



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดพะเยา

พ.ศ. 2562 – 2564

(ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ.2562)

คำนำ

สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2560– 2564 และรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แผนมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงาน และเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์หรือแผนแม่บทระดับกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งยุทธศาสตร์ภาคและแผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้แก่หน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้แผนมีความสมบูรณ์สำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีทิศทางเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ขอขอบคุณทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วมในการทำให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562 – 2564 (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ.2562) สำเร็จลุล่วงได้ดี และคาดหวังว่าแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชน ผู้ใช้แรงงาน สถานประกอบการและผู้สนใจตามเจตนารมณ์ของจังหวัดฉะเชิงเทราและกระทรวงแรงงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

มีนาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก-ง
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงานในระดับจังหวัดฉะเชิงเทรา	3
บทที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis)	37
บทที่ 4 แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562– 2564 (ฉบับทบทวน ประจำปี 2562)	45
บทที่ 5 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	72
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน และคณะกรรมการอำนวยการทบทวน และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562 – 2564	76
ภาคผนวก ข ภาพถ่ายกิจกรรมตามกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับ จังหวัดพ.ศ. 2562 – 2564	80
ภาคผนวก ค แบบรายงานสรุปผลโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ.2562 – 2564 และแบบรายงานการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ระดับจังหวัด พ.ศ.2562 – 2564	81
บรรณานุกรม	83

บทสรุปผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562 – 2564 (ฉบับทบทวน พ.ศ.2562) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อการบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งสู่เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่อุตสาหกรรม” และวิสัยทัศน์ตามแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งเป็นการดำเนินงานในระยะ 5 ปีแรก หรือที่เรียกว่ายุค Productive Manpower คือ “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560—2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562 – 2564 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2562) ได้ดำเนินการจัดทำโดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พร้อมด้วยหน่วยงานภาครัฐ และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ตั้งแต่จัดเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้นว่า แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา รวมถึงการน้อมนำศาสตร์พระราชา นโยบายรัฐบาล/ยุทธศาสตร์ระดับชาติที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมุ่งพัฒนาสู่ Thailand 4.0 โดยได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน ภายใต้บริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบจากเศรษฐกิจที่ตกต่ำ โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) เพื่อใช้เป็นกรอบในการพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ด้วย จากนั้นได้นำผลมาากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ผลผลิต ตัวชี้วัด ตลอดจนแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ และนำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบตามลำดับ

สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562 - 2564 ประกอบด้วย

วิสัยทัศน์

“แรงงานในและนอกระบบมีงานทำ มีศักยภาพสูงเพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 และได้รับการคุ้มครองโดยมีหลักประกันและคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

1. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและความสามารถในการแข่งขัน
2. ส่งเสริมให้แรงงานมีงานทำในรูปแบบที่หลากหลาย มีรายได้ที่มั่นคง
3. พัฒนาและดูแลคุ้มครองแรงงานให้ได้รับความเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมยกระดับมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน
4. พัฒนาแรงงานให้มีความมั่นคงในการทำงานมีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
5. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานให้ถูกต้อง ทันสมัย และเชื่อมโยงเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

1. การยกระดับฝีมือแรงงานและพัฒนาศักยภาพรองรับไทยแลนด์ 4.0 และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน
2. การพัฒนาและส่งเสริมการมีงานทำมีรายได้ที่มั่นคง และสูงขึ้น
3. การส่งเสริมคุ้มครองแรงงานและพัฒนาระบบประกันสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน
4. การป้องกันแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และแรงงานผิดกฎหมาย
5. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน และเสริมสร้างประชาสัมพันธ์การรับรู้แก่ประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับฝีมือแรงงานและพัฒนาศักยภาพรองรับไทยแลนด์ 4.0 และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์

- 1.1 ยกระดับฝีมือแรงงานและพัฒนาศักยภาพแรงงานในระบบและนอกระบบ
- 1.2 เตรียมความพร้อมให้แก่ประชากรวัยทำงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- 1.3 ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการเข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการ
- 1.4 พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมภาษาอาเซียนให้แก่แรงงานไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาและส่งเสริมการมีงานทำมีรายได้ที่มั่นคงและสูงขึ้น

ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์

- 2.1 พัฒนาและส่งเสริมการมีงานทำมิติใหม่ ในรูปแบบที่หลากหลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2.2 พัฒนาเครือข่ายการส่งเสริมการจ้างงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน
- 2.3 พัฒนาและส่งเสริมระบบการแนะแนวอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระและการรับงานไปทำที่บ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริม ค้ำครองแรงงานและพัฒนาระบบประกันสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์

3.1 ส่งเสริมและพัฒนากลไกการค้ำครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3.2 พัฒนากลไกด้านสวัสดิการและบูรณาการความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐด้านความปลอดภัย และ อาชีวอนามัยให้กับแรงงาน

3.3 พัฒนาและส่งเสริมระบบประกันสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การป้องกันแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และแรงงานผิดกฎหมาย

ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์

4.1 สร้างเครือข่ายและบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย

4.2 ตรวจสอบ ค้ำครองดูแลแรงงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและเป็นแรงงานผิดกฎหมาย

4.3 พัฒนาระบบและกลไกการให้บริการใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน และเสริมสร้างประชาสัมพันธ์การรับรู้แก่ประชาชน

ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์

5.1 ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน

5.2 ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน เพื่อประโยชน์ต่อสถานประกอบการ/นายจ้าง แรงงาน และประชาชน

5.3 พัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูล ตำแหน่งงานว่าง และทะเบียนคนหางาน โดยการให้บริการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5.4 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายค้ำครองแรงงาน และประกันสังคมรวมทั้งประชาคมอาเซียนให้กับแรงงานไทย

แนวทางการแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ กำหนดดังนี้

1. เสริมสร้างความเข้าใจในยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562 –2564 พร้อมกำหนดแนวทางบริหารจัดการเพื่อแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562 - 2564 รวมทั้งผลักดันการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

2. พัฒนาระบบการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในลักษณะบูรณาการ มีการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนสู่การปฏิบัติ โดยสนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะบูรณาการในระดับต่าง ๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกันในทุกระดับ

3. พัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผล รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ระยะเวลาในการประเมิน และแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การติดตามประเมินผลเป็นกลไกสำคัญหนึ่งภายใต้วงจรหรือกระบวนการจัดทำแผนงาน เพราะการประเมินผลทำให้ทราบว่าแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่ และ/หรือ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผน หรือต้องมีการพัฒนาและกำหนดแผนหรือยุทธศาสตร์ใหม่หรือไม่ ซึ่งเป็นไปตามหลักการ PDCA คือมีการกำหนดยุทธศาสตร์ (Plan) แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนงาน/โครงการ จากนั้นควรต้องการตรวจติดตามว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ (Check) และหากพบว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ (Action)

การติดตามผล มีแนวทางดังนี้

1. กำหนดแผนการติดตาม กำกับและประเมินผล
2. การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานแต่ละช่วงของโครงการให้สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลที่ได้กำหนดไว้

การประเมินผล มีแนวทางดังนี้

1. กำหนดวิธีการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นการประเมินผล ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งระยะเวลาในการประเมินผล
2. จัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลวิเคราะห์เปรียบเทียบและวินิจฉัยว่า แผนยุทธศาสตร์ในแต่ละปีเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่
3. สรุปผลการประเมิน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562– 2564 และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562 – 2564 (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ.2562) โดยการประชุมร่วมกันระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้จังหวัดมีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด รวมทั้งเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของจังหวัด เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการบูรณาการทำงานร่วมกันตามแผนซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ผู้ใช้แรงงาน และสถานประกอบการ

กรอบแนวคิดการจัดทำแผน

แผนยุทธศาสตร์ เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายขององค์กร การเลือกวิถีทาง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายรวมขององค์กรสำหรับดำเนินการในอนาคตภายใต้การพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการใช้ความสามารถขององค์กร เพื่อระดมทรัพยากรมาใช้ และการพิจารณาถึงทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบและชัดเจนว่าจะสามารถนำองค์กรไปสู่ภารกิจและเป้าหมายที่วางไว้ คือ วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต กระบวนการประกอบด้วย ขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัด เพื่อการติดตามประเมินผลการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ดีมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทุกขั้นตอน การใช้เทคนิคกระบวนการที่เหมาะสม และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อการบรรลุผลสูงสุด คือ การพัฒนาและส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562 - 2564 (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. 2562) เป็นกรอบแนวทางการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดการบูรณาการทำงานร่วมกัน โดยทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและดำเนินการให้เกิดเป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระยะเวลาของแผน

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา มีกรอบระยะเวลาดำเนินการ 3 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2562– 2564

กรอบแนวทางดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562 – 2564

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดกรอบแนวทางดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน พ.ศ. 2562 – 2564 ดังนี้

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดฯ ทบทวนคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด และจัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ SWOT
2. สำนักงานแรงงานจังหวัดฯ จัดประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) และทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2562 – 2564
3. สำนักงานแรงงานจังหวัดฯ จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2562-2564 (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. 2562) ให้มีความสมบูรณ์ โดยมีแผนงาน/โครงการ ปี 2563 – 2564 บรรจุในแผน
4. สำนักงานแรงงานจังหวัดฯ นำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2562 – 2564 (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. 2562) เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อให้ความเห็นชอบแผนฯ และจัดส่งแผนฯ ที่ผ่านความเห็นชอบแล้วให้กระทรวงแรงงาน
5. สำนักงานแรงงานจังหวัดฯ จัดส่งรายงานผลการดำเนินงานการนำโครงการ/กิจกรรม ปี 2563 จำนวนอย่างน้อย 1 โครงการ ที่บรรจุในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2562 – 2564 (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. 2562) ไปเสนอขอบรรจุในแผนพัฒนาพื้นที่ (Area) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (แผนพัฒนาภาคหรือแผนพัฒนาจังหวัด หรือแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

องค์ประกอบของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562– 2564 (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. 2562)

องค์ประกอบของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ ประกอบด้วย

1. หลักการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงานในระดับจังหวัด
3. การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis)
4. เนื้อหาของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562– 2564
5. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

บทที่ 2

บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงานในระดับจังหวัดฉะเชิงเทรา

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562 - 2564 (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. 2562) ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ฯ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์ของจังหวัดฉะเชิงเทราฯ รวมถึงข้อมูลที่ได้จากการประชุมระดมสมอง และการเสนอความเห็นให้ข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องโดยข้อมูลที่นำมาศึกษาประกอบด้วย

1. นโยบายรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี)
2. กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)
3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)
4. ประเทศไทย 4.0 (ไทยแลนด์ 4.0)
5. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564)
6. นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลตำรวจเอก อดุลย์ แสงสิงแก้ว)
7. แผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2561 - 2564
8. ข้อมูลโครงสร้างประชากรและกำลังแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
9. โครงสร้าง/ภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

1. นโยบายรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี)

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2559 มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรมทรงแรงงาน จำนวน 9 นโยบาย ดังนี้

นโยบายที่ 1 การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมาย มาตรการทางสังคมจิตวิทยา และมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการกับผู้กระทำความผิด ย่ำยีหรือประส่งร้าย มุ่งสั่นคลอนสถาบันหลักของชาติโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกรักและเคารพในศักดิ์ของผู้อื่นเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์ และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ทั้งจะสนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ สถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานทั้งหลายของรัฐเรียนรู้เข้าใจหลักการทรงงาน สามารถนำหลักดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการและการพัฒนา ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ดีทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายเป็นที่ประจักษ์และเกิดประโยชน์ในวงกว้างอันจะช่วยสร้างความสมบูรณ์พูนสุขแก่ประชาชนในที่สุด

นโยบายที่ 2 การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศโดย (1) ในระยะเร่งด่วนให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคง เน้นการจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดน (2) เร่งแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาใช้ตามแนวทางกลไกฉันทามติแบบสันติวิธี (3) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน

นโยบายที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐโดย (1) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน (2) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ฯลฯ โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ (3) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น (4) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เน้นสร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

นโยบายที่ 5 การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชนโดยวางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มี ความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

นโยบายที่ 6 การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยกระตุ้นการลงทุน ด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ชักจูงนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย แก้ไขปัญหาน้ำท่วม ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิง

ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษี บริการจัดการหนี้ภาครัฐ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคม พัฒนา และปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐบาลดิจิทัล ปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตร สนับสนุนสหกรณ์ของกลุ่ม เกษตร ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ เพิ่มขีดความสามารถของ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัล

นโยบายที่ 7 การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงานของ ภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มี ทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นการ ส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

นโยบายที่ 8 การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและ พัฒนาและนวัตกรรม โดยสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ

นโยบายที่ 9 การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐโดย (1) ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐ และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย (2) ยกระดับสมรรถนะ ของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ และ (3) ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝัง ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคำสัตย์ของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต

2. กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

“กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี 2579 คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็น ธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอด ชีวิต มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์มีความเจริญเติบโตทาง จิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียนและพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพ และรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพ ทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยว คุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและ ปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะที่เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้นวัตกรรมทุนมนุษย์ทักษะ สูงและเทคโนโลยีอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบันและพัฒนาฐานการผลิตและ บริการใหม่ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมี การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้

ขับเคลื่อนไปทิศทาง ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียน และประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทยกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(3) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(4) การพัฒนาระบบกลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับและรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(7) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นจะต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้วัตรกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางด้านการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลาย

ตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

(3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

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

(1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(3) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(2) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(3) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมขั้นสูง

(4) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(5) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การจัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
(2) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

- (3) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (4) การพัฒนาเองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (5) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (6) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (2) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (5) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (6) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (7) การปรับปรุงการบริการจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

กลไกการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา ศิลปวัฒนธรรมฯ แผนปฏิบัติการในระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ ให้มีความสอดคล้องตามห้วงเวลา นอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติจะใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วนภายใต้ระบบประชาธิปไตย คือ ความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและประสมพันธ์ ทั้งนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะมีการกำหนดเกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ

ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

(1) สาระของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ รับรู้ และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกัน สามารถถ่ายทอดเป้าหมายของ

ยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่างๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วงๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

(2) ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรับรอง มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

(3) กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดคล้อง/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์ การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

(4) การยอมรับของสังคม มีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจต่อสาธารณชน มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกกลุ่ม สร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของร่วมกัน เพื่อให้ได้การยอมรับจากทุกภาคส่วนในสังคม

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยึดหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ (1) ยึด “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี (2) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (3) ยึด “กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)” ซึ่งถือว่าเป็นแผนแม่บทหลักของประเทศ ที่มีวิสัยทัศน์ : ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (4) ยึด “เป้าหมายอนาคตของประเทศไทยปี 2579” มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน 5 ปีแรก และเป้าหมายระยะย่อยๆ ลงมา (5) ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนรากฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” และ (6) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จอย่างจริงจังใน 5 ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว ” โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนา ดังนี้

วัตถุประสงค์

1) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพพลานามัยและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

2) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

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

4) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

5) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันท่วงที และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

6) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานการขนส่งและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

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

เป้าหมายรวม

1) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์
2) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง
3) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้
4) ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเจริญเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ

5) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย

6) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันท่วงที โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย 10 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- 2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมความเหลื่อมล้ำในสังคม
- 3) ยุทธศาสตร์การสร้างการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- 4) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- 5) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน
- 6) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- 7) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- 8) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

- 9) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ
- 10) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศและการพัฒนา

ใน 10 ยุทธศาสตร์นี้เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับด้านแรงงาน 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความแข็งแรงเร่งรัดการพัฒนาคนในประเทศ โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับการแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ 2 คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น

2.3 วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดที่ 5 ผู้ได้รับการรับรองคุณภาพวิชาชีพและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น

2.4 ผู้สูงอายุวัยต้นมีงานทำและรายได้เหมาะสมกับศักยภาพของสูงอายุ

ตัวชี้วัดที่ 7 การมีงานทำของผู้สูงอายุ (อายุ 60-69 ปี) เพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

3.2 พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

3.2.3 ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน

3.2.4 พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 5.4 แผนงานการยกระดับศูนย์ฝึกอบรมแรงงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุด เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับการแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของรัฐ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนมาตรา 40) และที่เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

3.2 กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพและครอบคลุมและทั่วถึง

3.2.3 เร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์งานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณ และประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในพื้นที่

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง -

ยุทธศาสตร์ที่3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืนและสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขาโดยได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับการแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ 4 เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ

ตัวชี้วัดที่ 4.2 ผลลัพธ์การผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

3.2 การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

3.2.2 การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม โดยแบ่งอุตสาหกรรมเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีแนวทางพัฒนาหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

1) พัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งของกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก และอุตสาหกรรมที่ใช้ศักยภาพของทุนมนุษย์ โดย

1.1) ยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้สำคัญของประเทศในปัจจุบันให้มีการใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าเพื่อผลิตสินค้าที่รองรับความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภคโดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปรับกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม*ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะขั้นก้าวหน้าเพื่อต่อยอดฐานองค์ความรู้เทคโนโลยีเดิมไปสู่การใช้และการพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง* การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโดยใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิตมากขึ้นและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าที่สูงขึ้นโดยการวิจัยและพัฒนา การใช้นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และพื้นฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย รวมทั้งการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยผ่านระบบการศึกษาทวิภาคีและสหกิจศึกษา หรือระบบอื่นที่เหมาะสม และด้านการวิจัยและพัฒนาในสาขาเทคโนโลยีครั้งก้าวหน้าที่เหมาะสมกับแต่ละอุตสาหกรรมและสามารถต่อยอดเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในปัจจุบันได้

1.2) สร้างระบบกลไกและเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความร่วมมือของภาคธุรกิจ ลักษณะคลัสเตอร์ อาทิ *มาตรการจูงใจสถานประกอบการให้มีการแลกเปลี่ยน*

ความรู้ พัฒนาบุคลากร/แรงงาน และทำการวิจัยและพัฒนาร่วมกัน โดยสนับสนุนให้สถาบันการศึกษา/สถาบันวิจัยและพัฒนา มีบทบาทเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างธุรกิจหรือสถานประกอบการต่างๆ ที่รวมตัวกันเป็นคลัสเตอร์ รวมทั้งการสร้างกลไกและระบบมาตรฐานที่มีการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการวัตถุดิบต้นน้ำภาคเกษตรจนถึงบริการขนส่งและกระจายสินค้าปลายน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นอุปสงค์หรือความต้องการของตลาดเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการสร้างราคาเพิ่มตลอดห่วงโซ่การผลิต

2) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดย

2.1) วางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับอุตสาหกรรมอนาคต โดยต้องมีการกำหนดและกับเพื่อนแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมายทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยต่างๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อภาคการผลิตของภาคการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันทั่วถึง โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัด เพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะต่อไป ต้องกำหนดทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจนเพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

3.2.3 การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยวโดย

2) พัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

2.1) ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยดำเนินการ (1) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวโดยใช้ประโยชน์จากอัตลักษณ์และเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทยที่สะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่นและวิถีชีวิตชุมชน อาทิ การท่องเที่ยว เชื่อมโยงกับหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเป็นการกระจายรายได้ไปสู่คนในชุมชนและท้องถิ่นทั่วประเทศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ เพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ตลอดจนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพจากทั่วโลก (2) พัฒนากลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่ เชื่อมโยงกับกิจกรรมการท่องเที่ยวตามความต้องการของตลาด อาทิ การท่องเที่ยวโดยชุมชน การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร การท่องเที่ยวทางทะเล การท่องเที่ยวสีเขียว การท่องเที่ยวเชิงศิลปะและวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเพื่อการประชุมและนิทรรศการ การท่องเที่ยวเชิงกีฬา และการท่องเที่ยวกลุ่มมุสลิม (3) พัฒนาความเชื่อมั่นและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการท่องเที่ยวไทยในสายตาโลก (4) ดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดทั้งเชิงรับและเชิงรุกในตลาดเป้าหมายทั้งตลาดศักยภาพเดิมและตลาดใหม่ โดยมุ่งเน้นนักท่องเที่ยวคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นให้เกิดความคุ้มค่าต่อประสบการณ์มากกว่าการท่องเที่ยวที่คุ้มค่าเงิน

รวมทั้งสนับสนุนให้คนไทยเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศมากขึ้นเพื่อลดการพึ่งพิงตลาดต่างประเทศ (5) **พัฒนาทักษะฝีมือบุคลากรในภาคบริการและการท่องเที่ยว จัดฝึกอบรมมัคคุเทศก์ภาษาต่างประเทศทั่วประเทศ** และ (6) พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่ายทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ

3.2.4 การพัฒนาการค้าและการลงทุน โดย

5) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศและการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ โดยให้ความสำคัญกับ (1) การพัฒนากลไกการคุ้มครองการลงทุนและการระงับข้อพิพาทระหว่างรัฐกับเอกชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยสร้างความเข้มแข็งให้ระบบอนุญาโตตุลาการของไทย และลดปัญหาข้อพิพาทระหว่างรัฐบาลและเอกชน โดยพัฒนาการบริหารจัดการในการจัดทำสัญญาการบริหารสัญญา และการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ และ (2) **การลดอุปสรรค ขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยการลดระยะเวลาการรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการขยายระยะเวลาขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ในส่วนของการส่งเสริมการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ**

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

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

5.16 โครงการขยายสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงแรงงานร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

5.26 แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและยกระดับผู้ประกอบการ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย สภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

5.29 การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่ครบวงจร โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

5.32 การสร้างสภาพแวดล้อมการลงทุนให้เหมาะสม โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการคลัง

นอกจากนี้ยังมีอีก 1 ยุทธศาสตร์ที่กระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องและมีแผนงาน โครงการ กิจกรรมการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อแผนชาติ คือ **ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน** มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์และเสริมสร้างความมั่นคงภายในรวมทั้งป้องกันปัญหาภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของชาติเพื่อสร้างความพร้อมและผนึกกำลังของทุกภาคส่วนให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านความมั่นคงและมีศักยภาพในการป้องกันแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดจากคุกคามทั้งภัยทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับมิตรประเทศในการสนับสนุนการรักษาความสงบสุขและผลประโยชน์ของชาติ และเพื่อ

เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารนโยบายด้านความมั่นคงและนโยบายทางเศรษฐกิจสังคมทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมให้มีความเป็นเอกภาพ

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็น 3.1 การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

3.1.3 ป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยกระบวนการสันติสุขแนวทางสันติวิธีและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่บนพื้นฐานความแตกต่างทางอัตลักษณ์และชาติพันธุ์เพื่อขจัดความขัดแย้งลดความรุนแรงตามยุทธศาสตร์พระราชทาน "เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา" พร้อมทั้งสร้างโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและความเป็นธรรมทางสังคมในพื้นที่

ประเด็น 3.2 การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ

3.2.7 ดำเนินบทบาทเชิงรุกและใช้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศทั้งระดับภูมิภาคและพหุภาคีเพื่อปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของไทยตลอดจนเสริมสร้างขีดความสามารถแลกเปลี่ยนและเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและร่วมมือในการรับมือกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงระหว่างประเทศอาทิปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ โรคติดต่อร้ายแรง โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และสถานการณ์ฉุกเฉินทางสาธารณสุขอื่นๆ

แผนงานและโครงการสำคัญ ที่เกี่ยวข้อง

5.2 ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีหน่วยงานดำเนินการหลัก ได้แก่ กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติและทุกหน่วยงานกรอบระยะเวลาดำเนินการ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)

4. ประเทศไทย 4.0 (ไทยแลนด์ 4.0)

พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้ารักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) กล่าวมอบนโยบายและปาฐกถาพิเศษในงานต่างๆ จะมีคำพูดใหม่ออกมาว่า จะนำพาประเทศก้าวสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0” หรือ “ไทยแลนด์ 4.0”

“ประเทศไทย 4.0” คืออะไร คำอธิบายเบื้องต้นที่ขยายความให้เห็นภาพได้บ้างก็คือ ประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมามีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่โมเดล “ประเทศไทย 1.0” ที่เน้นภาคการเกษตร ไปสู่ “ประเทศไทย 2.0” ที่เน้นอุตสาหกรรมเบา และก้าวสู่โมเดลปัจจุบัน “ประเทศไทย 3.0” ที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก ภายใต้โมเดล “ประเทศไทย 3.0” ที่เป็นอยู่กับตอนนี้เผชิญกับดักสำคัญที่ไม่อาจนำพาประเทศพัฒนาไปมากกว่านี้ จึงเป็นประเด็นที่รัฐบาลต้องสร้างโมเดลใหม่ขึ้นมาเพื่อปฏิรูปเศรษฐกิจของประเทศและนำพาประชาชนทั้งประเทศไปสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0” ให้ได้ภายใน 3 - 5 ปีนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจว่าจะมีอะไรเกิดขึ้น บุคคลที่จะมาไขรหัสโมเดลใหม่นี้ได้เป็นอย่างดี คือ ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงพาณิชย์ ผู้มีหน้าที่ดำเนินการตามนโยบายของนายกรัฐมนตรี ที่จะมาอธิบายว่า “ประเทศไทย 4.0” คืออะไร แล้วจะมีโอกาสใดในเศรษฐกิจใหม่เกิดขึ้นมาบ้าง

กำหนดโมเดลเศรษฐกิจใหม่

ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์ ได้อธิบายว่า ยุทธศาสตร์สำคัญภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี เน้นในเรื่องการพัฒนาสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ด้วยการสร้าง “ความเข้มแข็งจากภายใน” ขับเคลื่อนตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ผ่านกลไก “ประชารัฐ”

นอกเหนือจากการต้องเข้ามาแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่หมักหมมไว้นาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องปัญหาการทำประมงแบบผิดกฎหมายไม่รายงานและไร้การควบคุม (IUU) องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO) ทุจริตคอร์รัปชัน ความขัดแย้ง ตลอดจนรับมือกับภาวะเศรษฐกิจในประเทศที่ได้รับผลกระทบจากความผันผวนของเศรษฐกิจโลก ราคาพืชผลเกษตรตกต่ำ และวิกฤตภัยแล้งแล้วภารกิจประการสำคัญของรัฐบาลชุดนี้ ก็คือ การขับเคลื่อนปฏิรูป เพื่อให้สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามชุดใหม่ในศตวรรษที่ 21 นี้

หลายประเทศได้กำหนดโมเดลเศรษฐกิจรูปแบบใหม่เพื่อสร้างความมั่งคั่งในศตวรรษที่ 21 อาทิ สหรัฐอเมริกาพูดถึง A Nation of Makers อังกฤษกำลังผลักดัน Design of Innovation ขณะที่จีนได้ประกาศ Made in China 2025 ส่วนอินเดียก็กำลังขับเคลื่อน Made in India หรืออย่างเกาหลีใต้ก็วางโมเดลเศรษฐกิจเป็น Creative Economy เป็นต้น

สำหรับประเทศไทยเอง ณ ขณะนี้ยังติดอยู่ใน “กับดักประเทศรายได้ปานกลาง” จะเห็นได้จากในช่วง 50 ปีที่ผ่านมา ในช่วงระยะแรก (พ.ศ.2500-2536) เศรษฐกิจไทยมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องอยู่ที่ 7 - 8% ต่อปี อย่างไรก็ตาม ในช่วงระยะถัดมา (พ.ศ.2537-ปัจจุบัน) เศรษฐกิจไทยเริ่มมีการเติบโตในระดับเพียง 3 - 4% ต่อปีเท่านั้น

ประเทศไทยจึงมีอยู่แค่ 2 ทางเลือก หากเราปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจได้สำเร็จ ประเทศไทยจะกลายเป็น “ประเทศที่มีรายได้สูง” แต่หากทำไม่สำเร็จ ก้าวข้ามกับดักนี้ไปไม่ได้ ประเทศไทยก็จะตกอยู่ในภาวะที่เรียกว่า “ทศวรรษแห่งความว่างเปล่า” ไปอีกยาวนาน

สร้างการเปลี่ยนแปลงประเทศ

หากย้อนหลังไปในอดีต ประเทศไทยเองก็มีการปรับโมเดลเศรษฐกิจอยู่หลายครั้ง เริ่มจาก “โมเดลประเทศไทย 1.0” ที่เน้นภาคการเกษตร ไปสู่ “โมเดลประเทศไทย 2.0” ที่เน้นอุตสาหกรรมเบา และก้าวสู่ “โมเดลประเทศไทย 3.0” ในปัจจุบันที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก

อย่างไรก็ดี ภายใต้ “โมเดลประเทศไทย 3.0” นั้น นอกจากต้องเผชิญกับกับดักประเทศรายได้ปานกลางแล้ว เรายังต้องเผชิญกับ “กับดักความเหลื่อมล้ำของความมั่งคั่ง” และ “กับดักความไม่สมดุลในการพัฒนา” กับดักเหล่านี้เป็นประเด็นที่ท้าทายรัฐบาล ในการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ เพื่อก้าวข้าม “ประเทศไทย 3.0” ไปสู่ “ประเทศไทย 4.0”

“ประเทศไทย 4.0” เป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรี ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” กล่าวคือ ในปัจจุบันเรายังติดอยู่ในโมเดลเศรษฐกิจแบบ “ทำมาก ได้น้อย” เราต้องการปรับเปลี่ยนเป็น “ทำน้อย ได้มาก” นั้นหมายถึงการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยใน 3 มิติสำคัญ คือ 1) เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง

“นวัตกรรม” 2) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม 3) เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

“ประเทศไทย 4.0 “ จึงเป็นการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ

1. เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)
2. เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่ที่มีรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลาไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง
3. เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services
4. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูงขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม

ดร.สุวิทย์เมษินทรีย์กล่าวว่า “ประเทศไทย 4.0” จึงเป็นการพัฒนา “เครื่องยนต์เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจชุดใหม่” (New Engines of Growth) ด้วยการแปลง “ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ” ของประเทศที่มีอยู่ 2 ด้าน คือ “ความหลากหลายเชิงชีวภาพ” และ “ความหลากหลายเชิงวัฒนธรรม” ให้เป็น “ความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน”



โดยการเติมเต็มทางวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนาแล้วต่อยอดความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบเป็น “5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย” ประกอบด้วย

1. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยี (Food , Agriculture & Bio-Tech)
2. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health,Wellness&Bio-Med)

3. กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม (Smart Devices, Robotics & Mechatronics)

4. กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว (Digital, IoT, Artificial Intelligence & Embedded Technology)

5. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง (Creative, Culture & High Value Services)

ทั้ง 5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย จะเป็นแพลตฟอร์มในการสร้าง “New Startups” ต่างๆ มากมาย อาทิ เทคโนโลยีการเกษตร (AgriTech) เทคโนโลยีอาหาร (FoodTech) ในกลุ่มที่ 1 เทคโนโลยีสุขภาพ (HealthTech) เทคโนโลยีการแพทย์ (MediTech) สปา ในกลุ่มที่ 2 เทคโนโลยีหุ่นยนต์ (RobotTech) ในกลุ่มที่ 3 เทคโนโลยีด้านการเงิน (FinTech) อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน (IoT) เทคโนโลยีการศึกษา (EdTech) อี-มาร์เก็ตเพลส (E-Marketplace) อี-คอมเมิร์ซ (E-Commerce) ในกลุ่มที่ 4 เทคโนโลยีการออกแบบ (DesignTech) ธุรกิจไลฟ์สไตล์ (Lifestyle Business) เทคโนโลยีการท่องเที่ยว (TravelTech) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ (Service Enhancing) ในกลุ่มที่ 5 เป็นต้น

ใช้พลังประชารัฐเดินไปข้างหน้า

“ประเทศไทย 4.0” จึงเป็นการชักจูงเชื่อมโยงเทคโนโลยีหลักที่ต้นน้ำ เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับอุตสาหกรรมเป้าหมายที่อยู่กลางน้ำ และ Startups ต่างๆ ที่อยู่ปลายน้ำ โดยใช้พลัง “ประชารัฐ” ในการขับเคลื่อน

ผู้มีส่วนร่วมหลักจะประกอบด้วยภาคเอกชน ภาคการเงิน การธนาคาร มหาวิทยาลัย และสถาบันวิจัยต่างๆ โดยเน้นตามความถนัดและจุดเด่นของแต่ละองค์กร และมีภาครัฐเป็นตัวสนับสนุน

ตัวอย่างเช่นในกลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ จะมีภาคเอกชน คือ กลุ่มมิตรผลบริษัท ไทยยูเนี่ยนโพรเซสโปรดักส์ และเครือเจริญโภคภัณฑ์ เป็นแกนหลัก โดยมีภาคการเงิน คือ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) และธนาคารออมสินสนับสนุนทางการเงิน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัยในภูมิภาคต่างๆ เป็นแกนนำในการทำวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ ร่วมกับมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยต่างประเทศ อาทิ มหาวิทยาลัย Wageningen ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยอันดับหนึ่งของเนเธอร์แลนด์ มหาวิทยาลัย Purdue, UC Davis และ Cornell ซึ่งจะมีภาครัฐคอยให้การสนับสนุน เช่น กระทรวงการคลัง และสำนักงานส่งเสริมการลงทุน (บีโอไอ)

หนึ่งในโครงการที่กำลังผลักดันผ่านกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คือ การจัดตั้งเมืองนวัตกรรมอาหาร (Food Innopolis) เป็นต้น

โดยทั้ง 5 กลุ่มเทคโนโลยีหลักและอุตสาหกรรมเป้าหมายใน “ประเทศไทย 4.0” เป็นส่วนหนึ่งของ “10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต” โดยอุตสาหกรรมที่เป็น First S-Curve 5 อุตสาหกรรม ได้แก่ ยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและเชิงสุขภาพ เกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ แปรรูปอาหาร และอุตสาหกรรมที่เป็น New S – Curve 5 อุตสาหกรรม ได้แก่ หุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม การแพทย์ครบวงจร การขนส่งและการบิน เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ รวมทั้งดิจิทัล

ส่วนใน 5 กลุ่มเทคโนโลยีหลักและอุตสาหกรรมเป้าหมายใน “ประเทศไทย 4.0” จะเป็นส่วนที่ประเทศไทยต้องการพัฒนาด้วยตนเองเป็นหลัก แล้วค่อยต่อยอดด้วยเครือข่ายความร่วมมือจากต่างประเทศ ซึ่ง

สอดคล้องกับ “บันได 3 ขั้น” ของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของ “การพึ่งพาตนเอง พึ่งพากันเอง และรวมกัน เป็นกลุ่มอย่างมีพลัง” นั่นเอง

ตั้งเป้าสัมฤทธิ์ใน 3 - 5 ปี

ดร.สุวิทย์เมษินทรีย์ กล่าวว่าเป้าหมายของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ “ประเทศไทย 4.0” คือ การขับเคลื่อน 5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมายให้เกิดผลสัมฤทธิ์ภายในระยะเวลา 3-5 ปีข้างหน้า เป็นการเปลี่ยน “ปัญหาและความท้าทาย” ให้เป็น “ศักยภาพและโอกาส” ในการสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้กับประเทศอย่างเป็นรูปธรรม เช่น เปลี่ยนจากปัญหาการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ให้เป็น สังคมผู้สูงอายุที่มีพลัง (Active Aging) การพัฒนาหุ่นยนต์ทางการแพทย์ การยกระดับเมืองให้เป็น Smart City

การเปลี่ยนสินค้าโภคภัณฑ์ต่างๆ เช่น ข้าว ยางพารา น้ำตาล มันสำปะหลัง ให้เป็นอาหารสุขภาพ (Functional Food) หรือผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร (Nutraceuticals) ที่มีมูลค่าสูง การเปลี่ยนแปลงการเกษตรแบบดั้งเดิมให้เป็นการเกษตรแม่นยำสูง (Precision Farming) และพัฒนาระบบบริหารจัดการและเทคโนโลยีน้ำ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ภายใต้ “ประเทศไทย 4.0” มี 3 ประเด็นที่สำคัญ

1. เป็นจุดเริ่มต้นของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม
2. เป็น “Reform in Action” ที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆกัน
3. เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” โดยเป็นประชารัฐที่ผนึกกำลังเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรระดับโลก ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของการ “รู้จักเต็ม รู้จักพอ และรู้จักปัน”

หากแนวคิด ทิศทางพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ก้าวเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0” ได้จริงตามที่ ดร.สุวิทย์เมษินทรีย์ ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ ก็จะเป็นหนทางที่จะนำพาให้คนไทยได้หลุดพ้นจากความยากจน

เพียงแค่สถานการณ์การเมืองจำเป็นจะต้องนิ่งต่อไปอีก 1-2 ปี เพื่อที่ประเทศไทยจะสามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาที่มีความร่ำรวยเสียที

5. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2560-2564)

วิสัยทัศน์

Productive Manpower : แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

1. การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
2. คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. เสริมสร้างองค์กรธรรมาภิบาล

4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ค่านิยมหลักของกระทรวงแรงงาน : MOL (PLS)

P : มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีม รวมถึงความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีมงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน พร้อมทั้งเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส และลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่เหมาะสมสร้างสรรค์ และแปลกใหม่

L : ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)

หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสังคมและพัฒนาสรณะของตนในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานของตนรวมถึงหน่วยงานที่สังกัดได้ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

S : มีจิตบริการ (Service Mind)

หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามของบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ในการปฏิบัติหน้าที่และยกระดับการให้บริการเข้าสู่ระดับสากล หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างดีที่สุด ทั้งนี้ เพราะความสำเร็จของกระทรวงแรงงาน ได้อยู่บนรากฐานของความร่วมมือร่วมใจและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
2. การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี
3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
4. การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
5. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
6. การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

องค์กรประกอบที่สำคัญและจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยภายใต้สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค คือ การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในประเทศไทย

ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้มุ่งส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน

ขณะเดียวกันควรดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายการกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรมรวมทั้งพัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

นอกจากนี้แล้วควรดำเนินการโดยใช้กลยุทธ์คงตัว คือการพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานผ่านมาตรการส่งเสริมของกระทรวงแรงงาน ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

1. เป้าประสงค์

- 1) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
- 2) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

2. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2662	2563	2564
ร้อยละของผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 3	ร้อยละ 3	ร้อยละ 3	ร้อยละ 3	ร้อยละ 3
ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70
ร้อยละของสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2553)	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35	ร้อยละ 40	ร้อยละ 45	ร้อยละ 45

3. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการ)

กลยุทธ์ที่ 3 จัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่ม อุตสาหกรรมสำคัญ

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการ ให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน แผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (10 อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด) (Quick Win)

กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

กำลังแรงงานเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาประเทศ หากกำลังแรงงานไม่ได้รับโอกาสและไม่ได้รับการดูแลในเรื่องการประกอบอาชีพ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และการสร้างหลักประกันที่ดีทางสังคม ก็จะไม่มีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้น ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ จึงมุ่งเน้นที่จะเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกำลังแรงงาน

การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำ เพื่อส่งเสริมให้กำลังแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุและคนพิการ ได้มีงานทำ มีรายได้และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำการประกอบอาชีพอิสระ การแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน และคนหางานได้รับการคุ้มครอง

การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานเพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายมีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมและมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยเป็นงานที่ใช้หลักบูรณาการและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

นอกจากนี้ ต้องดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงานผ่านระบบประกันสังคม/ส่งเสริมระบบการออม เพื่อให้มีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีมีธรรมาภิบาล การพัฒนารูปแบบและสิทธิประโยชน์ที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานและดำเนินการเพื่อให้กองทุนมีเสถียรภาพ

1. เป้าประสงค์

- 1) แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 2) กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

2. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
จำนวนแรงงานในระบบ และนอก ระบบที่ได้รับความคุ้มครองตาม กฎหมายประกันสังคม - จำนวนผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับ บริการทางการแพทย์ภายใต้ กฎหมายประกันสังคม - จำนวนแรงงานนอกระบบที่สมัคร ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็น ผู้ประกันตนมาตรา 40 กับสำนักงาน ประกันสังคม - จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองให้ได้รับสิทธิ ตามกฎหมายแรงงาน (คน)	12.340 ล้านคน	12.372 ล้านคน	12.404 ล้านคน	12.436 ล้านคน	12.468 ล้านคน
อัตราการว่างงาน	0.845	0.847	0.836	0.842	0.841
อัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงาน	ร้อยละ 73	ร้อยละ 73	ร้อยละ 73	ร้อยละ 73	ร้อยละ 73

3. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อยกระดับการบังคับใช้กฎหมายแรงงานโดย
ผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quick Win : Safety Thailand)

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่ง
ผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ
ให้แก่กำลังแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 6 คุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกละเลยจากการหางานทำ

กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 8 ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และภาคแรงงานของประเทศ จึงมีความจำเป็นต้องมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก โดยการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อลดทอนปัจจัยด้านลบให้มีผลกระทบน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็ต้องเร่งดำเนินมาตรการที่เป็นการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสจากกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาาระบบข้อมูลและการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน ทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี การดำเนินมาตรการเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) รวมถึงการพัฒนาะบบบริหารจัดการ และการบูรณาการทำงาน ร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

นอกจากนี้ ยังต้องบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อจัดการให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงานและได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือ รวมถึงการส่งเสริมรักษา และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ยังครอบคลุมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานไทยและเศรษฐกิจของประเทศจากการจ้างแรงงานต่างด้าว การควบคุม/หรือลดผลกระทบที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าวทั้งทางด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคงของชาติโดยการพัฒนาะบบโครงสร้างและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ท้นต่อการเพิ่มขึ้นของปริมาณการจ้างแรงงานต่างด้าว ตลอดจนให้การคุ้มครองและป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก นอกจากนี้ ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเสนอต่อรัฐบาลให้กำหนดเป็นวาระแห่งชาติในการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองทัพ ฯลฯ เพื่อจัดตั้งเป็น ส่วนราชการเฉพาะที่มีภารกิจบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

1. เป้าประสงค์

- 1) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- 2) บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่ง ที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

2. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย ตามพันธกรณี และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ ที่นำไปสู่การปฏิบัติ	4	4	4	4	4
รายได้ส่งกลับของแรงงานไทยต่างประเทศเฉลี่ยต่อแรงงานหนึ่งคน	749,858	771,154	793,055	815,578	838,740

3. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศแผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์ที่ 2 ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศแผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศแผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (บุรณการ) แผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนแผนงาน/โครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืน ให้ภาคแรงงาน

มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานในตลาดแรงงาน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยในระยะเร่งด่วน (พ.ศ.2559) มุ่งบรรเทาความไม่สอดคล้องของการจ้างงานระหว่างอุปสงค์และอุปทาน กำหนดแนวทางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ ขณะเดียวกันตลอดช่วงระยะเวลา 5 ปี ของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ (พ.ศ.2560-2564) ตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานโดยเฉพาะความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงเผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ยังต้องมุ่งสู่การสร้างสมดุลของตลาดแรงงานแบบยั่งยืนให้ภาคแรงงานของประเทศ โดยการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศเชิงบูรณาการ ประสานความร่วมมือจัดทำแผนกำลังแรงงานร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ ต่อเนื่องจนถึงการเผยแพร่แผนกำลังแรงงานระดับประเทศและแผนกำลังแรงงานระดับจังหวัดให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ และผลักดันให้หน่วยงานภายใน และภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานในระดับประเทศและระดับจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด

1. เป้าประสงค์

- 1) ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
- 2) แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน	ร้อยละ 50 (ที่ระดับ 5 คะแนน)	ร้อยละ 49 (ที่ระดับ 5 คะแนน)	ร้อยละ 48 (ที่ระดับ 5 คะแนน)	ร้อยละ 47 (ที่ระดับ 5 คะแนน)	ร้อยละ 46 (ที่ระดับ 5 คะแนน)
ร้อยละการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70
ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย	ร้อยละ 50	ร้อยละ 45	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70
ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น	$N_1 = \frac{N + (Nx15)}{100}$	$N_2 = \frac{N + (Nx15)}{100}$	$N_3 = \frac{N + (Nx15)}{100}$	$N_4 = \frac{N + (Nx15)}{100}$	$N_5 = \frac{N + (Nx15)}{100}$

3. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น

กลยุทธ์ที่ 2 ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการ)

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนากฎหมายเพื่อให้นายจ้าง/สถานประกอบการกิจการ แจ้งความต้องการเพื่อได้ทราบอุปสงค์ที่แท้จริง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

หัวใจสำคัญของการดำเนินการเพื่อให้แผนแม่บทด้านแรงงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดคือ ช่วงปี 2560-2564 กระทรวงแรงงานต้องมุ่งบริหารจัดการในทุกด้านภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งด้านโครงสร้างองค์กรของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ด้านบุคลากรที่ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ด้วยการพัฒนาระบบ HR Scorecard การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร อันจะมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บท ทั้งนี้กลไกที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้คือต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยและการติดตามประเมินผล เพราะการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงผลักดัน และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สนองต่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

นอกจากนี้ ยังต้องให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน การสร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน ทั้งระดับองค์กรและระดับพื้นที่ เช่น

อาสาสมัครแรงงาน การจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นส่วนสนับสนุนการบริหารงาน เช่น แก้ไขปัญหา ด้านแรงงาน การเตือนภัยด้านแรงงาน โดยที่ยุทธศาสตร์นี้ต้องมุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างความเข้าใจ และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

1. เป้าประสงค์

- 1) ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ
- 2) บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

2. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
คะแนนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินการ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80
ร้อยละของความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้รับบริการในการกิจของกระทรวงแรงงาน	ระดับความพึงพอใจ 80	ระดับความพึงพอใจ 82	ระดับความพึงพอใจ 84	ระดับความพึงพอใจ 86	ระดับความพึงพอใจ 88
ร้อยละข้อตกลงในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกที่ประสบความสำเร็จ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 64	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80

3) กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน
- กลยุทธ์ที่ 2 ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- กลยุทธ์ที่ 4 บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง
- กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (บูรณาการ)
- กลยุทธ์ที่ 6 เสริมสร้างการสื่อสารภายใน และภาพลักษณ์ขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาศักยภาพบุคลากร ICT และ ผู้ใช้งานให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคม

ดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 8 การติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

ปัจจุบันพัฒนาการและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายแก่ผู้บริหารในอนาคตให้นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ธุรกิจ โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และวิสัยทัศน์ต่อแนวโน้มของเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถตัดสินใจนำเทคโนโลยีมาใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

1. เป้าประสงค์

พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ ให้เกิดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

2. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5
ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5

3. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Services) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (บูรณาการ + Quick Win)

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ/ข้อกฎหมาย รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน (บูรณาการ)

6. นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลตำรวจเอก อุดมย์ แสงสิงแก้ว)

นโยบายที่เร่งด่วน (Agenda Based) 11 ด้าน ได้แก่

1. เร่งรัดจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว
2. ผลักดันและเร่งรัดการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
3. แก้ไขปัญหาการหลอกลวงแรงงานไทยไปต่างประเทศ
4. ส่งเสริมการรับคนพิการเข้าทำงาน
5. ส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น
6. ขับเคลื่อนนโยบาย safety Thailand
7. ผลักดันให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงระบบหลักประกันสังคม
8. ยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน
9. เพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ
10. ผลักดันการสร้างหลักประกันสังคมที่เป็นธรรมและเท่าเทียม
11. ยกระดับระบบโทรศัพท์สายด่วน 1506 ให้สามารถเป็นเครือข่ายหลักและเชื่อมโยงได้ทั่วประเทศ

ประเทศ

นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based)

เพื่อจัดระบบการทำงานที่เชื่อมโยงและบูรณาการร่วมกัน แบ่งเป็น 4 ด้าน

1. ให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนในการขับเคลื่อนนโยบายในระดับพื้นที่
2. ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานหน่วยงานในสังกัดและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
3. ให้จัดทำแผนปฏิบัติการรายจังหวัด (Action Plan)
4. ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน (Provincial Big Data)

นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based)

โดยเน้นความมีเอกภาพ โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. ยกระดับศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง.) ระดับกรมและระดับพื้นที่
2. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ
3. เพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ
4. เร่งรัดการออกกฎหมายสำคัญ
5. ยกระดับกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานระดับสากล และเป็นกระทรวงแรงงานดิจิทัล
6. จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ

7. แผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2561- 2564

วิสัยทัศน์จังหวัดฉะเชิงเทรา

“เมืองอุตสาหกรรมสีเขียวท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและนิเวศแหล่งผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการฟื้นฟูและพัฒนาอย่างสมดุล สวัสดิการสังคมมีคุณภาพ และประชาชนสามารถเข้าถึงบริการอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง”

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวัฒนธรรมให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งเสริมสร้างอัตลักษณ์ด้านการท่องเที่ยวของชุมชน
3. พัฒนาระบบการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย
4. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจให้สามารถรองรับการเจริญเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ตามแนวทาง ประชา รัฐ
6. พัฒนาสังคมและการศึกษาให้มีคุณภาพ ประชาชนสามารถเข้าถึงอย่างเท่าเทียม และทั่วถึง
7. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. พัฒนาระบบบริหารยุทธศาสตร์ของจังหวัดให้สามารถผลักดันยุทธศาสตร์ของจังหวัดอย่างมีผลสัมฤทธิ์

เป้าประสงค์

1. การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
2. ภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมการท่องเที่ยว และเกษตรกรรมมีขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ระดับสากล
3. สวัสดิการสังคมมีคุณภาพ ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
4. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

แผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา (พ.ศ. 2561 – 2564) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้งสิ้น 5 ประเด็น ยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพการผลิตการบริหารจัดการ ภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานและมีอัตลักษณ์สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตร ให้เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และได้มาตรฐานสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาสวัสดิการสังคม รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ให้ครอบคลุมประชาชนทุกวัยอย่างทั่วถึง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : อนุรักษ์ ป่าไม้ และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างบูรณาการ มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม ตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพการผลิตการบริหารจัดการ ภาคอุตสาหกรรมและพาณิชย์
กรรม ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
ภาคอุตสาหกรรมและพาณิชย์ กรรมมีการใช้นวัตกรรม และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการ เป็นซูเปอร์คลัสเตอร์ของภาคตะวันออก และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	1. อัตราการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม(ร้อยละ) (ค่าเฉลี่ยปี 2548-2557 ขยายตัว ร้อยละ 9.50) 2. อัตราการขยายตัวของภาคพาณิชย์กรรม (ร้อยละ) (ค่าเฉลี่ยปี 2548-2557 ขยายตัว ร้อยละ 8.35) 3. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน 4. อัตราการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมที่ร่วมกับภาครัฐในการรักษาสิ่งแวดล้อม	1. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและการวางผังเมืองเพื่อรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม 2. พัฒนาการผลิตแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือให้สามารถรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม 3. พัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรม และ SMEs เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 4. ส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมให้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสังคมและสิ่งแวดล้อม 5. พัฒนาด้านการตลาดและช่องทางการจัดจำหน่าย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานและมีอัตลักษณ์สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ชุมชน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
1. จังหวัดมีรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น 2. แหล่งท่องเที่ยวและบริการด้านการท่องเที่ยวมีคุณภาพได้มาตรฐาน	1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เยี่ยมเยือน(ร้อยละ)* (ค่าเฉลี่ยปี 2557-2558 เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.51) 2. อัตราการขยายตัวของรายได้การท่องเที่ยว(ร้อยละ)* (ค่าเฉลี่ยปี 2557-2558 ขยายตัวร้อยละ 3.31)	1. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและมีอัตลักษณ์ รวมทั้งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยวให้สามารถรองรับการขยายตัวของนักท่องเที่ยว 2. เสริมสร้างขีดความสามารถของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน และสร้างจิตสำนึกด้านการท่องเที่ยวสำหรับประชาชน 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และบูรณาการของภาครัฐ เอกชน และชุมชน ในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว 4. สร้างความเชื่อมั่น เสริมสร้างภาพลักษณ์ และส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 :พัฒนาการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตร ให้เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และได้มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
1. ผลผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยสูงเพิ่มขึ้น 2. ผลผลิตการเกษตรมีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ 3. เกษตรกรน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติ 4.ทรัพยากรน้ำมีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะสมและเพียงพอต่อการเกษตร	1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของเกษตรกรที่ผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยสูง 2. ร้อยละของเกษตรกรที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน GAP (ร้อยละ) (กุ่มทะเล และไก่ไข่) 3. ร้อยละของเกษตรกรในจังหวัดที่นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติ 4. ผลผลิตของพืชเศรษฐกิจ (ข้าว)เฉลี่ยต่อไร่ในเขตพื้นที่ชลประทาน (กก./ไร่) (ค่าปี 2558 725.79 กก./ไร่)	1. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตรเพื่อรองรับการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพ ปลอดภัยสูง และได้มาตรฐานสากล 3. ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร สถาบันเกษตรกรให้มีความเข้มแข็ง โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4. ส่งเสริมและพัฒนากิจการแปรรูปสินค้าเกษตรและการผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชน/OTOP ให้มีคุณภาพปลอดภัยสูงได้มาตรฐานสากล 5. เสริมสร้างภาพลักษณ์ และช่องทางการตลาดสินค้าเกษตร และสินค้าเกษตรแปรรูป ให้มีความน่าสนใจและความหลากหลายสู่ตลาดโลก

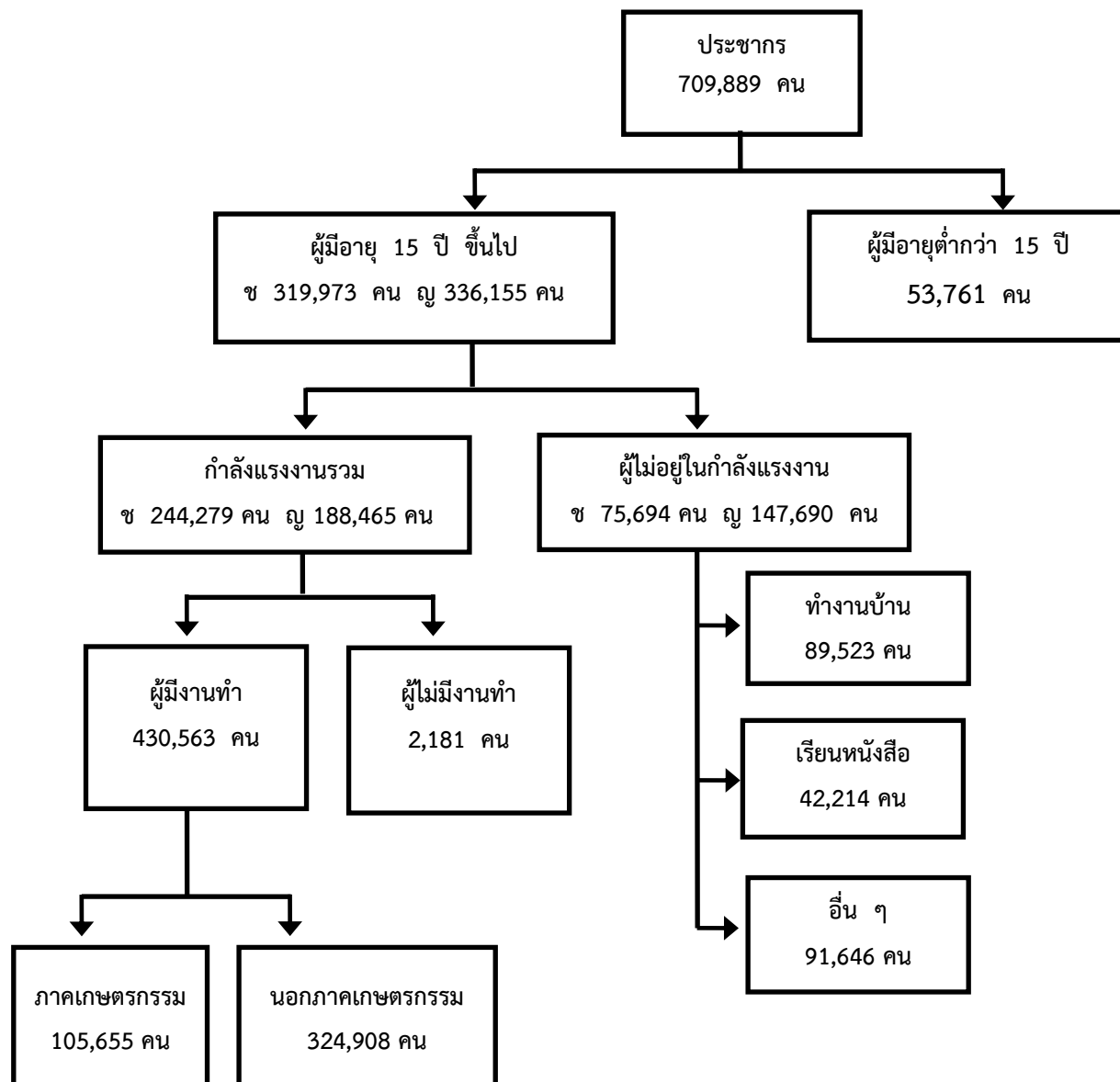
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาสวัสดิการสังคม รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ให้ครอบคลุมประชาชนทุกวัยอย่างทั่วถึง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	1. ร้อยละของประชากรในจังหวัดที่อยู่ใต้เส้นความยากจนที่ลดลง (ร้อยละ) (ค่าปี 2557 ร้อยละ 3.77) 2. จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากร อายุ 15 – 59 ปี ในจังหวัดที่เพิ่มขึ้น (ปี) (ค่าปี 2557 9.40 ปี) 3. ร้อยละของสถานพยาบาลในจังหวัดที่ได้รับการรับรองคุณภาพ HA ที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ) (ค่าปี 2558 ร้อยละ 80.00) 4. สัดส่วนจำนวนคดีที่จับกุมได้ต่อคดีที่รับแจ้ง (ร้อยละ)(ค่าปี 2557 ร้อยละ 69.56) 5. ร้อยละของหมู่บ้าน/ชุมชนที่มีผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดไม่เกิน 3 คน ต่อ 1,000 คน (หมู่บ้าน/ชุมชน) เพิ่มขึ้น(ค่าปี 2555 536 หมู่บ้าน/ชุมชน) 6. ร้อยละของผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุบนท้องถนนในจังหวัดที่ลดลง (ร้อยละ)(ค่าปี 2559 258 คน/ปี)	1. เพิ่มคุณภาพการศึกษา การกีฬา นันทนาการ และสาธารณสุข รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรมและค่านิยมความเป็นไทยให้ครอบคลุมประชาชนทุกวัยอย่างทั่วถึง 2. เพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน 3. เสริมสร้างความเข้มแข็งและส่งเสริม การมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น และภาคประชาสังคมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : อนุรักษ์ ป่าไม้ และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 อย่างบูรณาการ มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม ตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
1. เกิดการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดความยั่งยืนต่อระบบนิเวศและการใช้ประโยชน์ที่สมดุล 2. สิ่งแวดล้อมด้าน น้ำ อากาศ ชะุมมูลฝอย และของเสียอันตราย ได้รับการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไข ลด และขจัดมลพิษที่อาจช่วยส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยธรรมชาติ	1. อัตราการขยายตัวของพื้นที่ป่าไม้ในจังหวัด(ร้อยละ)(ปี 2556-2557 หดตัวร้อยละ -3.32) 2. ร้อยละที่ลดลงของขยะมูลฝอยชุมชนที่ได้รับการเก็บขนไปกำจัด 3. จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระบบบำบัดน้ำเสียชุมชน (แห่ง) (ค่าปี 2559 จำนวน 2 แห่ง)	1. อนุรักษ์และฟื้นฟูป่าบกและป่าชายเลน 2. เสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อให้เกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน 3. บูรณาการการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน 4. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและ ภัยธรรมชาติ

โครงสร้างประชากรและกำลังแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา



ณ ธันวาคม 2560

9. โครงสร้าง/ภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 5 หน่วยงาน ดังนี้

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา
4. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
5. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดฉะเชิงเทรา

แต่ละหน่วยงานมีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

หน่วยงาน	อำนาจหน้าที่
1. สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา	(1) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด (2) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน รวมทั้งกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด (3) ดำเนินการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ทางด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด (4) ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ (5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานพัฒนารายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ (6) ประสานและบูรณาการการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (7) ประสาน ขับเคลื่อนและบูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแล คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ (8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทรา	(1) ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด (2) การบริการจัดหางานในประเทศ (3) การบริการแรงงานไทยไปต่างประเทศ (4) การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว (5) การแนะแนวและส่งเสริมการประกอบอาชีพ (6) การคุ้มครองคนหางาน (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยงาน	อำนาจหน้าที่
3. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา	(1) ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด (2) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานโครงการต่อสำนักงานแรงงานจังหวัด (3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
4. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดฉะเชิงเทรา	(1) ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้าง / ผู้ประกันตนที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือตายที่ไม่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม (2) ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตายเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายเงินทดแทน (3) เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง / ผู้ประกันตน และประชาชนทั่วไป (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบ จ่ายเงินทดแทนและประโยชน์ทดแทน ตามกฎหมายเงินทดแทนและกฎหมายประกันสังคม (5) ตรวจสอบและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเงินทดแทนและกฎหมายประกันสังคม (6) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์แก่ลูกจ้าง / ผู้ประกันตนตามโครงการประกันสังคม (7) ปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน
5. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา	(1) พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ดำเนินการส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานและแข่งขันฝีมือแรงงาน (2) ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กำลังแรงงาน (3) ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพแรงงาน และการเป็นผู้ประกอบการ (4) ดำเนินการประสาน ส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชน จัดทำแผนความต้องการแรงงานฝีมือแห่งชาติ และสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน (5) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง (6) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประสานความเชื่อมโยง สร้างและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานทั้งในและต่างประเทศ (7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

บทที่ 3

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมนอก (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์เพื่อทบทวนปรับปรุงวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ หน่วยงานสังกัดในกระทรวงแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา จะนำเอาข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัด ข้อมูลการวิเคราะห์สภาพการณ์ และศักยภาพของจังหวัดมาทำการวิเคราะห์อีกครั้งหนึ่ง โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ SWOT Analysis หรือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อให้เห็นถึงจุดเด่นหรือจุดแข็ง (Strengths) จุดด้อยหรือจุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threat) ของจังหวัดฉะเชิงเทราอย่างชัดเจน โดยอาจพิจารณารายละเอียดได้ ดังนี้

การวิเคราะห์ SWOT Analysis หรือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์ SWOT Analysis หรือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ต่างๆ ดังนี้

S (Strengths) หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายใน

W (Weaknesses) หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายใน

O (Opportunities) หมายถึง โอกาส ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก

T (Threats) หมายถึง อุปสรรค ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก

โดยสามารถวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม ตามรายละเอียดดังนี้

1. จุดแข็ง (Strengths)

S1 มีการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในรูปแบบประชารัฐ

S2 มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่ทันสมัยเพียงพอต่อการวางแผนพัฒนาแรงงานในจังหวัด

S3 มีสถานประกอบการ/นิคมอุตสาหกรรมจำนวนมากตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดจึงเป็นแหล่งรองรับการจ้างงานได้เป็นอย่างดี

S4 มีสถาบันการศึกษาด้านอาชีวศึกษา/อุดมศึกษาตั้งอยู่ในจังหวัดที่ช่วยในการผลิตแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงาน

S5 มีสถาบันของภาครัฐและเอกชนที่ช่วยในการดำเนินการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

S6 มีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานอยู่ในทุกตำบลช่วยสนับสนุนการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่

S7 มีการพัฒนาระบบการให้บริการสถานประกอบการนายจ้างและประชาชนในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. จุดอ่อน (Weakness)

W1 ไม่มีหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานตั้งอยู่ในอำเภอ/ตำบล อย่างทั่วถึงทำให้การบริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ไม่ครอบคลุมทั่วถึง

W2 นักเรียนที่จบการศึกษาสายสามัญไม่นิยมเข้าศึกษาต่อสาขาอาชีวศึกษาจึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานกึ่งฝีมือ/ทักษะฝีมือ

W3 แรงงานที่จบการศึกษาในระดับ ปวช./ปวส. บางส่วนมุ่งศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีจึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานและมีแรงงานที่จบการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

W4 สถานประกอบการมีการจ้างแรงงานโดยต้องพึงพิงการจ้างแรงงานต่างด้าวค่อนข้างมาก จึงมีความเสี่ยงในกรณีที่มีปัจจัยทำให้แรงงานต่างด้าวเดินทางกลับประเทศตนเอง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตและสถานะเศรษฐกิจของจังหวัด

W5 การที่สถานประกอบการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมากอย่างเข้มข้น (Labour Intensive) ทำให้ไม่ยอมพัฒนากระบวนการผลิตและแรงงานไม่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่อาจประสบปัญหาการปรับตัวเข้าสู่อุตสาหกรรมในอนาคต Thailand 4.0 ได้

W6 ประชาชนบางส่วนยังได้รับข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานไม่ทั่วถึงทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายและแนวทางปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงานรวมทั้งการให้ความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่างๆยังไม่ครอบคลุม

3. โอกาส (Opportunities)

O1 ท่าเลที่ตั้งของจังหวัดใกล้กับกรุงเทพฯ ปริมาณและพื้นที่เศรษฐกิจใหม่รวมทั้งอยู่ใกล้สนามบินและท่าเรือ จึงมีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกทำให้เป็นแหล่งดึงดูดการลงทุนของภาคอุตสาหกรรม

O2 จากการที่รัฐบาลกำหนดให้จังหวัดฉะเชิงเทราเป็นระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) สามารถรองรับกิจการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ซึ่งจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีและอื่นๆจึงเป็นที่สนใจของนักลงทุนมาลงทุนในพื้นที่มากขึ้นทำให้มีความดำเนินการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น

O3 เป็นจังหวัดที่มีโครงสร้างเศรษฐกิจเหมาะสม มีการผสมผสานทั้งด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่กระจายอยู่ในพื้นที่อย่างเหมาะสม

O4 เป็นจังหวัดที่อยู่ในแผนงานของรัฐบาลมีนโยบายที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จะเชื่อมโยงกันในระดับภูมิภาค

O5 ตั้งอยู่ในพื้นที่ไม่ไกลจากประเทศเพื่อนบ้านจึงสามารถนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในพื้นที่เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

O6 นโยบายเปิดประชาคมอาเซียนส่งผลต่อจังหวัดที่จะได้รับประโยชน์จากการขยายการค้า การลงทุนการบริหารและการท่องเที่ยว รวมทั้งในการจ้างแรงงานมากขึ้น

O7 นโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เป็นกรอบแนวทางพัฒนาด้านแรงงานและการปรับตัวของสถานประกอบการได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

○8 รัฐบาลมีนโยบายเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีงานทำหรือกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อสร้างสรรค์และไม่ก่อภาระสังคมในอนาคต

○9 รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ

4. ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threat)

T1 การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากจังหวัดอื่นๆและต่างประเทศเข้ามาในพื้นที่ จำนวนมากอาจส่งผลกระทบต่อภาวะการมีงานทำของประชาชนในจังหวัด

T2 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่จำนวนมากส่งผลกระทบต่อการให้บริการสาธารณะทางการศึกษาและสาธารณสุข รวมทั้งความสงบเรียบร้อยทำให้การควบคุมหรือป้องกันปัญหาทำได้ยาก

T3 ต้นทุนที่ดินมีราคาสูงขึ้นจึงทำให้ผู้ประกอบการย้ายโรงงานหรือนิคมอุตสาหกรรมไปตั้งในพื้นที่อื่นที่มีต้นทุนต่ำกว่ามีผลต่อการจ้างงานลดลง

T4 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่อยู่นอกเหนือการควบคุม เช่น ปัญหาน้ำท่วมภัยแล้ง ส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจการลงทุน และการจ้างงาน

การทบทวนปรับปรุงวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

จากการวิเคราะห์เพื่อทบทวนปรับปรุงวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562 – 2564 โดยการใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT Matrix เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ SWOT Analysis โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง 1) จุดแข็งกับโอกาส 2) จุดแข็งกับข้อจำกัด 3) จุดอ่อนกับโอกาส และ 4) จุดอ่อนกับข้อจำกัด ซึ่งผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในข้อมูลแต่ละคู่ดังกล่าว ทำให้เกิดยุทธศาสตร์ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ

1) ยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็ง และโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในเชิงรุก

2) ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (ST Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในเชิงป้องกัน ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราสามารถนำจุดแข็งที่มีอยู่มาป้องกันข้อจำกัดจากภายนอกได้

3) ยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข (WO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อน และโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในเชิงแก้ไข ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรามีโอกาสที่จะนำแนวคิดหรือวิธีใหม่ๆมาใช้ในการแก้ไขจุดอ่อนที่มีอยู่

4) ยุทธศาสตร์เชิงรับ (WT Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อน และข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในเชิงรับ ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราเผชิญกับทั้งจุดอ่อนและข้อจำกัดภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้

ทั้งนี้ เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ SWOT Matrix แล้ว ทำให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถสรุปประเด็นยุทธศาสตร์ได้ 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ทางเลือกประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO)

ยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO)	
จุดแข็ง (Strengths : S)	โอกาส (Opportunities : O)
S1 มีการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในรูปแบบประชาชาติ S2 มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่ทันสมัยเพียงพอต่อการวางแผนพัฒนาแรงงานในจังหวัด S3 มีสถานประกอบการ/นิคมอุตสาหกรรมจำนวนมากตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดจึงเป็นแหล่งรองรับการจ้างงานได้เป็นอย่างดี S4 มีสถาบันการศึกษาด้านอาชีวศึกษา/อุดมศึกษาตั้งอยู่ในจังหวัดที่ช่วยในการผลิตแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงาน S5 มีสถาบันของภาครัฐและเอกชนที่ช่วยในการดำเนินการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน S6 มีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานอยู่ในทุกตำบลช่วยสนับสนุนการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ S7 มีการพัฒนาระบบการให้บริการสถานประกอบการนายจ้างและประชาชนในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	O1 ทำเลที่ตั้งของจังหวัดใกล้กับกรุงเทพฯ ปริมาณและพื้นที่เศรษฐกิจใหม่รวมทั้งอยู่ใกล้สนามบินและท่าเรือ จึงมีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกทำให้เป็นแหล่งดึงดูดการลงทุนของภาคอุตสาหกรรม O2 จากการที่รัฐบาลกำหนดให้จังหวัดฉะเชิงเทราเป็นระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) สามารถรองรับกิจการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ซึ่งจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีและอื่นๆจึงเป็นที่สนใจของนักลงทุนมาลงทุนในพื้นที่มากขึ้นทำให้มีความดำเนินการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น O3 เป็นจังหวัดที่มีโครงสร้างเศรษฐกิจเหมาะสม มีการผสมผสานทั้งด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่กระจายอยู่ในพื้นที่อย่างเหมาะสม O4 เป็นจังหวัดที่อยู่ในแผนงานของรัฐบาลมีนโยบายที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จะเชื่อมโยงกันในระดับภูมิภาค O5 ตั้งอยู่ในพื้นที่ไม่ไกลจากประเทศเพื่อนบ้านจึงสามารถนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในพื้นที่เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน O6 นโยบายเปิดประชาคมอาเซียนส่งผลดีต่อจังหวัดที่จะได้รับประโยชน์จากการขยายการค้า การลงทุนบริการและการท่องเที่ยว รวมทั้งในการจ้างแรงงานมากขึ้น O7 นโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เป็นกรอบแนวทางพัฒนาด้านแรงงานและการปรับตัวของสถานประกอบการได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม O8 รัฐบาลมีนโยบายเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีงานทำหรือกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อสร้างสรรค์และไม่ก่อภาระสังคมในอนาคต O9 รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ
ทางเลือกประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO)	
SO1 มีการพัฒนาระบบการให้บริการด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่รองรับพื้นที่จังหวัดในการเป็นระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งเสริมการลงทุน และการจ้างงาน (S2+ S7+ O1+O2+O4+O5+O6) SO2 มีสถาบันการศึกษาด้านอาชีวศึกษา และวิทยาลัยชุมชน ทั้งของภาครัฐและเอกชนจำนวนมากในพื้นที่ที่จะช่วยพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ หรือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (S4+ S5+ O7+O9) SO3 มีการบูรณาการการทำงานและสร้างเครือข่ายในการทำงานด้านแรงงานตามนโยบายของรัฐบาล และกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่วางไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม(S1+ S6+ O7) SO4 มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนา การค้า การลงทุน และการจ้างงานในรูปแบบที่หลากหลาย(S2+ S3+ S7+ O8)	

ด้านที่ 2 ทางเลือกประเด็นยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (ST)

ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (ST)	
จุดแข็ง (Strengths : S)	อุปสรรค (Threats : T)
S1 มีการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในรูปแบบประชารัฐ S2 มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการวางแผนพัฒนาแรงงานในจังหวัด S3 มีสถานประกอบการ/นิคมอุตสาหกรรมจำนวนมาก ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดจึงเป็นแหล่งรองรับการจ้างงานได้เป็นอย่างดี S4 มีสถาบันการศึกษาด้านอาชีวศึกษา/อุดมศึกษาตั้งอยู่ในจังหวัดที่ช่วยในการผลิตแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงาน S5 มีสถาบันของภาครัฐและเอกชนที่ช่วยในการดำเนินการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน S6 มีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานอยู่ในทุกตำบลช่วยสนับสนุนการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ S7 มีการพัฒนาระบบการให้บริการสถานประกอบการ นายจ้างและประชาชนในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	T1 การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากจังหวัดอื่นๆและต่างประเทศเข้ามาในพื้นที่ จำนวนมากอาจส่งผลกระทบต่อภาพการณ์ มีงานทำของประชาชนในจังหวัด T2 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่จำนวนมากส่งผลกระทบต่อการให้บริการสาธารณะทางการศึกษาและสาธารณสุข รวมทั้งความสงบเรียบร้อยทำให้การควบคุมหรือป้องกันปัญหาทำได้ยาก T3 ต้นทุนที่ดินมีราคาสูงขึ้นจึงทำให้ผู้ประกอบการย้ายโรงงานหรือนิคมอุตสาหกรรมไปตั้งในพื้นที่อื่นที่มีต้นทุนต่ำกว่ามีผลต่อการจ้างงานลดลง T4 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่อยู่นอกเหนือการควบคุม เช่น ปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้ง ส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจการลงทุน และการจ้างงาน
ทางเลือกประเด็นยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (ST)	
ST1 พัฒนาระบบข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานให้มีกลไกการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความมั่นคง สงบเรียบร้อย และป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย (S1+ S7 + T2) ST2 พัฒนาศักยภาพและทักษะฝีมือแรงงานในจังหวัด โดยสถาบันภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดผลกระทบการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และแรงงานจากจังหวัดอื่น (S4+ S5 + T1) ST3 เพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุม กำกับดูแล และจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน เพื่อไม่ให้เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัด และการเข้าสู่อุตสาหกรรมในอนาคต (S1+ S6 + T1)	

ด้านที่ 3 ทางเลือกประเด็นยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข (WO)

ยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข (WO)	
จุดอ่อน (Weaknesses : W)	โอกาส (Opportunities : O)
W1 ไม่มีหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานตั้งอยู่ในอำเภอ/ตำบล อย่างทั่วถึงทำให้การบริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ไม่ครอบคลุมทั่วถึง W2 นักเรียนที่จบการศึกษาสายสามัญไม่นิยมเข้าศึกษาต่อสาขาอาชีวะจึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานกึ่งฝีมือ/ทักษะฝีมือ W3 แรงงานที่จบการศึกษาในระดับ ปวช./ปวส. บางส่วนมุ่งศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีจึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานและมีแรงงานที่จบการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน W4 สถานประกอบการมีการจ้างแรงงานโดยต้องพึ่งพิงการจ้างแรงงานต่างด้าวค่อนข้างมาก จึงมีความเสี่ยงในกรณีที่มิป้จจัยทำให้แรงงานต่างด้าวเดินทางกลับประเทศตนเอง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตและสถานะเศรษฐกิจของจังหวัด W5 การที่สถานประกอบการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมากอย่างเข้มข้น (Labour Intensive) ทำให้ไม่ยอมพัฒนากระบวนการผลิตและแรงงานไม่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ อาจประสบปัญหาการปรับตัวเข้าสู่อุตสาหกรรมในอนาคต Thailand 4.0 ได้ W6 ประชาชนบางส่วนยังได้รับข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานไม่ทั่วถึงทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายและแนวทางปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงาน	O1 ท่าเลที่ตั้งของจังหวัดใกล้กับกรุงเทพฯ ปริมาณและพื้นที่เศรษฐกิจใหม่รวมทั้งอยู่ใกล้สนามบินและท่าเรือ จึงมีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกทำให้เป็นแหล่งดึงดูดการลงทุนของภาคอุตสาหกรรม O2 จากการที่จังหวัดฉะเชิงเทราเป็นการเขตเศรษฐกิจพิเศษสำหรับกิจการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต แล้วรัฐบาลยังกำหนดให้จังหวัดเป็นระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) และเป็นจังหวัด Super Clusterสามารถรองรับกิจการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ซึ่งจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีและอื่นๆจึงเป็นที่สนใจของนักลงทุนมาลงทุนในพื้นที่มากขึ้นทำให้มีความดำเนินการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น O3 เป็นจังหวัดที่มีโครงสร้างเศรษฐกิจเหมาะสม มีการผสมผสานทั้งด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่กระจายอยู่ในพื้นที่อย่างเหมาะสม O4 เป็นจังหวัดที่อยู่ในแผนงานของรัฐบาลมีนโยบายที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จะเชื่อมโยงกันในระดับภูมิภาค O5 ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ไม่ไกลจากประเทศเพื่อนบ้านจึงสามารถนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในพื้นที่เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน O6 นโยบายเปิดประชาคมอาเซียนส่งผลดีต่อจังหวัดที่จะได้รับประโยชน์จากการขยายการค้า การลงทุนการบริการและการท่องเที่ยว รวมทั้งในการจ้างแรงงานมากขึ้น O7 นโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เป็นกรอบแนวทางพัฒนาด้านแรงงานและการปรับตัวของสถานประกอบการได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม O8 รัฐบาลมีนโยบายเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีงานทำหรือกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อสร้างสรรค์และไม่ก่อภาระสังคมในอนาคต O9 รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ
ทางเลือกประเด็นยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข (WO)	
WO1 สร้างเครือข่ายในการดำเนินงานด้านแรงงานในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อการบูรณาการความร่วมมือ และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ระเบียบกฎหมาย ที่จะส่งเสริมการมีงานทำ การให้ความคุ้มครองและมีหลักประกันสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ประชาชนในพื้นที่ (W1+ W6 + O7) WO2 ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเข้าเรียนในสายอาชีวะ หรือวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และให้มีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ที่มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (W2+ W3 + W5 +O1+O2+O9) WO3 สนับสนุนให้มีการบูรณาการความร่วมมือในการทำงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน สถานศึกษา และสถานประกอบการ/นายจ้าง เพื่อผลิตนักศึกษา และแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน (W2+ W3 + W5 +O2)	

ด้านที่ 4 ทางเลือกประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรับ (WT)

ยุทธศาสตร์เชิงรับ(WT)	
จุดอ่อน (Weaknesses : W)	อุปสรรค (Threats : T)
W1 ไม่มีหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานตั้งอยู่ในอำเภอ/ตำบล อย่างทั่วถึงทำให้การบริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ไม่ครอบคลุมทั่วถึง W2 นักเรียนที่จบการศึกษาสายสามัญไม่นิยมเข้าศึกษาต่อสาขาอาชีวะจึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานกึ่งฝีมือ/ทักษะฝีมือ W3 แรงงานที่จบการศึกษาในระดับ ปวช./ปวส. บางส่วนมุ่งศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีจึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานและมีแรงงานที่จบการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน W4 สถานประกอบการมีการจ้างแรงงานโดยต้องพึ่งพิงการจ้างแรงงานต่างด้าวค่อนข้างมาก จึงมีความเสี่ยงในกรณีที่มีปัจจัยทำให้แรงงานต่างด้าวเดินทางกลับประเทศตนเอง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตและสถานะเศรษฐกิจของจังหวัด W5 การที่สถานประกอบการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมากอย่างเข้มข้น (Labour Intensive) ทำให้ไม่ยอมพัฒนากระบวนการผลิตและแรงงานไม่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่อาจประสบปัญหาการปรับตัวเข้าสู่อุตสาหกรรมในอนาคตThailand 4.0 ได้ W6 ประชาชนบางส่วนยังได้รับข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานไม่ทั่วถึงทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายและแนวทางปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงาน	T1 การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากจังหวัดอื่นๆและต่างประเทศเข้ามาในพื้นที่ จำนวนมากอาจส่งผลกระทบต่อภาวะการมีงานทำของประชาชนในจังหวัด T2 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่จำนวนมากส่งผลกระทบต่อทำให้บริการสาธารณะทางการศึกษาและสาธารณสุข รวมทั้งความสงบเรียบร้อยทำให้การควบคุมหรือป้องกันปัญหาทำได้ยาก T3 ดันทุนที่ดินมีราคาสูงขึ้นจึงทำให้ผู้ประกอบการย้ายโรงงานหรือนิคมอุตสาหกรรมไปตั้งในพื้นที่อื่นที่มีต้นทุนต่ำกว่ามีผลต่อการจ้างงานลดลง T4 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่อยู่นอกเหนือการควบคุม เช่น ปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้ง ส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจการลงทุน และการจ้างงาน
ทางเลือกประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรับ (WT)	
WT1 ยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อผลิตบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ และลดผลกระทบในการมีงานทำของประชาชนในจังหวัด (W3+ W5 +T1) WT2 เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษา ให้พัฒนาหลักสูตรในอาชีวะ และอุดมศึกษา ในสาขาวิชาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อลดการขาดแคลนแรงงานกึ่งฝีมือ/ทักษะฝีมือ และลดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากถิ่นอื่นเข้ามาทำงาน (W2+ W3 +T1) WT3 ส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนากระบวนการผลิตและเทคโนโลยี เพื่อรองรับอุตสาหกรรม Thailand 4.0 และลดการพึ่งพิงแรงงานต่างด้าว (W4+ W5 +T1)	

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์

ทางเลือกประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO)
SO1 มีการพัฒนาระบบการให้บริการด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่รองรับพื้นที่จังหวัดในการเป็นระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งเสริมการลงทุน และการจ้างงาน SO2 มีสถาบันการศึกษาด้านอาชีวะ และวิทยาลัยชุมชน ทั้งของภาครัฐและเอกชนจำนวนมากในพื้นที่ที่จะพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ หรือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน SO3 มีการบูรณาการการทำงานและสร้างเครือข่ายในการทำงานด้านแรงงานตามนโยบายของรัฐบาล และกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่วางไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม SO4 มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนา การค้า การลงทุน และการจ้างงานในรูปแบบที่หลากหลาย
ทางเลือกประเด็นยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (ST)
ST1 พัฒนาระบบข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานให้มีกลไกการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความมั่นคง สงบเรียบร้อย และป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน และการลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย (S1+ S7 + T2) ST2 พัฒนาศักยภาพและทักษะฝีมือแรงงานในจังหวัด โดยสถาบันภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดผลกระทบการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และแรงงานจากจังหวัดอื่น (S4+ S5 + T1) ST3 เพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุม กำกับดูแล และจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน เพื่อไม่ให้เป็นปัญหา อุปสรรคต่อการพัฒนาการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัด และการเข้าสู่อุตสาหกรรมในอนาคต (S1+ S6 + T1)
ทางเลือกประเด็นยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข (WO)
WO1 สร้างเครือข่ายในการดำเนินงานด้านแรงงานในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อการบูรณาการความร่วมมือ และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ระเบียบกฎหมาย ที่จะส่งเสริมการมีงานทำ การให้ความคุ้มครองและมีหลักประกันสังคมเพื่อ ยกระดับคุณภาพชีวิตให้ประชาชนในพื้นที่ (W1+ W6 + O7) WO2 ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเข้าเรียนในสายอาชีวะ หรือวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และให้ มีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ที่มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในอุตสาหกรรม แห่งอนาคต (W2+ W3 + W5 +O1+O2+O9) WO3 สนับสนุนให้มีการบูรณาการความร่วมมือในการทำงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน สถานศึกษา และสถาน ประกอบการ/นายจ้าง เพื่อผลิตนักศึกษา และแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน (W2+ W3 + W5 +O2)
ทางเลือกประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรับ (WT)
WT1 ยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อผลิตบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ และ ลดผลกระทบในการมีงานทำของประชาชนในจังหวัด WT2 เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษา ให้พัฒนาหลักสูตรในอาชีวะ และอุดมศึกษา ในสายวิชาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อลดการขาดแคลนแรงงานกึ่งฝีมือ/ทักษะฝีมือ และลดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากถิ่นอื่นเข้ามาทำงาน WT3 ส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนากระบวนการผลิตและเทคโนโลยี เพื่อรองรับอุตสาหกรรม Thailand 4.0 และลด การพึ่งพิงแรงงานต่างด้าว

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การยกระดับฝีมือแรงงาน และพัฒนาศักยภาพรองรับไทยแลนด์ 4.0 และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน (SO2+SO3+ST2+WO2+WT1)
2. การพัฒนาและส่งเสริมการมีงานทำ มีรายได้ที่มั่นคง และสูงขึ้น (SO1+SO3+WO1+WO3+WT2)
3. การส่งเสริมคุ้มครองแรงงานและพัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน (SO3+WO1)
4. การป้องกันแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน และแรงงานผิดกฎหมาย (SO3+ST1+ST2+ST3+WT3)
5. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน และการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้แก่ประชาชน (SO1+SO4+WO1)

บทที่ 4

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562 – 2564 (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ.2562)

วิสัยทัศน์ :

“แรงงานในและนอกระบบมีงานทำ มีศักยภาพสูง เพื่รองรับไทยแลนด์ 4.0 และได้รับการคุ้มครองโดยมีหลักประกันและคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ :

1. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและความสามารถในการแข่งขัน
2. ส่งเสริมให้แรงงานมีงานทำในรูปแบบที่หลากหลาย มีรายได้ที่มั่นคง
3. พัฒนาและดูแลคุ้มครองแรงงานให้ได้รับความเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมยกระดับมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน
4. พัฒนาแรงงานให้มีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
5. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานให้ถูกต้อง ทันสมัย และเชื่อมโยงเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

- 1 : การยกระดับฝีมือแรงงานและพัฒนาศักยภาพรองรับไทยแลนด์ 4.0 และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน
- 2 : การพัฒนาและส่งเสริมการมีงานทำ มีรายได้ที่มั่นคง และสูงขึ้น
- 3 : การส่งเสริมคุ้มครองแรงงาน และพัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน
- 4 : การป้องกันแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และแรงงานผิดกฎหมาย
- 5 : การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน และเสริมสร้างประชาสัมพันธ์การรับรู้แก่ประชาชน

เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. การยกระดับฝีมือแรงงานและพัฒนาศักยภาพรองรับไทยแลนด์ 4.0 และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน	แรงงานในและนอกระบบ มีทักษะฝีมือ และศักยภาพสูง สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	1.1. ยกระดับฝีมือแรงงานและพัฒนาศักยภาพแรงงานในระบบและนอกระบบ 1.2. เตรียมความพร้อมให้แก่ประชากรวัยทำงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน 1.3. ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการเข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการ 1.4. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมภาษาอาเซียนให้กับแรงงานไทย
2. การพัฒนาและส่งเสริมการมีงานทำมีรายได้ที่มั่นคง และสูงขึ้น	ประชากรมีงานทำในช่องทางและรูปแบบที่หลากหลาย มีรายได้สูงขึ้น	2.1. พัฒนาและส่งเสริมการมีงานทำมิติใหม่ ในรูปแบบที่หลากหลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2.2. พัฒนาเครือข่ายการส่งเสริมการจ้างงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน 2.3. พัฒนาและส่งเสริมระบบการแนะแนวอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระและการรับงานไปทำที่บ้าน
3. การส่งเสริม คุ่มครองแรงงานและพัฒนาระบบประกันสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน	แรงงานได้รับการส่งเสริม คุ่มครอง มีความมั่นคง ในการทำงานและได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	3.1. ส่งเสริมและพัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี 3.2. พัฒนากลไกด้านสวัสดิการและบูรณาการความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้กับแรงงาน 3.3. พัฒนาและส่งเสริมระบบประกันสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
4. การป้องกันแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และแรงงานผิดกฎหมาย	แรงงานได้รับการส่งเสริม และคุ้มครองไม่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และแรงงานผิดกฎหมาย	4.1. สร้างเครือข่ายและบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย 4.2. ตรวจสอบ คุ้มครองดูแลแรงงานเพื่อป้องกันไม่ให้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและเป็นแรงงานผิดกฎหมาย 4.3. พัฒนาระบบและกลไกการให้บริการใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าว
5. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและเสริมสร้างประชาสัมพันธ์การรับรู้แก่ประชาชน	มีระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่ถูกต้อง และเชื่อมโยงเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพทันสมัย รวมทั้ง มีกลไกการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ นโยบายและภารกิจด้านแรงงานอย่างสะดวกและทั่วถึง	5.1. ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานทั้งระบบ 5.2. ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานเพื่อประโยชน์ต่อสถานประกอบการ/นายจ้างแรงงาน และประชาชน 5.3. พัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลตำแหน่งงานว่างและทะเบียนคนหางานโดยการให้บริการด้วยเทคโนโลยี ที่ทันสมัย 5.4. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และประกันสังคมรวมทั้งประชาคมอาเซียนให้แก่แรงงานไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1
การยกระดับฝีมือแรงงานและพัฒนาศักยภาพรองรับไทยแลนด์ 4.0
และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

เป้าประสงค์	แรงงานในและนอกระบบมีทักษะฝีมือ และศักยภาพสูง สามารถเพิ่ม ผลิตภาพแรงงานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
-------------	---

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
1.1 จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมแนวทางการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง	720	720	720
1.2 จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงานในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง	2,600	2,600	2,600
1.3 จำนวนผู้เข้ารับการฝึกเพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับ Thailand 4.0	1,600	1,600	1,600
1.4 จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต	2,920	2,920	2,920
1.5 จำนวนแรงงานได้รับการยกระดับให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการ แข่งขัน	40	40	40
1.6 จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อเพิ่มทางเลือก ในการประกอบอาชีพ	420	420	420
1.7 จำนวนแรงงานสูงอายุได้เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	120	120	120
1.8 จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ตอนกลาง	500	500	500
1.9 จำนวนผู้ที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการ ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545	80,000	80,000	80,000
1.10 จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน	10	10	10
1.11 จำนวนผู้ที่เข้าร่วมการพัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	80,000	80,000	80,000
1.12 เสริมสร้างวินัยการทำงานในสถานประกอบการ	40	40	40
1.13 โครงการสร้างนักบริหารแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0	40	40	40
1.14 โครงการเพิ่มขีดความสามารถของแรงงาน เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	2,100	2,100	2,100
1.15 พัฒนาทักษะฝีมือให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน	700	700	700

กลยุทธ์ :

กลยุทธ์ 1.1 ยกระดับฝีมือแรงงานและพัฒนาศักยภาพแรงงานในระบบและนอกระบบ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	การจัดฝึกอบรมแนวทางการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กำลังแรงงานในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง	สนพ.ฉช.
2	การฝึกอบรมด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้แก่แรงงานกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง	สนพ.ฉช.
3	โครงการ เพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับ Thailand 4.0	สนพ.ฉช.
4	โครงการ พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และอุตสาหกรรมแห่งอนาคตในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก	สนพ.ฉช.
5	โครงการ : ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	สนพ.ฉช.
6	โครงการ ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ	สนพ.ฉช.
7	โครงการ ฝึกอบรมแรงงานสูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	สนพ.ฉช.

กลยุทธ์ 1.2 เตรียมความพร้อมให้แก่ประชากรวัยทำงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.	โครงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง	สนพ.ฉช.

กลยุทธ์ 1.3 ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการเข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545	สนพ.ฉช.
2	โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ	สนพ.ฉช.
3	กิจกรรม พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	สนพ.ฉช.
4	โครงการเสริมสร้างวินัยการทำงานในสถานประกอบการ	สสค.ฉช.
5	โครงการสร้างนักบริหารแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0	สสค.ฉช.

กลยุทธ์ 1.4 พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมภาษาอาเซียนให้แก่แรงงานไทย

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	โครงการเพิ่มขีดความสามารถของแรงงาน เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	สนพ.ฉช.
2	พัฒนาทักษะฝีมือให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	สนพ.ฉช.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2
การพัฒนาและส่งเสริมการมีงานทำมีรายได้ที่มั่นคง และสูงขึ้น

เป้าประสงค์	ประชากรมีงานทำในช่องทางและรูปแบบที่หลากหลาย มีรายได้สูงขึ้น
-------------	---

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
2.1 จำนวนแรงงานที่เข้าร่วมโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	360	360	360
2.2 จำนวนครั้งที่สนับสนุนแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้านแรงงานระดับจังหวัด	1	1	1
2.3 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ (Smart job Smart Worker)	2,000	2,000	2,000
2.4 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการบริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ	111	111	111
2.5 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 3 ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม)	150	150	150
2.6 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์	14	14	14
2.7 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ	230	230	230
2.8 จำนวนผู้ได้รับการจัดหางานในประเทศ	8,300	8,300	8,300
2.9 จำนวนผู้ได้รับการจัดหางานในต่างประเทศ	280	280	280
2.10 จำนวนผู้ได้รับการแนะนำอาชีพ	2,965	2,965	2,965
2.11 จำนวนผู้ได้รับการส่งเสริมรายได้ผู้ไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน	60	60	60
2.12 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการสังคมสร้างสุข พลัสสร้างชาติ	273	273	273
2.13 จำนวนผู้ได้รับการประสานการให้บริการด้านแรงงาน	2,976	2,976	2,976
2.14 จำนวนผู้ได้รับการได้แรงงาน	1,562	1,562	1,562
2.15 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานอย่างยั่งยืน	3,471	3,471	3,471

กลยุทธ์ :

กลยุทธ์ 2.1 พัฒนาและส่งเสริมการมีงานทำมีรายได้ใหม่ ในรูปแบบที่หลากหลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรม จ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	สรจ.ฉช.
2	โครงการสนับสนุนแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้านแรงงานระดับจังหวัด	สรจ.ฉช.
3	โครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ (Smart job Smart Worker)	สจจ.ฉช.
4	โครงการบริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ	สจจ.ฉช.
5	โครงการ 3 ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม)	สจจ.ฉช.
6	โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์	สจจ.ฉช.
7	โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ	สจจ.ฉช.

กลยุทธ์ 2.2 พัฒนาเครือข่ายการส่งเสริมการจ้างงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	โครงการให้บริการจัดหางานในประเทศ	สจจ.ฉช.
2	โครงการให้บริการจัดหางานในต่างประเทศ	สจจ.ฉช.

กลยุทธ์ 2.3 พัฒนาและส่งเสริมระบบการแนะแนวอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระและการรับงานไปทำที่บ้าน

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	โครงการให้บริการแนะแนวอาชีพ	สจจ.ฉช.
2	โครงการส่งเสริมรายได้ผู้ไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน	สจจ.ฉช.
3	โครงการสังคมสร้างสุข พลังสร้างชาติ	สรจ.ฉช.
4	กิจกรรมประสานการให้บริการด้านแรงงาน	สรจ.ฉช.
5	กิจกรรม บริหารจัดการแรงงานในพื้นที่ได้รับบริการได้แรงงาน	สรจ.ฉช.
6	โครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานอย่างยั่งยืน	สจจ.ฉช.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

การส่งเสริม คัดกรองแรงงานและพัฒนาระบบประกันสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

เป้าประสงค์	แรงงานได้รับการส่งเสริม คัดกรอง มีความมั่นคง ในการทำงานและได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
-------------	---

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
3.1 จำนวนแรงงานมีความรู้และได้รับการคัดกรองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	38,000	39,000	40,000
3.2 ผู้เข้าร่วมประชุมโครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	50	50	50
3.3 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสวัสดิการแรงงานสูงอายุเพื่อเตรียมเข้าสู่การเกษียณ	200	200	200
3.4 ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานสูงอายุ (60ปีขึ้นไป)	60	60	60
3.5 ผู้เข้าร่วมโครงการจัดสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตแรงงานและครอบครัว	2	2	2
3.6 จำนวนผู้ได้รับการตรวจแรงงานในระบบ	8,300	8,300	8,300
3.7 จำนวนผู้ได้รับการตรวจแรงงานนอกระบบ	250	250	250
3.8 จำนวนผู้ได้รับการสนับสนุนเทคนิคและวิชาการด้านคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ	900	900	900
3.9 จำนวนผู้ได้รับบริการจากการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ (Service Delivery Unit)	600	600	600
3.10 จำนวนผู้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการประกันสังคม มาตรา 40 แก่แรงงานนอกระบบ	130	130	130
3.11 จำนวนผู้ได้รับการคุ้มครองและสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน	330	340	350
3.12 กิจำนวนสถานประกอบการได้รับการกำกับ ดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายและสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน	18,061	18,061	18,061
3.13 จำนวนผู้ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานได้รับความเป็นธรรม และเกิดความสมานฉันท์ในวงการแรงงาน	15,800	15,800	15,800
3.14 จำนวนสถานประกอบการได้รับการกำกับ ดูแล และสนับสนุนให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการตามกฎหมายและนอกเหนือกฎหมาย	100	6100	100
3.15 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand)	268	268	268
3.16 จำนวนผู้ที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการมีความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	349	349	349
3.17 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน	230	240	250
3.18 จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน	150	160	170
3.19 จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านมาตรฐานแรงงาน	65	70	75

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
3.20 จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการรณรงค์ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ	65	70	75
3.21 จำนวนผู้ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	30,060	30,060	30,060
3.22 จำนวนผู้ได้รับการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 คนลงมา	165	165	165
3.23 จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (TO BE NUMBER ONE)	2	2	2
3.24 จำนวนผู้ขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการตามกฎหมายประกันสังคมตามมาตรา 33 และ มาตรา 39	243,600	247,600	251,300
3.25 จำนวนลูกจ้างตามระบบประกันสังคมสำหรับลูกจ้าง ผู้ประกันตน และผู้มีสิทธิตามกฎหมาย	232,200	232,200	232,200
3.26 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการบริการจัดการระบบประกันสังคมสำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 40	26,800	26,800	26,800
3.27 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้งานประกันสังคม	950	950	950
3.28 จำนวนผู้ประกันตนได้รับบริการทางการแพทย์ให้ผู้ประกันตนอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน	211,000	211,000	211,000
3.29 จำนวนผู้ที่ได้รับการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ด้านประกันสังคม	150	150	150
3.30 จำนวนผู้ประกันตนที่ป่วยและผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพได้รับการเยี่ยม	600	600	600

กลยุทธ์ :

กลยุทธ์ 3.1 ส่งเสริมและพัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	โครงการคุ้มครองดูแลให้แรงงานมีความรู้และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	สสค.ฉช.
2	โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	สรจ.ฉช.
3	กิจกรรม ส่งเสริมสวัสดิการแรงงานสูงอายุเพื่อเตรียมเข้าสู่การเกษียณ	สสค.ฉช.
4	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานสูงอายุ (60ปีขึ้นไป)	สสค.ฉช.
5	โครงการจัดสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตแรงงานและครอบครัว	สสค.ฉช.
6	ตรวจแรงงานในระบบ	สสค.ฉช.
7	ตรวจแรงงานนอกระบบ	สสค.ฉช.
8	สนับสนุนเทคนิคและวิชาการด้านคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ	สสค.ฉช.
9	โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ (Service Delivery Unit)	สปจ.ฉช.
10	โครงการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการประกันสังคม มาตรา 40 แก่แรงงานนอกระบบ	สปจ.ฉช.

กลยุทธ์ 3.2 พัฒนากลไกด้านสวัสดิการและบูรณาการความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้กับแรงงาน

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	โครงการคุ้มครองและสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน	สสค.ฉช.
2	กิจกรรม กำกับ ดูแลให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายและสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน	สสค.ฉช.
3	กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานได้รับความเป็นธรรม และเกิดความสมานฉันท์ในวงการแรงงาน	สสค.ฉช.
4	กิจกรรม กำกับ ดูแล และสนับสนุนให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการตามกฎหมายและนอกเหนือกฎหมาย	สสค.ฉช.
5	โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand)	สสค.ฉช.
6	ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการมีความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	สสค.ฉช.
7	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน	สสค.ฉช.
8	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน	สสค.ฉช.
9	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านมาตรฐานแรงงาน	สสค.ฉช.
10	โครงการรณรงค์ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ	สสค.ฉช.
11	สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	สสค.ฉช.
12	โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 คน ลงมา	สรจ.ฉช.
13	โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (TO BE NUMBER ONE)	สรจ.ฉช.

กลยุทธ์ 3.3 พัฒนาและส่งเสริมระบบประกันสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	โครงการส่งเสริมการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมตามมาตรา 33 และมาตรา 39	สปจ.ฉช.
2	กิจกรรม บริหารจัดการระบบประกันสังคมสำหรับลูกจ้าง ผู้ประกันตน และผู้มีสิทธิตามกฎหมาย	สปจ.ฉช.
3	โครงการบริการจัดการระบบประกันสังคมสำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา 40	สปจ.ฉช.
4	โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้แก่ผู้ประกันตนประกันสังคม	สปจ.ฉช.
5	จัดระบบบริการทางการแพทย์ให้ผู้ประกันตนอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน	สปจ.ฉช.
6	โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ด้านประกันสังคม	สปจ.ฉช.
7	โครงการประกันสังคมเยี่ยมผู้ประกันตนที่ป่วยและผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ	สปจ.ฉช.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

การป้องกันแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และแรงงานผิดกฎหมาย

เป้าประสงค์	แรงงานได้รับการส่งเสริม และคุ้มครองไม่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และแรงงานผิดกฎหมาย
-------------	---

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
4.1 จำนวนแผนป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	1	1	1
4.2 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว	60	60	60
4.3 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจัดตั้งศูนย์ประสานแรงงานประมงจังหวัด	2,300	2,300	2,300
4.4 จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการป้องกันและแก้ไขการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	67	68	69
4.5 จำนวนผู้ได้รับการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	1,300	1,300	1,300
4.6 จำนวนผู้ได้รับความรู้ความเข้าใจเพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ	8,000	8,000	8,000
4.7 จำนวนผู้เข้าร่วมเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ	500	500	500
4.8 จำนวนผู้เข้าร่วมรณรงค์เผยแพร่ความรู้เรื่องการใช้แรงงานเด็ก	400	400	400
4.9 จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วม ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลให้แรงงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	29 510	29 510	29 510
4.10 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการคุ้มครองสิทธิแรงงานประมงทะเล	120	120	120
4.11 โครงการความรู้ด้านประกันสังคมแก่แรงงานต่างด้าว	350	350	350
4.12 จำนวนผู้มาทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน	8,261	8,261	8,261

กลยุทธ์ :

กลยุทธ์ 4.1 สร้างเครือข่ายและบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	สรจ.ฉช.

2	โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว	สจจ.ฉช.
ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
3	โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานแรงงานประมงจังหวัด	สจจ.ฉช.

กลยุทธ์ 4.2 ตรวจสอบ คัดกรองดูแลแรงงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและเป็นแรงงานผิดกฎหมาย

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	สสค.ฉช.
2	โครงการ ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	สจจ.ฉช.
3	โครงการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ	สจจ.ฉช.
4	โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ	สจจ.ฉช.
5	รณรงค์เผยแพร่ความรู้เรื่องการใช้แรงงานเด็ก	สจจ.ฉช.
6	ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลให้แรงงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	สสค.ฉช.
7	โครงการคุ้มครองสิทธิแรงงานประมงทะเล	สคค.ฉช.
8	โครงการความรู้ด้านประกันสังคมแก่แรงงานต่างด้าว	สพจ.ฉช.

กลยุทธ์ 4.3 พัฒนาระบบและกลไกการให้บริการใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าว

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน	สจจ.ฉช.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5

การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและเสริมสร้างประชาสัมพันธ์การรับรู้แก่ประชาชน

เป้าประสงค์	มีระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่ถูกต้อง และเชื่อมโยงเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รวมทั้งมีกลไกการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้นโยบายและภารกิจด้านแรงงาน อย่างสะดวกและทั่วถึง
-------------	---

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
5.1 จำนวนรายงานการจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน	5	5	5
5.2 จำนวนรายงานการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ	1	1	1
5.3 จำนวนรายงานสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วไปในภาคอุตสาหกรรม	1	1	1
5.4 จำนวนรายงานสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในตลาดแรงงานของจังหวัด	1	1	1
5.5 จำนวนรายงานการจัดทำความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าจ้างของจังหวัด	3	3	3
5.6 จำนวนรายงาน โครงการประเมินผลตามนโยบายยุทธศาสตร์และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด	1	1	1
5.7 จำนวนผู้ได้รับการบริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	30,000	30,000	30,000
5.8 จำนวนผู้ที่ได้รับพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	20	20	20
5.9 จำนวนผู้ได้รับการณรงค์เผยแพร่ความรู้ด้านประกันสังคมแก่แรงงานและสถานประกอบการ	4,000	5,000	6,000
5.10 จำนวนผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่นายจ้างเพื่อจัดทำข้อมูลประกันสังคมเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์	40	40	40
5.11 จำนวนแรงงานที่ขึ้นทะเบียนกำลังแรงงาน	2,625	2,625	2,625
5.12 ข้อมูลสำรวจข้อมูลเครือข่ายแรงงานนอกระบบ	1	1	1
5.13 จำนวนผู้เข้ารับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โยกย้ายถิ่นฐานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	180	190	200
5.14 จำนวนผู้เข้าร่วมรณรงค์เผยแพร่ความรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้เกี่ยวข้อง	100	100	100

กลยุทธ์ :

กลยุทธ์ 5.1 ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานทั้งระบบ

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	โครงการการจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน	สรจ.ฉช.
2	โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ	สรจ.ฉช.
3	โครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วไปในภาคอุตสาหกรรม	สรจ.ฉช.
4	โครงการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในตลาดแรงงานของจังหวัด	สรจ.ฉช.
5	การจัดทำความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าจ้างของจังหวัด	สรจ.ฉช.
6	โครงการประเมินผลตามนโยบายยุทธศาสตร์และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด	สรจ.ฉช.

กลยุทธ์ 5.2 ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานเพื่อประโยชน์ต่อสถานประกอบการ/นายจ้างแรงงาน และประชาชน

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	โครงการให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	สจจ.ฉช.
2	สร้างและพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	สสค.ฉช.
3	โครงการรณรงค์เผยแพร่ความรู้ด้านประกันสังคมแก่แรงงานและสถานประกอบการ	สพจ.ฉช.
4	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่นายจ้างเพื่อจัดทำข้อมูลประกันสังคมเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์	สพจ.ฉช.

กลยุทธ์ 5.3 พัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลตำแหน่งงานว่างและทะเบียนคนหางานโดยการให้บริการด้วยเทคโนโลยี ที่ทันสมัย

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	โครงการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน	สจจ.ฉช.
2	สำรวจข้อมูลเครือข่ายแรงงานนอกระบบ	สสค.ฉช.

กลยุทธ์ 5.4 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และประกันสังคมรวมทั้งประชาคมอาเซียนให้กับแรงงานไทย

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โยกย้ายถิ่นฐานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	สสค.ฉช.
2	รณรงค์เผยแพร่ความรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้เกี่ยวข้อง	สสค.ฉช.

แผนงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2562- 2564 (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ.2562)

เพื่อให้เกิดการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและบรรลุวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562- 2564 (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ.2562) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร่วมกันกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ค่าเป้าหมาย และประมาณการงบประมาณในระยะ 3 ปี (พ.ศ.2562-2564) เพื่อใช้ประโยชน์เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งได้กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบไว้ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562- 2564 (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ.2562) มีรายละเอียดตามตารางดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	จำนวนแผนงาน/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)
ยุทธศาสตร์ ที่ 1. การยกระดับฝีมือแรงงานและพัฒนาศักยภาพรองรับไทยแลนด์ 4.0 และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน	15	144,719,400
กลยุทธ์ 1.1 ยกระดับฝีมือแรงงานและพัฒนาศักยภาพแรงงานในระบบและนอกระบบ	7	89,346,150
กลยุทธ์ 1.2. เตรียมความพร้อมให้แก่ประชากรวัยทำงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	1	4,498,050
กลยุทธ์ 1.3. ส่งเสริมสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการ	5	33,880,200
กลยุทธ์ 1.4. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมภาษาอาเซียนให้แก่แรงงานไทย	2	16,995,000
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 2. การพัฒนาและส่งเสริมการมีงานทำมีรายได้ที่มั่นคงและสูงขึ้น	15	15,857,820
กลยุทธ์ 2.1 พัฒนาและส่งเสริมการมีงานทำมีดีใหม่ ในรูปแบบที่หลากหลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ	7	6,583,200
กลยุทธ์ 2.2 พัฒนาเครือข่ายการส่งเสริมการจ้างงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน	2	2,700,000
กลยุทธ์ 2.3 พัฒนาและส่งเสริมระบบการแนะแนวอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระและการรับงานไปทำที่บ้าน	6	6,574,620

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	จำนวนแผนงาน/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 3. การส่งเสริม คุ่มครองแรงงานและพัฒนาระบบประกันสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน	30	16,154,880
กลยุทธ์ 3.1 ส่งเสริมและพัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	10	3,857,700
กลยุทธ์ 3.2 พัฒนากลไกด้านสวัสดิการและบูรณาการความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้กับแรงงาน	13	2,956,980
กลยุทธ์ 3.3 พัฒนาและส่งเสริมระบบประกันสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน	7	9,340,200
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 4. การป้องกันแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และแรงงานผิดกฎหมาย	12	5,795,580
กลยุทธ์ 4.1 สร้างเครือข่ายและบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย	3	3,480,600
กลยุทธ์ 4.2 ตรวจสอบ คุ่มครองดูแลแรงงาน เพื่อป้องกันไม่ให้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและเป็นแรงงานผิดกฎหมาย	8	2,299,380
กลยุทธ์ 4.3 . พัฒนาระบบและกลไกการให้บริการใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าว	1	15,600
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและเสริมสร้างประชาสัมพันธ์การรับรู้แก่ประชาชน	14	3,120,030
กลยุทธ์ 5.1. ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน	6	1,548,630
กลยุทธ์ 5.2 ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน เพื่อประโยชน์ต่อสถานประกอบการ/นายจ้างแรงงานและประชาชน	4	1,149,000
กลยุทธ์ 5.3 พัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูล ตำแหน่งงานว่าง และทะเบียนคนหางาน โดยการให้บริการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย	2	27,900
กลยุทธ์ 5.4. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและประกันสังคม รวมทั้งประชาคมอาเซียนให้กับแรงงานไทย	2	394,500
รวมทั้งสิ้น	74	179,852,130

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 1. การยกระดับฝีมือแรงงานและพัฒนาศักยภาพรองรับไทยแลนด์ 4.0 และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ 1.1 ยกระดับฝีมือแรงงานและพัฒนาศักยภาพแรงงานในระบบและนอกระบบ

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
1.	การจัดฝึกอบรมแนวทางการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กำลังแรงงานในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง	จำนวน (คน)	720	720	720	1,499,350	1,499,350	1,499,350	สนพ.ฉช.
2.	การฝึกอบรมด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้แก่แรงงานกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง	จำนวน (คน)	2,600	2,600	2,600	10,058,300	10,058,300	10,058,300	สนพ.ฉช.
3.	โครงการ เพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับ Thailand 4.0	จำนวน (คน)	1,600	1,600	1,600	4,130,000	4,130,000	4,130,000	สนพ.ฉช.
4.	โครงการ พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และ อุตสาหกรรมแห่งอนาคตในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก	จำนวน (คน)	2,920	2,920	2,920	12,614,400	12,614,400	12,614,400	สนพ.ฉช.
5	โครงการ : ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	จำนวน (คน)	40	40	40	367,000	367,000	367,000	สนพ.ฉช.
6	โครงการ ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ	จำนวน (คน)	420	420	420	795,000	795,000	795,000	สนพ.ฉช.
7.	โครงการ ฝึกอบรมแรงงานสูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	จำนวน (คน)	120	120	120	318,000	318,000	318,000	สนพ.ฉช.

กลยุทธ์ 1.2. เตรียมความพร้อมให้แก่ประชากรวัยทำงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
1.	โครงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง	จำนวน (คน)	500	500	500	1,499,350	1,499,350	1,499,350	สนพ.ฉช.

กลยุทธ์ 1.3. ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการเข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการ

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
1.	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545	จำนวน (คน)	80,000	80,000	80,000	100,000	100,000	100,000	สนพ.ฉช.
2.	โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ	จำนวน (แห่ง)	10	10	10	1,000,000	1,000,000	1,000,000	สนพ.ฉช.
3	กิจกรรม พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวน (คน)	80,000	80,000	80,000	10,041,800	10,041,800	10,041,800	สนพ.ฉช.
4	โครงการเสริมสร้างวินัยการทำงานในสถานประกอบการ	จำนวน (คน)	40	40	40	27,200	27,200	27,200	สสค.ฉช.
5	โครงการสร้างนักบริหารแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0	จำนวน (คน)	40	40	40	124,400	124,400	124,400	สสค.ฉช.

กลยุทธ์ 1.4. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมภาษาอาเซียนให้กับแรงงานไทย

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
1.	โครงการเพิ่มขีดความสามารถของแรงงาน เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	จำนวน (คน)	2,100	2,200	2,300	3,800,000	3,900,000	4,000,000	สนพ.ฉช.
2	พัฒนาทักษะฝีมือให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	จำนวน (คน)	700	700	700	1,765,000	1,765,000	1,765,000	สนพ.ฉช.

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 2. การพัฒนาและส่งเสริมการมีงานทำมีรายได้ที่มั่นคงและสูงขึ้น

กลยุทธ์ 2.1 พัฒนาและส่งเสริมการมีงานทำมีดีใหม่ ในรูปแบบที่หลากหลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
1	โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรม จ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทา ความเดือดร้อนด้านอาชีพ	จำนวน (คน)	360	380	400	1,700,000	1,800,000	1,900,000	สรจ.ฉช.
2	โครงการสนับสนุนแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนด้านแรงงานระดับจังหวัด	จำนวน (ครั้ง)	1	1	1	36,000	36,000	36,000	สรจ.ฉช.
3	โครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ (Smart job Smart Worker)	จำนวน (คน)	2,000	2,000	2,000	6,800	6,800	6,800	สจจ.ฉช.
4.	โครงการบริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ	จำนวน (คน)	111	111	111	197,000	197,000	197,000	สจจ.ฉช.
5.	โครงการ 3 ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม)	จำนวน (คน)	150	150	150	68,400	68,400	68,400	สจจ.ฉช.
6	โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสม กับวัยและประสบการณ์	จำนวน (คน)	14	14	14	14,,000	14,,000	14,,000	สจจ.ฉช.
7	โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ	จำนวน (คน)	230	230	230	86,200	86,200	86,200	สจจ.ฉช.

กลยุทธ์ 2.2 พัฒนาเครือข่ายการส่งเสริมการจ้างงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
1	โครงการให้บริการจัดหางานในประเทศ	จำนวน (คน)	8,300	8,400	8,500	840,000	850,000	860,000	สจจ.ฉช.
2	โครงการให้บริการจัดหางานในต่างประเทศ	จำนวน (คน)	280	300	320	50,000	50,000	50,000	สจจ.ฉช.

กลยุทธ์ 2.3 พัฒนาและส่งเสริมระบบการแนะแนวอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระและการรับงานไปทำที่บ้าน

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
1.	โครงการให้บริการแนะแนวอาชีพ	จำนวน (คน)	2,965	2,965	2,965	62,500	62,500	62,500	สจจ.ฉช.
2.	โครงการส่งเสริมรายได้ผู้ไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน	จำนวน (คน)	60	65	70	120,000	130,000	140,000	สจจ.ฉช.
3.	โครงการสังคมสร้างสุข พลังสร้างชาติ - ส่งเสริม/พัฒนาอาชีพ - ส่งเสริมและสร้างความปรองดองในระดับพื้นที่	จำนวน (คน)	273	273	273	397,570	397,570	397,570	สจร.ฉช.
4.	กิจกรรมประสานการให้บริการด้านแรงงาน	จำนวน (ครั้ง/คน)	2/2,976	2/2,976	2/2,976	879,600	879,600	879,600	สจร.ฉช.
5.	กิจกรรม บริหารจัดการแรงงานในพื้นที่ได้รับบริการได้ แรงงาน	จำนวน (คน)	1,562	1,562	1,562	163,470	163,470	163,470	สจร.ฉช.
6.	โครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานอย่างยั่งยืน	จำนวน (คน)	3,471	3,471	3,471	558,400	558,400	558,400	สจจ.ฉช.

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 3. การส่งเสริม คွ้ครองแรงงานและพัฒนาระบบประกันสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

กลยุทธ์ 3.1 ส่งเสริมและพัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
1.	โครงการคุ้มครองดูแลให้แรงงานมีความรู้และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	จำนวน (คน)	38,000	39,000	40,000	920,000	930,000	940,000	สสค.ณช.
2.	โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ	จำนวน (ครั้ง/คน)	5/50	5/50	5/50	40,300	40,300	40,300	สรจ.ณช.
3.	กิจกรรม ส่งเสริมสวัสดิการแรงงานสูงอายุเพื่อเตรียมเข้าสู่การเกษียณ	จำนวน (คน)	200	200	200	55,000	55,000	55,000	สสค.ณช.
4.	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานสูงอายุ (60ปีขึ้นไป)	จำนวน (คน)	60	60	60	36,000	36,000	36,000	สสค.ณช.
5	โครงการจัดสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตแรงงานและครอบครัว	จำนวน (แห่ง)	2	2	2	8,000	8,000	8,000	สสค.ณช.
6	ตรวจแรงงานในระบบ	จำนวน (แห่ง/คน)	360 8,300	360 8,300	360 8,300	14,800	14,800	14,800	สสค.ณช.
7	ตรวจแรงงานนอกระบบ	จำนวน (คน)	250	250	250	15,000	15,000	15,000	สสค.ณช.
8	สนับสนุนเทคนิคและวิชาการด้านคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ	จำนวน (คน)	900	900	900	1,800	1,800	1,800	สสค.ณช.
9	โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ (Service Delivery Unit)	จำนวน (ครั้ง/คน)	12 600	12 600	12 600	59,500	59,500	59,500	สปจ.ณช.
10	โครงการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการประกันสังคม มาตรา 40 แก่แรงงานนอกระบบ	จำนวน (ครั้ง/คน)	1 130	1 130	1 130	125,500	125,500	125,500	สปจ.ณช.

กลยุทธ์ 3.2 พัฒนากลไกด้านสวัสดิการและบูรณาการความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้กับแรงงาน

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
1.	โครงการคุ้มครองและสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน	จำนวน (แห่ง)	330	340	350	220,000	230,000	240,000	สสค.ฉช.
2	กิจกรรม กำกับ ดูแลให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายและสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน	จำนวน (แห่ง ครั้ง คน)	260 1 18,061	260 1 18,061	260 1 18,061	29,900	29,900	29,900	สสค.ฉช.
3	กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานได้รับความเป็นธรรม และเกิดความสมานฉันท์ในวงการแรงงาน	จำนวน (แห่ง ครั้ง คน)	212 206 15,800	212 206 15,800	212 206 15,800	64,800	64,800	64,800	สสค.ฉช.
4	กิจกรรม กำกับ ดูแล และสนับสนุนให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการตามกฎหมายและนอกเหนือกฎหมาย	จำนวน (แห่ง คน)	316 100	316 100	316 100	27,500	27,500	27,500	สสค.ฉช.
5	โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand)	จำนวน (แห่ง/ ครั้ง/คน)	5 2 268	5 2 268	5 2 268	36,160	36,160	36,160	สสค.ฉช.
6	ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการมีความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	จำนวน (แห่ง)	349	349	349	22,600	22,600	22,600	สสค.ฉช.
7	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน	จำนวน (แห่ง)	230	240	250	92,000	93,000	94,000	สสค.ฉช.
8.	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน	จำนวน (แห่ง)	150	160	170	70,000	75,000	80,000	สสค.ฉช.
9	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านมาตรฐานแรงงาน	จำนวน (แห่ง)	65	70	75	30,000	35,000	40,000	สสค.ฉช.
10	โครงการรณรงค์ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ	จำนวน (แห่ง)	65	70	75	60,000	65,000	70,000	สสค.ฉช.

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
11	สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด	จำนวน (แห่ง/คน)	478 30,060	478 30,060	478 30,060	160,900	160,900	160,900	สสค.ฉช.
12	โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดใน สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10 คนลงมา	จำนวน (แห่ง/ คน/ครั้ง)	55/165/1	55/165/1	55/165/1	106,800	106,800	106,800	สรจ.ฉช.
13	โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (TO BE NUMBER ONE)	จำนวน (แห่ง)	2	2	2	39,000	39,000	39,000	สรจ.ฉช.

กลยุทธ์ 3.3 พัฒนาและส่งเสริมระบบประกันสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
1.	โครงการส่งเสริมการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนตามกฎหมาย ประกันสังคมตามมาตรา 33 และ มาตรา 39	จำนวน (คน)	243,600	247,600	251,300	120,000	130,000	140,000	สปจ.ฉช.
2	กิจกรรม บริหารจัดการระบบประกันสังคมสำหรับลูกจ้าง ผู้ประกันตน และผู้มีสิทธิตามกฎหมาย	จำนวน (คน)	232,200	232,200	232,200	1,523,400	1,523,400	1,523,400	สปจ.ฉช.
3	โครงการบริการจัดการระบบประกันสังคมสำหรับ ผู้ประกันตนตามมาตรา 40	จำนวน (คน)	26,800	26,800	26,800	380,000	380,000	380,000	สปจ.ฉช.
4	โครงการประชุมชี้แจงให้ความรู้งานประกันสังคม	จำนวน (รุ่น/คน))	19 950	19 950	19 950	570,000	570,000	570,000	สปจ.ฉช.
5	จัดระบบบริการทางการแพทย์ให้ผู้ประกันตนอย่างมี คุณภาพและได้มาตรฐาน	จำนวน (คน)	211,000	211,000	211,000	0	0	0	สปจ.ฉช.
6	โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ ด้านประกันสังคม	จำนวน (รุ่น/คน)	21 150	21 150	21 150	210,000	210,000	210,000	สปจ.ฉช.
7	โครงการประกันสังคมเยี่ยมผู้ประกันตนที่ป่วยและ ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ	จำนวน (คน)	600	600	600	300,000	300,000	300,000	สปจ.ฉช.

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 4. การป้องกันแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และแรงงานผิดกฎหมาย

กลยุทธ์ 4.1 สร้างเครือข่ายและบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
1.	โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	จำนวน (แผน/ ครั้ง)	1/ 17	1/ 17	1/ 17	85,000	85,000	85,000	สรจ.ฉช.
2.	โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว	จำนวน (คน)	60	60	60	22,500	22,500	22,500	สจจ.ฉช.
3	โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานประมงจังหวัด	จำนวน (คน)	2,300	2,300	2,300	1,052,700	1,052,700	1,052,700	สจจ.ฉช.

กลยุทธ์ 4.2 ตรวจสอบ คัดกรองดูแลแรงงาน เพื่อป้องกันไม่ให้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและเป็นแรงงานผิดกฎหมาย

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
1.	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	จำนวน (แห่ง)	67	68	69	360,000	365,000	370,000	สสค.ฉช.
2	โครงการ ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	จำนวน (คน/แห่ง)	1,300 300	1,300 300	1,300 300	11,500	11,500	11,500	สจจ.ฉช.
3.	โครงการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ	จำนวน (คน)	8,000	8,000	8,000	23,800	23,800	23,800	สจจ.ฉช.
4.	โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ	จำนวน (คน)	500	500	500	28,500	28,500	28,500	สจจ.ฉช.
5	รณรงค์เผยแพร่ความรู้เรื่องการใช้แรงงานเด็ก	จำนวน (คน)	400	400	400	2,000	2,000	2,000	สจจ.ฉช.
6	ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลให้แรงงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยง ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	จำนวน (แห่ง/คน)	29 510	29 510	29 510	91,400	91,400	91,400	สสค.ฉช.

7.	โครงการคุ้มครองสิทธิแรงงานประมงทะเล	จำนวน (ลำ/คน/ ครั้ง)	10 120 1	10 120 1	10 120 1	214,500	214,500	214,500	สคค.ฉช.
8	โครงการความรู้ด้านประกันสังคมแก่แรงงานต่างด้าว	จำนวน (ครั้ง/คน)	7 350	7 350	7 350	29,760	29,760	29,760	สปจ.ฉช

กลยุทธ์ 4.3 . พัฒนาระบบและกลไกการให้บริการใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าว

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
1.	โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน	จำนวน (คน)	8,261	8,261	8,261	5,200	5,200	5,200	สจจ.ฉช.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและเสริมสร้างประชาสัมพันธ์การรับรู้แก่ประชาชน

กลยุทธ์ 5.1. ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานทั้งระบบ

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
1	โครงการการจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน	จำนวน (ฉบับ)	5	5	5	190,000	190,000	190,000	สรจ.ฉช.
2	โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ	จำนวน (ฉบับ)	1	1	1	100,800	100,800	100,800	สรจ.ฉช.
3	โครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วไปในภาคอุตสาหกรรม	จำนวน (ฉบับ)	1	1	1	54,600	54,600	54,600	สรจ.ฉช.
4	โครงการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในตลาดแรงงานของจังหวัด	จำนวน (ฉบับ)	1	1	1	4,550	4,550	4,550	สรจ.ฉช.
5	การจัดทำความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าจ้างของจังหวัด	จำนวน (ครั้ง)	3	3	3	116,260	116,260	116,260	สรจ.ฉช.
6	โครงการประเมินผลตามนโยบายยุทธศาสตร์และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด	จำนวน (ฉบับ)	1	1	1	50,000	50,000	50,000	สรจ.ฉช.

กลยุทธ์ 5.2 ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน เพื่อประโยชน์ต่อสถานประกอบการ/นายจ้าง แรงงาน และประชาชน

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
1	โครงการให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	จำนวน (คน)	30,000	30,000	30,000	-	-	-	สจจ.ฉช.
2	สร้างและพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	จำนวน (คน)	20	20	20	13,000	13,000	13,000	สสค.ฉช.
3	โครงการรณรงค์เผยแพร่ความรู้ด้านประกันสังคมแก่แรงงานและสถานประกอบการ	จำนวน (คน)	4,000	5,000	6,000	320,000	330,000	340,000	สปจ.ฉช.

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
4	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่นายจ้างเพื่อจัดทำข้อมูล ประกันสังคมเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์	จำนวน (รุ่น/คน)	2 40	2 40	2 40	40,000	40,000	40,000	สปจ..ฉช.

กลยุทธ์ 5.3 พัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูล ตำแหน่งงานว่าง และทะเบียนคนหางาน โดยการให้บริการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
1	โครงการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน	จำนวน (คน)	2,625	2,625	2,625	7,300	7,300	7,300	สจจ.ฉช.
2	สำรวจข้อมูลเครือข่ายแรงงานนอกระบบ	จำนวน (ครั้ง)	1	1	1	2,000	2,000	2,000	สสค.ฉช.

กลยุทธ์ 5.4. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและประกันสังคม รวมทั้งประชาคมอาเซียนให้กับแรงงานไทย

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)			หน่วยงาน รับผิดชอบ
			62	63	64	62	63	64	
1	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน โยกย้ายถิ่นฐานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	จำนวน (คน)	180	190	200	120,000	130,000	140,000	สสค.ฉช.
2	รณรงค์เผยแพร่ความรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและ ผู้เกี่ยวข้อง	จำนวน (คน)	100	100	100	1,500	1,500	1,500	สสค.ฉช.

บทที่ 5

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562– 2564 ไปสู่การปฏิบัติ นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะเป็นกระบวนการที่จะผลักดันการทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิธีการทำงาน ดังนั้น การนำแผนไปสู่การปฏิบัติจะต้องสร้างความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการยอมรับและมีส่วนร่วม พร้อมทั้งจะนำแนวทางแผนงาน โครงการนั้นไปดำเนินการได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและวิธีการปฏิบัติงานของตน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการระดมกำลัง แสวงหาการสนับสนุน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติและสร้างความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ จึงได้กำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติโดยสังเขป ดังนี้

1. การเตรียมหน่วยงานให้เกิดความพร้อม

1.1 ผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอ

1.2 สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนและประเด็นยุทธศาสตร์ให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบ มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนอย่างกว้างขวาง โดยจัดเวทีสร้างความเข้าใจในการกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกภาคส่วนให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตน ที่จะสนับสนุนดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562– 2564 เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

1.3 ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562– 2564 และดำเนินการตามแผนมีการกำกับติดตาม รวมทั้งสามารถประเมินผลงานของหน่วยงานตามแผนฯ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งให้มีการเชื่อมโยงผลงานตามยุทธศาสตร์สู่การประเมินผล

1.4 ผลักดันระบบ

2. การพัฒนากลไกสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ

2.1 สนับสนุนการจัดทำแผน/โครงการในลักษณะการบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภาครัฐ ภาคเอกชน/ผู้ประกอบการ ภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและประเด็นยุทธศาสตร์

2.2 สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่างๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกันและมีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ไปสู่พื้นที่และระดับบุคคล รวมทั้งมีระบบจูงใจให้ทุกคนประเมินการทำงานเพื่อมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ โดยการแปลงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด จากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน ตลอดจนบุคลากรทุกคนในองค์กร

2.3 กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผน/โครงการให้ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์กับระบบงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการดำเนินงาน

2.4 กำหนดวิธีประสานความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน และแบ่งขอบเขตภาระงานโดยระบุผู้รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนเพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน การก้าวท้าว และการเกี่ยงงานระหว่างกัน และหาจุดเชื่อมโยงระหว่างงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดีและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของทุกหน่วยงาน โดยการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในรูปคณะกรรมการ หรือ คณะทำงานที่มีองค์ประกอบจากผู้บริหารภายในหน่วยงาน รวมทั้งหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงร่วมอยู่ด้วย

2.5 ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนปฏิบัติการ โดยนำกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานมาแปลงเป็นแผนงาน/โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการบูรณาการแผนงาน/โครงการให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยในกระบวนการวางแผนได้มีการหารือกับหน่วยงานเจ้าภาพหลักในการกำหนดค่าเป้าหมายและแผนงาน/โครงการรองรับในเบื้องต้นไว้แล้ว

2.6 การติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้จากการดำเนินแผนปฏิบัติงาน/โครงการ ว่าสามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ รวมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. การพัฒนากลไก กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน

3.1 สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

3.2 นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3.3 สร้างมาตรการเร่งรัด หากมีโครงการที่ดำเนินการช้ากว่าที่กำหนด และตรวจสอบคุณภาพและการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

3.4 พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัดแก่บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

3.5 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้เป็นประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผน/โครงการและการติดตามประเมินผลให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบันตรงกับความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเชื่อมโยงสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

3.6 กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าตามประเด็นยุทธศาสตร์เป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส พร้อมทั้งให้แต่ละหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนฯ เพื่อนำสู่การตัดสินใจของผู้บริหารทุกๆ เดือน (ในการประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน)

3.7 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานให้บุคลากร/ผู้สนใจทราบอย่างต่อเนื่อง

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะกรรมการอำนวยการทบทวน
และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2562 – 2564



คำสั่งจังหวัดเชียงใหม่

ที่ ๒๓๗ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดเชียงใหม่

พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน แจ้งการจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อดำเนินการโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔

ดังนั้น เพื่อให้การทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของจังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามแนวทางที่กระทรวงแรงงานกำหนด จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

๑. แรงงานจังหวัดเชียงใหม่	ประธานคณะกรรมการ
๒. จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๓. ประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๔. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเชียงใหม่ หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๖. นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่	คณะกรรมการและ เลขานุการ
๗. เจ้าหน้าที่ศูนย์ข้อมูลแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่	คณะกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. รวบรวม สนับสนุนข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน
๒. ศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก
๓. ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
๔. ดำเนินการยกร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔
๕. ส่งร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ ให้คณะกรรมการอำนวยการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของจังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ พิจารณา

/๖. ปรับปรุง...

๖. ปรับปรุงร่างแผนที่คณะกรรมการอำนวยการฯ พิจารณาให้แล้วเพื่อจัดทำเป็นแผนฉบับสมบูรณ์
 ๗. รายงานผลการดำเนินงานให้กระทรวงแรงงานและจังหวัดฉะเชิงเทราทราบ
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายอนุชิต ตังคณานุกูลชัย)
ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา



คำสั่งจังหวัดฉะเชิงเทรา

ที่ ๒๓๘/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการทบทวนและการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน แจ้งการจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อดำเนินการโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔

ดังนั้น เพื่อให้การทบทวนและการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามแนวทางที่กระทรวงแรงงานกำหนด จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการทบทวนและการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

๑. รองผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา (ที่กำกับดูแลงานกระทรวงแรงงาน) ประธานคณะกรรมการ
๒. นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา หรือผู้แทน กรรมการ
๓. อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ หรือผู้แทน กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา หรือผู้แทน กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา หรือผู้แทน กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๖ หรือผู้แทน กรรมการ
๗. พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดฉะเชิงเทรา หรือผู้แทน กรรมการ
๘. อุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา หรือผู้แทน กรรมการ
๙. พาณิชย์จังหวัดฉะเชิงเทรา หรือผู้แทน กรรมการ
๑๐. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา หรือผู้แทน กรรมการ
๑๑. ประมงจังหวัดฉะเชิงเทรา หรือผู้แทน กรรมการ
๑๒. พัฒนาการจังหวัดฉะเชิงเทรา หรือผู้แทน กรรมการ
๑๓. จัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทรา หรือผู้แทน กรรมการ
๑๔. ประกันสังคมจังหวัดฉะเชิงเทรา หรือผู้แทน กรรมการ
๑๕. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา กรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา หรือผู้แทน กรรมการ
๑๗. ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา หรือผู้แทน กรรมการ
๑๘. ประธานหอการค้าจังหวัดฉะเชิงเทรา หรือผู้แทน กรรมการ
๑๙. แรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา กรรมการและ
เลขานุการ
๒๐. นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรรมการและ
สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้ช่วยเลขานุการ

/ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. อำนวยความสะดวก กำกับดูแล ให้คำแนะนำ และสนับสนุนการทบทวนและการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ให้แก่คณะทำงานฯ
 ๒. เร่งรัด/ติดตามการทบทวนและการจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของคณะทำงานฯ ให้เป็นไปตามแนวทางที่กระทรวงแรงงานกำหนด
 ๓. พิจารณาแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ ที่คณะทำงานฯ ยกร่างในเบื้องต้น
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายอนุกุล ตั้งคณานุรักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา

ภาคผนวก ข

ภาพถ่ายกิจกรรมตามกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2562 – 2564



ภาคผนวก ค

แบบรายงานสรุปผลโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ.2562 – 2564

แบบรายงานครั้งที่ 1

แบบรายงานสรุปผลโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ.2552 – 2564

ประจำปี พ.ศ.2562

สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

1. ผลการดำเนินงานตามขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ.2562 – 2564

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องระยะเวลาดำเนินการ

ระดับ คะแนน	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ						
		ระบุระยะเวลาดำเนินการ						งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)
		ต.ค. 60	พ.ย. 60	ธ.ค. 60	ม.ค. 61	ก.พ. 61	มี.ค. 61	
1	จัดประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม (SWOT)						✓	27,500 บาท
2	จัดประชุมคณะทำงานงานระดับจังหวัดเพื่อทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ พ.ศ.2560-2564						✓	
3	จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อแผนยุทธศาสตร์ด้าน แรงงาน พ.ศ.2562-2564 (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. 2562)						✓	
4	ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ ให้มีความสมบูรณ์ และนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอ ให้กระทรวงแรงงาน ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2561						✓	

2. สรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณโครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ.2562-2564

ประจำปี พ.ศ.2562

- งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร 27,500..... บาท
- งบประมาณที่เบิกจ่าย 27,500..... บาทแล้วเสร็จ เมื่อวันที่.....เดือน.....2560
- งบประมาณคงเหลือ-..... บาท ส่งคืนกลุ่มงานคลังและวัสดุ เมื่อวันที่ เดือน ปี....

3. โครงการ/กิจกรรมเด่นภายใต้แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ.2562 – 2564

(ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ.2562) จำนวน.....โครงการ/กิจกรรม

- 1) ชื่อแผนงาน/โครงการ.....
เหตุผลความสำคัญ/และความเชื่อมโยง.....
- 2) ชื่อแผนงาน/โครงการ.....
เหตุผลความสำคัญ/และความเชื่อมโยง.....

4. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

กรุณาจัดส่งที่กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ โทรศัพท์ 02-232-1288,1300

โทรสาร 02-248-2026 E-mail: Strategy.mol@hotmail.com

แบบรายงานการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ.2562 – 2564

สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

1. การนำโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดไปเสนอขอบรรจุในแผนพัฒนาพื้นที่

1.1 สำนักงานแรงงานจังหวัดได้เสนอโครงการ/กิจกรรม ประจำปี 2563 ไปบรรจุในแผนพัฒนาพื้นที่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 (แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนาจังหวัด/แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

จำนวน.....โครงการ รวมวงเงินงบประมาณ.....บาท

1.2 สำนักงานแรงงานจังหวัดได้รับการจัดสรรงบประมาณจากแผนพัฒนาพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

(แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนาจังหวัด/แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

จำนวน.....โครงการ รวมวงเงินงบประมาณ.....บาท

ที่	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
ปีงบประมาณ พ.ศ.2563				
1	โครงการ..... กิจกรรม.....			เสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณ - แผนพัฒนาภาค..... - แผนพัฒนาจังหวัด..... - แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ปีงบประมาณ พ.ศ.2562				
1	โครงการ..... กิจกรรม.....			ได้รับการจัดสรรงบประมาณจาก - แผนพัฒนาภาค..... - แผนพัฒนาจังหวัด..... - แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... จำนวนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เป็นเงิน.....บาท

2. การดำเนินการด้านอื่นๆ เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

เช่น การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ผ่านกลไกภายในจังหวัด การติดตามและประเมินผลโครงการ/
กิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดฯ เป็นต้น

3. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

กรุณาส่งที่กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ โทรศัพท์ 02-232-1288,1300

โทรสาร 02-248-2026 E-mail: Strategy.mol@hotmail.com

บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564). พิมพ์ครั้งที่ 1

กรุงเทพมหานคร : กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2559.

กระทรวงแรงงาน. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี

(พ.ศ. 2560 – 2579). พิมพ์ครั้งที่ 1

กรุงเทพมหานคร : กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2559.

จังหวัดฉะเชิงเทรา. แผนยุทธศาสตร์จังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2561 – 2564.

สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2560.

4. การพัฒนากลไกในการประเมินผล

การติดตามประเมินผล เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน มีกรอบการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 กำหนดแผนการติดตาม กำกับ และประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2562– 2564 โดยมีการสร้างตัวชี้วัดผลสำเร็จที่มีความชัดเจน

4.2 การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาของโครงการต่างๆ ที่สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อผู้บริหารให้ได้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ รวมทั้งส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม

4.3 การประเมินผล

1) กำหนดวิธีการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นการประเมินผล ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แหล่งข้อมูล พร้อมทั้งระยะเวลาการประเมินผล ซึ่งต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับหน่วยงานผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลสำคัญที่ต้องการใช้ในการประเมิน รวมทั้งข้อมูลปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน

2) จัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลผล วิเคราะห์ เปรียบเทียบว่า ผลผลิต/กิจกรรม/โครงการในแต่ละปีประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ปัจจัยใดที่ทำให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ปัจจัยใดที่ทำให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และผลผลิต/กิจกรรม/โครงการประจำปีตอบสนองหรือสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์หรือไม่เพียงใด การวิเคราะห์อาจเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

3) สรุปผลการประเมิน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและนำเสนอผลการประเมินให้ที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

5. หน่วยงานรับผิดชอบในการประเมินผล

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา