียงใด แต่ถ้าไม่สามารถนำเอาแผนไปปฏิบัติได้ ก็ถือว่าล้มเหลว การจะขับเคลื่อนให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินงานตามแผนจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางหรือขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติที่เหมาะสม

การนำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีไปสู่การปฏิบัติเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับภายในหน่วยงานกระทรวงแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานเป็นผู้นำในการประยุกต์ใช้แผนและมีบุคลากรทุกคนเป็นผู้ร่วมมือ ดังนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จของการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ถ้าจะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด ผู้บริหารจะต้องนำเสนอให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน รวมทั้งกระตุ้นและชักจูงให้บุคลากรเห็นพ้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เมื่อสามารถบรรลุถึงเป้าหมายในทุกๆ ด้าน จึงจะถือว่า การประยุกต์ใช้แผนประสบความสำเร็จ

การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งเน้นการทำงานในเชิงยุทธศาสตร์ร่วมกัน
๒. เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและสร้างการมีส่วนร่วมกัน ในยุทธศาสตร์ขององค์กร
๓. เพื่อเป็นการจูงใจให้ทุกคนดำเนินงานตามยุทธศาสตร์
๔. เพื่อให้มีระบบการประเมินผลที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน ในทุกระดับ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการแปลงแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ

๑. ผู้บริหารองค์กรและผู้ปฏิบัติมีความสนใจเรื่องการพัฒนาด้านแรงงานอย่างชัดเจน
๒. ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแผน กลยุทธ์ ผลผลิต ตัวชี้วัด มาตรการและแนวทางการปฏิบัติของผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำแผนไปปฏิบัติ
๓. ชีตความสามารถและความพร้อมของผู้ที่เกี่ยวข้อง
๔. สำนักงานแรงงานจังหวัดต้องมีสมรรถนะและความพร้อมที่จะทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการแปลงแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ
๕. ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน ประชาชน ประชาคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่
๖. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนกระบวนการแปลงแผนฯ และมีงบประมาณรองรับแผนงาน โครงการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

แนวทางและขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีการจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการเพื่อให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานไปในทางเดียวกัน เช่น การประชุมหัวหน้าส่วนราชการกระทรวงแรงงาน เป็นต้น

๒. สร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างความรู้ สร้างวิธีการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ และพร้อมรับผิชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดประชุมบูรณาการแผนระดับจังหวัด เป็นต้น

๓. ประสานให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ให้เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยใช้หลักการบูรณาการ ๕ P โดยมีสาระรายละเอียด แผนงาน โครงการและมาตรการ ตลอดจนขั้นตอน กระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน

๔. สร้างระบบการติดตามและประเมินผลที่เป็นระบบ มีมาตรฐานเดียวกัน มีเอกภาพ และเชื่อมโยงกัน มีเกณฑ์ชี้วัดประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการประสาน แผนงาน แผนเงิน และแผนคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานรับผิดชอบตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ มากขึ้น รวมทั้งให้มีการนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแผนงาน /โครงการ ประจำปีโดยต่อเนื่อง

๕. ประสานให้มีการจัดทำฐานข้อมูลและการพัฒนาโครงข่ายข้อมูลข่าวสารในระดับต่างๆ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและการบริหารจัดการ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลระหว่างหน่วยงานในจังหวัดให้เป็นระบบที่เข้าถึงง่ายและใช้ประโยชน์ได้สะดวก เพื่อให้ทุกฝ่ายมีข้อมูลทันสมัยที่ถูกต้องแม่นยำ เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนในระดับต่างๆให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕ ๖๓ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนด เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การทบทวน ปรับปรุง และปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันต่อสถานการณ์แวดล้อม สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ จึงได้วางแนวทางในการติดตามประเมินผลออกเป็น ๓ ขั้นตอน โดยมีการเชื่อมโยงการติดตาม ประเมินผลดังนี้

๑. การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน (Monitoring) ของโครงการ/กิจกรรมสำคัญ ซึ่งมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ของแผนในแต่ละช่วง จนการดำเนินงานเสร็จสิ้นโครงการ/กิจกรรมโดยให้หน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบโครงการ /กิจกรรมนั้น เป็นผู้รายงานความคืบหน้า การดำเนินงานพร้อมปัญหาและอุปสรรคเป็นรายไตรมาส รายปีไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ หรือคณะทำงานฯ หรือผู้ประเมินที่ได้รับมอบหมาย เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม และนำเสนอผู้บริหาร/ที่ประชุมผู้บริหารต่อไป

๒. การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ของแผน ซึ่งเป็นผลเบื้องต้นที่ได้จากโครงการ/ กิจกรรม (Outcome) ของแต่ละหน่วยงานในสังกัด ที่เชื่อมโยงกับการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑ โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม เป็นผู้รายงานผลตามตัวชี้วัดที่ร่วมรับผิดชอบเป็นรายไตรมาส และรายปี

ไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือคณะทำงานฯ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายทราบและตรวจสอบความคืบหน้า ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการวิเคราะห์ประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน ตลอดจนข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูล ในการปรับทบทวนแผนประจำปีทุกปี ระยะครึ่งแผน และระยะสิ้นสุดแผน

๓. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใน ระยะครึ่งแผน และระยะสิ้นสุดแผนโดยบุคคลภายนอกทั้งนี้ ภายหลังการจัดทำรายงานติดตามประเมินผล ทั้ง ๓ ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น โดยสรุปผลสำเร็จของโครงการ /กิจกรรมและผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ข้อผิดพลาด ตลอดจนข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ แล้ว จะมีการนำเสนอรายงานผลการประเมินเพื่อเป็น สารสนเทศย้อนกลับ (Information Feedback) ให้กับหน่วยงานในสังกัดและผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อทราบ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไขหรือความล้มเหลว ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาเป็น สารสนเทศในการตัดสินใจในทุกระดับต่อไป

ภาคผนวก



คำสั่งจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่ ๙๕ /๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ด้วยจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อนุมัติให้สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ดำเนินการจัดทำ
โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๕๙- ๒๕๖๓ และจัดทำแผน
ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผน
ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้ง
คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙
ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------------------|
| ๑. รองผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี
(ที่กำกับดูแลหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน) | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. อุตสาหกรรมจังหวัดสุราษฎร์ธานี | คณะทำงาน |
| ๓. พาณิชย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี | คณะทำงาน |
| ๔. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี | คณะทำงาน |
| ๕. จัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๑ สุราษฎร์ธานี | คณะทำงาน |
| ๗. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี | คณะทำงาน |
| ๘. ประกันสังคมจังหวัดสุราษฎร์ธานี | คณะทำงาน |
| ๙. ผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัยแรงงาน เขต 8 | คณะทำงาน |
| ๑๐. ประธานหอการค้าจังหวัดสุราษฎร์ธานี | คณะทำงาน |
| ๑๑. ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสุราษฎร์ธานี | คณะทำงาน |
| ๑๒. ประธานอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี | คณะทำงาน |
| ๑๓. ประธานอาสาสมัครแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี | คณะทำงาน |
| ๑๔. แรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๑๕. นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๓
๒. จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

/ ๓. นำเสนอ ...

๓. นำเสนอ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
๔. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดสุราษฎร์ธานีฉบับสมบูรณ์ นำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้ความเห็นชอบ
๕. เรื่องอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ลง ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายวงศ์ศิริ พรหมชนะ)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี