



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน
จังหวัดสกลนคร
(พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)

-ก-

คำนำ

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง เนื่องจากมีภารกิจที่ต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ ให้มีงานทำ มีความรู้ ความสามารถ มีโอกาสได้มีงานทำ มีรายได้ในการประกอบอาชีพ ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัด ในฐานะที่มีบทบาทเป็นผู้แทนของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน จึงต้องมีการดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดให้มีความสอดคล้องกับบริบทด้านแรงงานในพื้นที่ที่มีการเปลี่ยนแปลง และเป็นการกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กร ในระยะยาว ในเชิงบูรณาการร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดสรรงบประมาณให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ เพื่อให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัดรวมทั้งเหมาะสม กับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของจังหวัด และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการและ การของบประมาณของแต่ละจังหวัดเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ดังนั้น สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดสกลนคร (พ.ศ. ๒๕๖๒ -๒๕๖๔) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการของจังหวัด และการของบประมาณของจังหวัดเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดสกลนคร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ในครั้งนี้เป็นการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนครร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะสู่การปรับปรุงแผนให้มีความสมบูรณ์ และตอบสนองต่อทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง จึงกล่าวได้ว่าแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสกลนคร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ฉบับนี้ เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคคล และองค์กรที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร ขอขอบคุณหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วมในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสกลนคร ที่ร่วมเป็นคณะทำงานและการสนับสนุนข้อมูล ข้อคิดเห็นตลอดจนร่วมจัดทำแผนฯฉบับนี้จนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสกลนคร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน และการประสานการปฏิบัติงานการให้บริการต่อประชาชนด้านแรงงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ภาคแรงงานและประชาชนอย่างแท้จริง

สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
บทที่ ๑ บทนำ	๗ - ๘
หลักการและเหตุผล	
วัตถุประสงค์	
กรอบแนวคิดการจัดทำแผน	
ระยะเวลาของแผน	
กรอบแนวทางการดำเนินการ/ปฏิบัติการจัดทำแผน	
บทที่ ๒ บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจการพัฒนาแรงงานในระดับจังหวัดสกลนคร	๙ - ๑๕
๒.๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	
๒.๒ นโยบายรัฐบาล	
๒.๓ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	
๒.๔ แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	
๒.๕ แผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)	
๒.๖ การประเมินปัจจัยและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง	
บทที่ ๓ การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน	๑๖ - ๒๒
การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน	
สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ แรงงาน สังคม และสถานการณ์ของสภาพพื้นที่ในจังหวัด	
การวิเคราะห์ PEST	
การวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของ Customer/Stakeholder	
การวิเคราะห์ Core Competencies Analysis	
การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
บทที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	๒๓ - ๒๘
ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสกลนคร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)	
บทที่ ๕ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามและประเมินผล	๒๙ - ๓๑
การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	
การติดตามและประเมินผล	

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดสกลนคร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ได้ทำขึ้นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงในระดับจังหวัดและระดับชาติ ซึ่งในอนาคตการแข่งขันและการเติบโตด้านเศรษฐกิจมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ภาคแรงงานต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ ขณะเดียวกันกระแสการสร้างสรรค์งานรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องสร้างมาตรฐานในการให้ความสำคัญต่อการจ้างงาน เพื่อสร้างสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข อีกทั้งความเสี่ยงในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทด้านแรงงานยังส่งผลกระทบต่อการพัฒนาด้านแรงงาน โดยแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดสกลนคร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) อยู่ภายใต้กรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และแผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดสกลนคร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) เพื่อให้จังหวัดสกลนครมีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ และมีการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ของจังหวัดสกลนครอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดสกลนคร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ได้มุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดสกลนคร และคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดสกลนคร รวมถึงการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มด้านแรงงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดสกลนคร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์

“แรงงานมีหลักประกันที่มั่นคง และมีคุณภาพได้มาตรฐานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน”

๒. พันธกิจ

๑. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และมีความรับผิดชอบต่อสังคม
๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันการทำงาน และได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร การสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

๓. เป้าประสงค์รวม

๑. แรงงานมีศักยภาพ มีหลักประกันที่มั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี และมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ
๒. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงาน และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการให้มีความสามารถในระบบเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มระดับการแข่งขันของประเทศ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรทั้งภาครัฐและเอกชนด้านแรงงาน
- กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การส่งเสริมให้กำลังแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ ส่งเสริมอาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๕ การส่งเสริม และพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อพัฒนากลุ่มแรงงานนอกระบบให้สามารถแข่งขันในตลาดเสรีได้อย่างเข้มแข็ง
- กลยุทธ์ที่ ๒.๖ การส่งเสริมความร่วมมือในการคุ้มครอง และขยายโอกาสการมีงานทำของคนพิการและผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร การสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะในด้านต่างๆ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศและข้อมูลข่าวสารเชิงบูรณาการ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ เสริมสร้างกลไกการประสานงาน และบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน

๕. คำนิยม

“มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจิตบริการ ทำงานเชิงรุก”

แนวทางและขั้นตอนการนำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดสกลนคร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)สู่การปฏิบัติจะดำเนินการดังนี้

๑) สำนักงานแรงงานจังหวัดทบทวนหรือแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ ควรมีองค์ประกอบ ประกอบด้วย ผู้แทนคณะทำงานภาครัฐ ได้แก่ อุตสาหกรรมจังหวัด พาณิชย์จังหวัด พัฒนาการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบตามอัธยาศัยจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ปกครองโรงเรียนประจำจังหวัด ประธานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ผู้แทนวิทยาลัยอาชีวศึกษา/วิทยาลัยสารพัดช่าง/วิทยาลัยเทคนิค/วิทยาลัยการอาชีพ และผู้แทนภาคเอกชนประจำจังหวัด ได้แก่ หอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด เป็นต้น

๒) สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)

๓) สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดประชุมคณะทำงานระดับจังหวัดเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ -๒๕๖๔

๔) สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ โดยเชิญผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน NGO และผู้แทน

หน่วยงานในสังกัดในส่วนภูมิภาครวมถึงผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุง ให้เป็นแผนฉบับสมบูรณ์

๕) สำนักงานแรงงานจังหวัดปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ ให้ความสมบูรณ์ โดยมีแผนงาน/โครงการบรรจุในแผน และนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดให้ความชอบ และส่งแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ ที่ผ่านการเห็นชอบแล้วให้กระทรวงแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด (ภายในวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานได้กำหนดกรอบแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ได้แก่ กรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด เพื่อให้กรมและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร ในฐานะที่มีบทบาทเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน จึงต้องนำแผนแม่บทด้านแรงงาน และยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมาเป็นกรอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ของจังหวัด ในการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร นอกจากดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดแล้วยังมีหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งจังหวัดยังมีการทำงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จังหวัดต้องมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ซึ่งนับได้ว่าเป็นแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับพื้นที่ในลักษณะบูรณาการ โดยจัดให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่กำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม รวมถึงสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัด และความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้จังหวัดมีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ได้แก่ กรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และแผนปฏิบัติการประจำปีของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๒.๒ เพื่อให้จังหวัดมีการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงแรงงานในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

๒.๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการ และการของบประมาณของจังหวัด เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผน

การศึกษาเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดสกลนคร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ได้ดำเนินการโดยทบทวนประเด็นที่สำคัญ “ด้านแรงงาน” ของจังหวัดสกลนคร และของประเทศในภาพกว้างโดยเน้นการศึกษาเชิงลึกของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด โดยดำเนินการศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

๓.๑ ศึกษาสถานการณ์ด้านแรงงาน โดยการศึกษาวิเคราะห์เอกสารรายงานองค์ความรู้ รูปแบบ นโยบาย ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายของรัฐบาล แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

๓.๒ ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด (SWOT) จากแหล่งข้อมูลต่างๆของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งผู้ประกอบการ ผู้ใช้แรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชน อาสาสมัครแรงงานและประชาชนทั่วไป จากการประชุมสัมมนาทางวิชาการด้านการพัฒนาจังหวัด

๓.๓ สังเคราะห์ปัญหาต่างๆของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อระดมความคิดเห็น

ตามกระบวนการจัดทำแผน ดังนี้

๓.๓.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโดยกระบวนการจัดทำ SWOT Analysis ของคณะทำงานฯ

๓.๓.๒ ใช้รูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) ในกลุ่มต่างๆ รวมถึงเป็นคณะทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตัวชี้วัดและแนวทาง การดำเนินการที่ผ่านมา นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม

๓.๓.๓ การสอบถามความคิดเห็นต่อแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสกลนคร (พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน

๔. ระยะเวลาของแผน

เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๖๒ ถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๕. กรอบแนวทางการดำเนินงาน/ปฏิทินการจัดทำแผน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดสรรเงินงบประมาณให้ทุกจังหวัดดำเนินการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของจังหวัด โดยให้เป็นแผนที่บูรณาการงานของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของจังหวัด ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยมีกระบวนการจัดทำแผนดังนี้

๕.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดทบทวนคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

๕.๒ สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ SWOT

๕.๓ สำนักงานแรงงานจังหวัดประชุมคณะทำงานระดับจังหวัดเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

๕.๔ สำนักงานแรงงานจังหวัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ โดยเชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน NGOs และผู้แทนหน่วยงานในสังกัดในส่วนภูมิภาค รวมถึงผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงให้เป็นแผนฉบับสมบูรณ์

๕.๕ นำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อให้ความเห็นชอบ และจัดส่งแผนฯ ที่ผ่านความเห็นชอบแล้วให้กระทรวงแรงงาน

๕.๗ พิจารณานำแผนงาน/โครงการที่บรรจุในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ไปเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากแผนยุทธศาสตร์จังหวัด

บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจการพัฒนาแรงงานในระดับจังหวัดสกลนคร

๒.๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

กรอบวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

เป้าหมายการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

(๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและ แข่งขันได้โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคม ผู้ประกอบการ และมีผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ รวมทั้งมีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มี มูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปีเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายการเป็นประเทศที่มีรายได้สูงภายในปี ๒๕๗๙

จุดเน้นและประเด็นการพัฒนาสำคัญในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๑.๓.๓ การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุก ช่วงวัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง ภายใต้เงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงไปสู่โครงสร้างประชากรสังคมสูงวัยสมบูรณ์เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ และเกิดการขาดแคลนแรงงาน ผลิตภาพแรงงานต่ำ คุณภาพคนยังมีปัญหาในทุกช่วงวัยและส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงกันตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่พัฒนาการไม่สมวัยในเด็กปฐมวัย ผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ แรงงานมีปัญหาทั้งในเรื่อง ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ไม่ตรงกับตลาดงาน และผู้สูงอายุมีปัญหาสุขภาพโดยที่จำนวนไม่น้อยต้องพึ่งพิงผู้อื่นในการดำเนินชีวิต

ยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา

(๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

วัตถุประสงค์ เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑

เป้าหมาย คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

๒.๒ นโยบายรัฐบาล พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีทั้งสิ้น ๑๑ ด้าน และที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน คือ นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

๓.๑ สร้างโอกาส สร้างอาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างมีมาตรฐาน

๓.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาการหลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ

๒.๓ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สูความยั่งยืน”

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

เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)

เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบ และกฎระเบียบต่างๆด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล การสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔)

เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำเนินชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG)

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙)

เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT)

๒.๔ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

“แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
๒. คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. พัฒนาระบบแรงงานให้เป็นองค์กรธรรมภิบาล
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

P : มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

L : ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)

S : มีจิตบริการ (Service Mind)

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๒. การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
๔. การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
๕. การบริหารจัดการองค์กร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
๖. การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

๒.๕ แผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

ตำแหน่งการพัฒนาจังหวัดสกลนคร (Positioning)

๑. การเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร
๒. การค้า การลงทุน
๓. การพัฒนาการท่องเที่ยว

วิสัยทัศน์

“เป็นแหล่งเกษตรปลอดภัย ก้าวไกลการค้า พัฒนาการท่องเที่ยว”

พันธกิจ

๑. บริหารยุทธศาสตร์จังหวัดสกลนครสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนในจังหวัดสกลนคร
อย่างบูรณาการ สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๓. กำกับ ตรวจสอบและควบคุมการบริหารราชการจังหวัดสกลนครตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ค่านิยมของจังหวัดสกลนคร

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

เป้าประสงค์รวม

“สกลนครบรรลุเกณฑ์คุณภาพชีวิตอย่างมั่นคง”

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

๑. การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน
๔. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน
๕. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๖ การประเมินปัจจัยและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาข้อมูลที่ใช้ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสกลนคร (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) ฉบับนี้ได้ทำการศึกษาและประเมินสถานการณ์ต่างๆที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวก ซึ่งจะเป็นโอกาส และเชิงลบคือเป็นอุปสรรคต่อภาวะการณ์ด้านแรงงาน โดยสรุปการประเมินสถานการณ์ได้ ดังนี้

๑) ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ

เศรษฐกิจโลกในระยะ ๕ ปีข้างหน้า ยังมีแนวโน้มขยายตัวช้าและมีความเสี่ยงจากความผันผวนในระบบเศรษฐกิจและการเงินโลกในเกณฑ์สูง ซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่สำคัญ ได้แก่ ความไม่แน่นอนของการปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินนโยบายการเงินของมหาอำนาจทางเศรษฐกิจ อาทิ สหรัฐฯ สหภาพยุโรป และญี่ปุ่น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาคการเงิน และการประกอบธุรกิจของไทย นอกจากนี้ การเปิดเสรีทางการค้าก่อให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น รวมทั้งภาคการบริการและการท่องเที่ยวทำให้ประเทศไทยต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ อย่างไรก็ตาม การเปิดเสรีทางการค้าดังกล่าวจะเป็น โอกาสของประเทศไทยในการใช้ประโยชน์จากความเชื่อมโยงในอนุภูมิภาคและภูมิภาคให้สนับสนุนการพัฒนา ห่วงโซ่มูลค่าร่วมกันทั้งนี้ ปัจจัยภายนอกที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยอย่างมีนัยสำคัญ

๒) การเปิดเสรีมากขึ้นของอาเซียนภายหลังปี ๒๕๕๘

ทั้งในภาคสินค้าและบริการ โดยเฉพาะภาคการเงิน ซึ่งเป็นโอกาสที่สำคัญหลายประการ อาทิ การเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิต ทุน แรงงาน อย่างเสรีการลดข้อจำกัดในด้านอุปสงค์ในประเทศซึ่งทำให้ภาคการผลิตสามารถขยายตลาดและพัฒนาตนเอง ให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น รวมทั้งการใช้ความได้เปรียบด้านสถานที่ตั้งและด้านโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์ ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เป็นศูนย์กลางทางการค้า การลงทุน การเงิน การบริการและการผลิต ภาคอุตสาหกรรมในขณะที่การแข่งขันของประเทศในภูมิภาคอาเซียนจะสูงขึ้น ทั้งในเรื่องมาตรฐานสินค้าและ บริการสินค้าเกษตรไทยจะแข่งขันยากขึ้นจากการเริ่มลดภาษีสินค้าของประเทศ กัมพูชา สปป.ลาว เมียนมา เวียดนาม การเคลื่อนย้ายเสรีแรงงานทักษะที่เป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคและการที่หลายประเทศมีเป้าหมาย การพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการในอนาคตที่คล้ายคลึงกันไม่ว่าจะเป็น อินโดนีเซีย มาเลเซีย เวียดนาม และ ไทย ทำให้การพัฒนาของแต่ละประเทศต้องคำนึงถึงความได้เปรียบเฉพาะตัวในการวางตำแหน่ง ทาง ยุทธศาสตร์การค้าสินค้าและบริการของตนเองซึ่งไทยต้องผลักดันการลงทุนของไทยไปประเทศอาเซียนมากขึ้น

๓) เกิดความเหลื่อมล้ำในมิติต่างๆ

เช่น ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยีอันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านรายได้ ด้านความรู้

ด้านทักษะ หรือด้านการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานทาง เทคโนโลยีความเหลื่อมล้ำของแรงงานที่มีทักษะเทคโนโลยีขั้นสูงและแรงงานที่ไม่มีทักษะ ความเหลื่อมล้ำของผู้ประกอบการขนาดใหญ่และขนาดเล็กที่มีความสามารถในการลงทุนเพื่อยกระดับศักยภาพทางเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน

๔) ปัจจัยและเงื่อนไขภายในประเทศ

ได้แก่ (๑) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุ อย่างสมบูรณ์ ในระยะเวลา ๑๕ - ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะมีนัยยะที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ กำลังคน ในวัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลกระทบต่อศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ รูปแบบการใช้จ่าย การลงทุนและการออม ตลอดจนค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ความมั่นคงทางสังคม และคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ (๒) ข้อจำกัดด้านทรัพยากรทั้งด้านแรงงานและทรัพยากรธรรมชาติที่มีนัยยะต่อต้นทุน การผลิตและสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ของประชาชน (๓) ปัญหาความเหลื่อมล้ำในมิติต่าง ๆ ที่มีนัยยะต่อ การสร้างความสามัคคีสมานฉันท์ในสังคม ความจำเป็นในการลงทุนเพื่อยกระดับบริการทางสังคม และโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และการปฏิรูปกฎระเบียบและกฎหมายที่ทำให้เกิดความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำ และ (๔) ความอ่อนแอของการบริหารราชการแผ่นดินที่มีนัยยะต่อความจำเป็นในการปฏิรูประบบราชการและการเมืองเพื่อให้เกิดการบริหารราชการที่ดี

๕) สำหรับเงื่อนไขภายนอกที่สำคัญและท้าทายต่ออนาคตของประเทศไทย

ในระยะ ๒๐ ปีข้างหน้า ที่สำคัญ ๆ ได้แก่ (๑) กระแสโลกาภิวัตน์ที่เข้มข้นขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความเสี่ยงและท้าทายมากขึ้นจาก การเคลื่อนย้ายอย่างเสรีและรวดเร็วของผู้คน เงินทุน ข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้และเทคโนโลยี และสินค้า และบริการ (๒) การรวมกลุ่มเศรษฐกิจในภูมิภาคนำไปสู่ความเชื่อมโยงทุกระบบในขณะที่ศูนย์รวมอำนาจทางเศรษฐกิจโลกเคลื่อนย้ายมาสู่เอเชีย (๓) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของโลก ส่งผลให้เกิดโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ แต่มีความเสี่ยงให้เกิดการแย่งชิงแรงงานและเงินทุน (๔) เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (Disruptive technology) จะกระทบกับธุรกิจและการดำรงชีวิตของคน (๕) ภาวะโลกร้อนก่อให้เกิด ภัยธรรมชาติที่ทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น (๖) น้ำมันมีปริมาณลดลง ราคาแพงขึ้น และการผลิตพืชพลังงานทดแทนจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางอาหารของโลก (๗) ความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง และ (๘) การยึดถือหลักการบริหารจัดการที่ดีและระบอบประชาธิปไตยและสิทธิมนุษยชนที่มีความเข้มข้นมากขึ้น

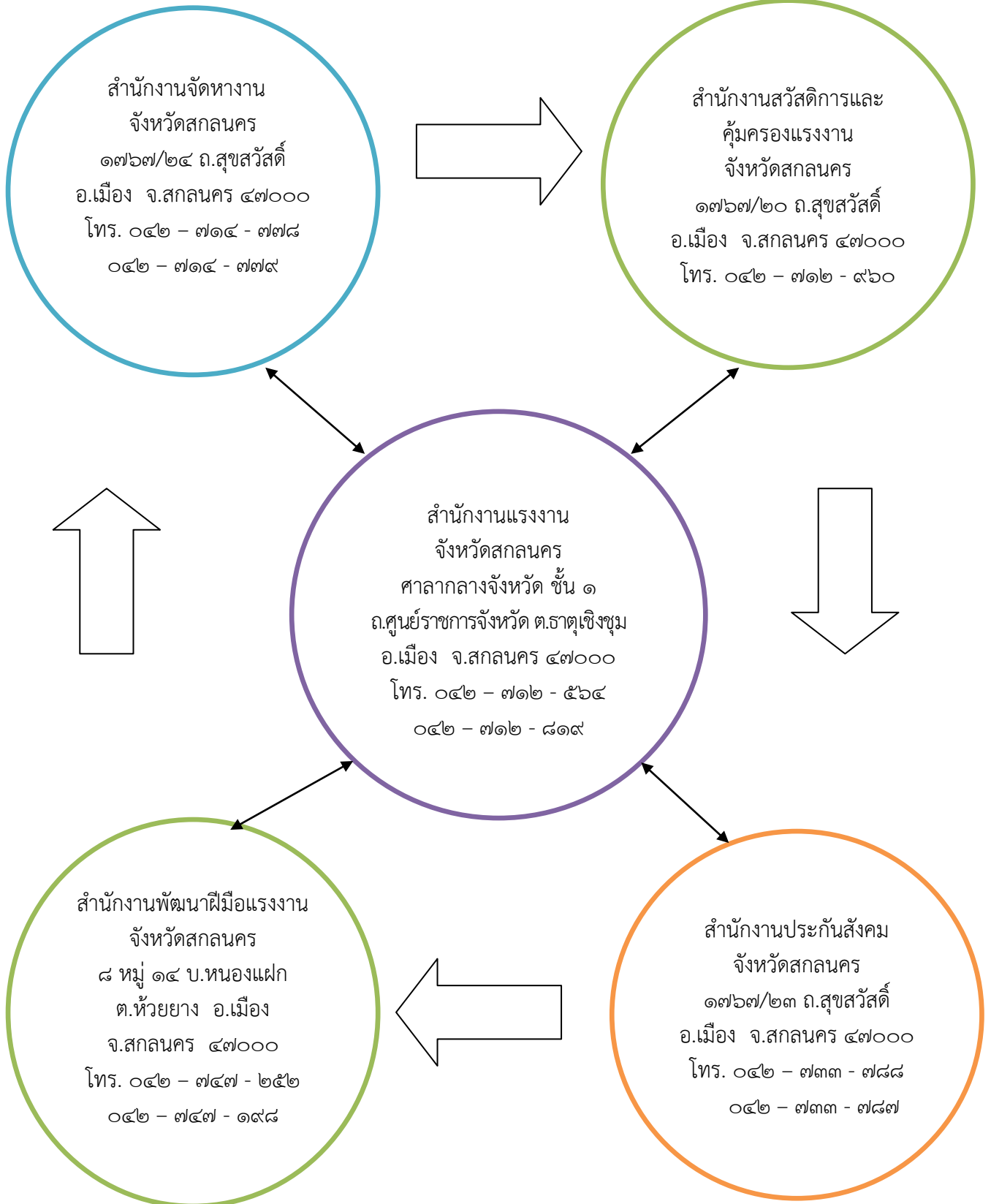
๖) สถานการณ์และแนวโน้มสิ่งแวดล้อมโลก

อาชญากรรมข้ามชาติมีแนวโน้มขยายตัวและควบคุมได้ยาก มีการเชื่อมโยง ในภูมิภาคและพัฒนาการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยมีรูปแบบและวิธีการที่ซับซ้อนมากขึ้น ประเทศไทยจึงยังมีความเสี่ยงต่อการก่อการร้ายของกลุ่มต่างชาติ ซึ่งมีเป้าหมายในการก่ออาชญากรรมที่ส่งผล ต่อระบบเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของประเทศ โดยอาชญากรรมข้ามชาติที่มีผลกระทบต่อประเทศไทย อย่างมีนัยยะสำคัญ ได้แก่ (๑) การค้ายาเสพติด ปัจจุบันมีการลักลอบนำยาเสพติด สารตั้งต้นและเคมีภัณฑ์ เข้าประเทศทั้งตามแนวชายแดนและท่าอากาศยาน ซึ่งส่งผลต่อการเกิดวงจรยาเสพติด ตั้งแต่การผลิต จำหน่ายและเสพ (๒) ปัญหาแรงงานต่างด้าว จากการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะจากประเทศ เพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในประเทศไทย เกิดปัญหาอาชญากรรม สุขอนามัยและสาธารณสุข รวมถึงเป็นภาระ ของรัฐทั้งด้านสิทธิและสถานะของบุคคลตามกฎหมาย การศึกษา สาธารณสุข ตลอดจนเกิดความขัดแย้งกับ ชุมชนชาวไทย นอกจากนี้ ยังอาศัยช่องว่างทางกฎหมายในการสร้างอิทธิพล หรือแทรกซึมอยู่ในระบบตลาดที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจท้องถิ่น (๓) การค้ามนุษย์ เชื่อมโยงกับการลักลอบเข้าเมือง การใช้แรงงานเด็ก และค้าประเวณี ซึ่งไทยมีสถานะเป็นทั้งประเทศต้นทาง ปลายทาง และ

ทางผ่านของขบวนการค้ามนุษย์ ทำให้เป็นประเด็นที่ถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ โดยในระหว่างปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖ ประเทศไทยถูกจัดอันดับอยู่ในบัญชี Tier ๒ Watch List ของรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา (TIP Report) และต่อมาในปี ๒๕๕๗ ถึง ๒๕๕๘ ถูกปรับลดระดับให้อยู่ในบัญชี Tier ๓ ซึ่งเป็นระดับต่ำสุด โดยสหรัฐอเมริกามีข้อกังวลที่สำคัญคือ การค้ามนุษย์ในภาคประมง การบังคับใช้กฎหมาย การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ รวมถึงการดูแลและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ (๔) การฟอกเงิน เป็นปัญหาเกี่ยวข้องกับอาชญากรรมอื่นๆ เช่น การก่อการร้าย การค้ายาเสพติด การค้ามนุษย์ อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ คอร์รัปชัน ซึ่งไทยอยู่ในระหว่างการแก้ไขปัญหาให้ได้ ตามมาตรฐานสากล

กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถ
ในการแข่งขันของประเทศ

กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคง
ในการทำงาน



การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal & External) เป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินยุทธศาสตร์ การที่ได้ทราบว่าจะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กรเป็นอย่างไร ปัจจัยใดที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน ปัจจัยใดเป็นโอกาส หรืออุปสรรค จะช่วยให้การกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์และกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำจุดแข็ง (Strength) ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และหาวิธีการในการลดจุดอ่อน (Weakness) ให้น้อยลง ทั้งนี้การประเมินอย่างรอบด้านทำให้ได้ทราบโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) ที่องค์กรเผชิญอยู่ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อจัดทำแผนได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่างๆตามหลักการ PEST ที่กล่าวมาแล้ว โดยข้อมูลที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ได้ศึกษาตามแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิต่างๆดังนี้

๑. ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
๒. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
๓. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
๔. แผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐)

สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ แรงงาน สังคมและสถานการณ์ของสภาพพื้นที่ในจังหวัด ที่ส่งผลกระทบต่อภาคแรงงาน

๑. โครงสร้างกำลังแรงงาน จากผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรจังหวัดสกลนคร ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙ (กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๕๙) ของสำนักงานสถิติจังหวัดสกลนคร พบว่าจังหวัดสกลนครมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น ๙๑๗,๘๘๕ คน ในจำนวนนี้เป็นผู้มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๗๒๙,๙๓๗ คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน ๔๔๖,๒๒๐ คน เป็นผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน ๒๘๓,๗๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๖๑ และ ๓๐.๙๑ ของจำนวนประชากรทั้งหมด ตามลำดับ

สำหรับผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบัน ทั้งหมด ๔๔๖,๒๒๐ คน จำแนกเป็นผู้มีงานทำ จำนวน ๔๔๔,๘๗๕ คน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๙๙.๗๐ ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ในจำนวนผู้มีงานทำ จำแนกเป็นแรงงานในระบบ จำนวน ๕๒,๕๗๕ คน เป็นแรงงานนอกระบบ จำนวน ๓๙๒,๓๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘๒ และ ๘๘.๑๘ ของผู้มีงานทำทั้งหมด ตามลำดับ ในจำนวนกำลังแรงงาน มีผู้ว่างงานจำนวน ๑,๑๕๐ คน หรือคิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ ๐.๒๖ มีผู้รอฤดูกาลจำนวน ๑๙๕ คน หรือร้อยละ ๐.๐๔ ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน

๒. ผู้มีงานทำจังหวัดสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ไม่มีการศึกษา จำนวน ๑,๓๔๘ คน ต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน ๑๓๔,๙๔๘ คน ระดับประถมศึกษา จำนวน ๑๗๓,๗๒๖ คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๕๖,๙๘๐ คน มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๓๕,๑๖๖ คน แยกเป็น สายสามัญ ๒๙,๐๑๗ คน สายอาชีวศึกษา ๖,๑๔๙ คน ระดับมหาวิทยาลัย จำนวน ๔๒,๗๐๗ คน แยกเป็นสายวิชาการ ๑๔,๙๕๐ คน สายวิชาชีพ ๑๓,๖๑๙ คน และสายวิชาการศึกษา ๑๔,๑๓๘ คน สิ่งที่พบคือความผิดปกติของกำลังแรงงานบางส่วนเกิดขึ้นจากข้อจำกัดด้านอุปสงค์ เพราะโครงสร้างด้านความต้องการ (Demand) มาจากการใช้คนประกอบไม่ใช่คนที่มีความรู้ด้านช่างมาก ที่ผ่านมานั้นการพัฒนาประเทศให้ GDP สูง รัฐจึงมีนโยบายส่งเสริม BOI ทุกทิศทาง แม้กำลังคนไม่พอ การถ่ายทอดเทคโนโลยีแทบไม่เกิดในระยะ ๒๐ - ๓๐ ปีที่ผ่านมา โดยจะเน้น Labour Intensive ไม่มีทิศทางการพัฒนาคนด้านช่างที่ชัดเจน

๓. ตลาดแรงงานเชิงปริมาณภาพรวมในปัจจุบันมีลักษณะดังนี้

๑) การจ้างงานยังคงพึ่งพาแรงงานระดับล่างเป็นสัดส่วนที่สูงมาก ขณะที่กลุ่มแรงงานที่จบปริญญาตรี มีสัดส่วนการว่างงานสูงกว่าแรงงานในระดับการศึกษาอื่นๆ

๒) ด้านการผลิตกำลังคนในจังหวัดสกลนคร มีผู้จบ ม.ปลายเฉลี่ยปีละกว่า ๓ หมื่นคน ขณะที่ผู้มีอาชีวศึกษาเฉลี่ยปีละ ๖ พันกว่าคน แต่พบว่าทั้ง ๒ กลุ่มมีสัดส่วนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยมากเนื่องจากต้องมีการเรียนต่อในระดับปริญญาตรีและคาดหวังว่าจะได้งานที่เงินเดือนสูงขึ้น

๓) ตลาดแรงงานในระดับมัธยมหรือต่ำกว่า มีอุปสงค์เกินกว่าอุปทาน ทำให้มีการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง แต่ที่ผ่านมามาสถานประกอบการยังดำเนินการ และแข่งขันได้ เพราะใช้กลุ่มนักเรียน drop out และแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน

ดังนั้น ในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน เพื่อจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดสกลนคร (พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ครั้งนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วย SWOT ANALYSIS เพื่อกำหนดจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) สำหรับปัจจัยที่เป็นปัจจัยภายนอกจะใช้การวิเคราะห์ตามหลัก PEST ได้แก่ การพิจารณาปัจจัยภายนอกในประเด็นต่อไปนี้

P (Political) ได้แก่ ปัจจัยด้านการเมือง

E (Economic) ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

S (Social) ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม

T (Technology) ได้แก่ ปัจจัยเทคโนโลยี

ปัจจัย	ประเด็นสำคัญ
๑. ปัจจัยด้านการเมือง/กฎหมาย	มีนโยบายด้านแรงงานที่ชัดเจน และเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาล ได้แก่ นโยบายการสร้างโอกาส สร้างอาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ของรัฐบาล
๒. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	<p>๑. เศรษฐกิจในจังหวัดมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการเตรียมตัวเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียน รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน</p> <p>๒. มีการบูรณาการการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระดับพื้นที่</p> <p>๓. เป็นจังหวัดที่เป็นจุดเชื่อมระหว่างเมืองการค้าชายแดนที่สำคัญคือ มุกดาหารกับนครพนม</p> <p>๔. การขาดแคลนแรงงานระดับไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือในภาคธุรกิจ</p> <p>๕. มีผลิตภัณฑ์แปรรูปทางการเกษตร ที่ขึ้นชื่อได้แก่ เนื้อโคขุนโพนยางคำและผ้าย้อมคราม ข้างฮางงอก สมุนไพร และเป็นแหล่งผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรที่มีคุณภาพ</p>
๓. ปัจจัยสังคม	<p>๑. เป็นเมือง ๓ ธรรม ได้แก่ ธรรม ธรรมชาติ และวัฒนธรรม</p> <p>๒. เป็นแหล่งศูนย์รวมความศรัทธาทางพุทธศาสนาและมีเกจิอาจารย์ทั้งในอดีตและปัจจุบัน</p> <p>๓. เป็นศูนย์การเรียนรู้ทางอาชีพและโครงการพระราชดำริต่างๆ ในจังหวัด</p> <p>๔. การดำรงชีพของประชาชนในพื้นที่ยังพึ่งพาภาคการเกษตรเป็นส่วนใหญ่</p>
๔. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	<p>๑. การใช้เทคโนโลยีในการผลิตอยู่ในระดับปานกลาง</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการ</p> <p>๓. มีศูนย์บริการเพื่อคนไทยมีงานทำ (Smart Job Center)</p> <p>๔. ส่วนราชการมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว และทันสมัย</p> <p>๕. กศน. มีอินเทอร์เน็ตตำบลครอบคลุมทุกอำเภอ เพื่อให้บริการระบบการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต และการให้บริการหลักสูตรการเรียนการสอนของ กศน. ในทุกอำเภอ</p> <p>๖. มีศูนย์บริการจัดหางานให้แก่ผู้พิการ และผู้สูงอายุ</p> <p>๗. มีศูนย์บริการประชาชนของกระทรวงแรงงานในพื้นที่</p>

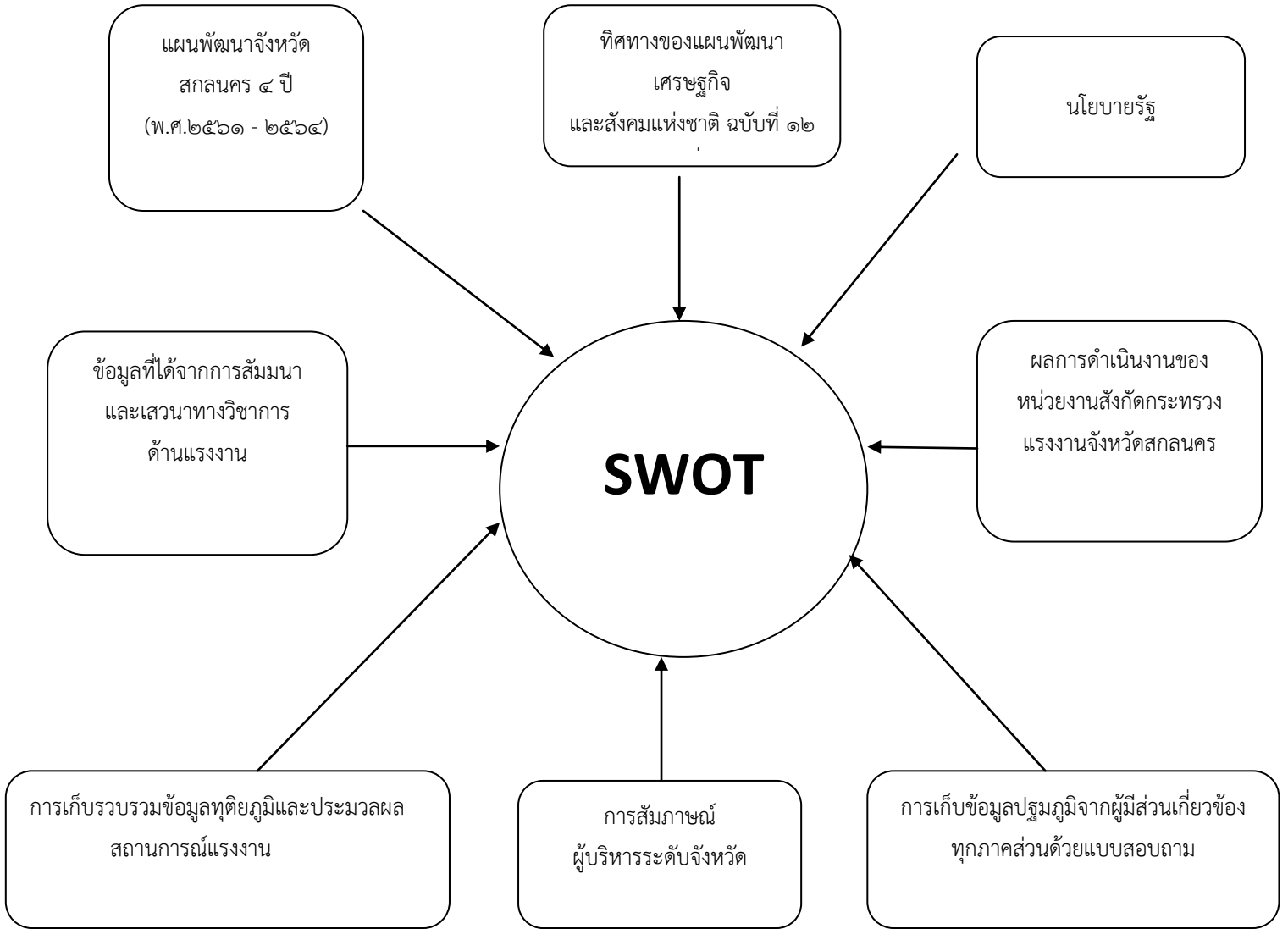
Customer/Stakeholder	ความต้องการและความคาดหวัง
<p>๑. แรงงานในสถานประกอบการ/ แรงงานทั่วไป/นักเรียน นักศึกษา แรงงานสูงอายุ และคนพิการ</p>	<p>๑. การได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ดี เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๒. การได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ๓. ต้องการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการของรัฐ ๔. ต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ๕. ต้องการมีงานทำและได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมสอดคล้องกับค่าครองชีพ ๖. ต้องการให้สถานประกอบการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือเพื่อได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ</p>
<p>๒. นายจ้าง/สถานประกอบการ/ หน่วยงานและองค์กรต่างๆ</p>	<p>๑. ต้องการลูกจ้างที่มีคุณภาพ และซื่อสัตย์ สุจริต ๒. ต้องการลูกจ้างมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานหรือมีความสามารถตามคุณวุฒิ ๓. ต้องการความร่วมมือจากภาครัฐด้านการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ๔. ต้องการให้ภาครัฐแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง กลุ่มก่อสร้าง ยานยนต์ การ์เมนต์ พนักงานบริการ ฯลฯ ๕. ให้หน่วยงานภาครัฐจัดทำระบบฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการพัฒนาธุรกิจ</p>
<p>๓. ผู้ประกันตน/โรงพยาบาลเครือข่าย ประกันตน</p>	<p>๑. ต้องการได้รับบริการที่ดี และการรักษาที่มีคุณภาพ และเสมอภาคจากโรงพยาบาลในระบบประกันสังคม ๒. ต้องการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการประกันสังคม</p>

การวิเคราะห์ Core Competencies Analysis

ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญ
<p>๑. บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานมีความสามารถและเชี่ยวชาญในหน้าที่และภารกิจของหน่วยงานที่รับผิดชอบ</p> <p>๒. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในทุกระดับ มีจิตบริการ และมีมนุษยสัมพันธ์</p> <p>๓. มีความเชี่ยวชาญด้านพัฒนาทักษะฝีมือในสาขาที่จังหวัดมีความโดดเด่นโดยเฉพาะด้านผ้าอ้อมคราม</p> <p>๔. มีเครือข่ายด้านแรงงานที่เข้มแข็ง และครอบคลุมทุกตำบล</p> <p>๕. มีความสามารถในการบูรณาการและประสานงานกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>๖. มีคลังปัญญาผู้มีทักษะพิเศษด้านแรงงาน</p>

ข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิและทุติยภูมิตั้งกล่าวสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้คือ

แผนภาพที่ ๓.๑ แสดงข้อมูลที่ใช้ประกอบการจัดทำ SWOT Analysis



ภายหลังจากการรวบรวมข้อมูลและจำแนกตามแนว SWOT แล้ว ได้มีการวิเคราะห์โดยคณะทำงานจัดทำแผนฯ เพื่อร่วมการพิจารณา โดยได้สรุปผลการวิเคราะห์ (SWOT ANALYSIS) โดยมีทั้งสิ้น ๒๔ ปัจจัย จำแนกเป็นจุดแข็ง (Strength) ๘ ปัจจัย จุดอ่อน (Weakness) ๓ ปัจจัย โอกาส (Opportunity) ๖ ปัจจัย และอุปสรรค (Threats) ๗ ปัจจัย ดังนี้

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (Strengths)

ลำดับ	ปัจจัยจุดแข็ง
S ๑	มีระบบสารสนเทศข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานที่ทันสมัย
S ๒	มีเครื่องมือ อุปกรณ์การปฏิบัติงานที่ทันสมัย
S ๓	บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย
S ๔	มีเครือข่ายแรงงานที่เข้มแข็ง
S ๕	มีศูนย์บริการร่วมที่ให้บริการประชาชนในพื้นที่
S ๖	มีนโยบายที่ครอบคลุมถึงการให้บริการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
S ๗	มีการบริหารงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงาน
S ๘	มีกลไกด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง

จุดอ่อน (Weaknesses)

ลำดับ	ปัจจัยจุดอ่อน
W ๑	ข้อมูลของหน่วยงานที่มีอยู่ไม่สามารถเชื่อมโยงกันได้และไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
W ๒	ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ในทุกกระดับ
W ๓	บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

ปัจจัยโอกาส (Opportunities)

ลำดับ	ปัจจัยโอกาส (Opportunities)
O ๑	กระแสสังคมเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม
O ๒	การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมอาเซียน
O ๓	อยู่ในกลุ่มจังหวัดศูนย์กลางการค้าชายแดนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงทำให้มีสถานประกอบการขนาดใหญ่หลายแห่งและมีโอกาสขยายตัวในอนาคต
O ๔	เป็นแหล่งสถานบันการศึกษา และมีศูนย์การศึกษาพัฒนาอาชีพ พร้อมทั้งจะพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ
O ๕	ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษาจัดหลักสูตรการศึกษาเพื่อสร้างแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
O ๖	ภาคเอกชน/สถานประกอบการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของลูกจ้าง

อุปสรรค (Theats)

ลำดับ	อุปสรรค (Theats)
T ๑	เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
T ๒	การอพยพเข้ามาของแรงงานต่างด้าว
T ๓	ภาคการศึกษาผลิตแรงงานเชิงปริมาณไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
T ๔	ค่านิยมการทำงานที่ชอบงานสบาย ไม่มีวินัยในการทำงานและไม่ตระหนักถึงความปลอดภัย
T ๕	แรงงานขาดทักษะฝีมือหรือมีฝีมือไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
T ๖	การเคลื่อนย้ายแรงงานในพื้นที่ไปทำงานต่างถิ่นทำให้ขาดแคลนแรงงานในพื้นที่
T ๗	นักเรียนเลือกสาขาเรียนตามสื่อมากกว่าการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ :

แรงงานมีหลักประกันที่มั่นคง และมีคุณภาพได้มาตรฐานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

พันธกิจ :

๑. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพ และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และมีความรับผิดชอบต่อสังคม
๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน และมีหลักประกันการทำงาน
๓. พัฒนาเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานให้ได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี
๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร การสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์รวม :

๑. แรงงานมีศักยภาพ มีหลักประกันที่มั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี และมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ
๒. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงาน และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

๑. การเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ
๒. การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร การสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

๕. โครงการแรงงานร่วมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
๖. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้ารับบริการประเมินความรู้ความสามารถ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสกลนคร
๗. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว	สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร
๘. โครงการส่งเสริมการป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพภาคการเกษตร	สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร
๙. โครงการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานแก่สถานประกอบการ	สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร
๑๐. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสกลนคร
๑๑. โครงการจัดอบรมผู้ประกอบการ เกี่ยวกับความรู้ด้านการจัดสวัสดิการลูกจ้าง เพื่อประสิทธิภาพของงาน	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานและยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังแรงงาน

เป้าประสงค์	แรงงานมีหลักประกันที่มั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะฝีมือสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ และได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
-------------	---

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔
เชิงคุณภาพ ประชาชนวัยแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงในอาชีพ			
เชิงปริมาณ			
๑. ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	๙๒	๙๔	๙๖
๒. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๘๒	๘๔	๘๖

กลยุทธ์ :

<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนากระบวนการแนะแนวอาชีพให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย การส่งเสริมให้กำลังแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมอาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ การส่งเสริม และพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อพัฒนาแรงงานให้สามารถแข่งขันในตลาดเสรีได้อย่างเข้มแข็ง การส่งเสริมความร่วมมือในการคุ้มครองและขยายโอกาสการมีงานทำของแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานผู้พิการ
--

โครงการ / กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. โครงการส่งเสริมการมีงานทำ และให้ความรู้ด้านแรงงานแก่นักเรียน/นักศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน	สำนักงานจัดหางานจังหวัดสกลนคร
๒. โครงการตรวจสถานประกอบการเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	สำนักงานแรงงานจังหวัดร่วมกับทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
๓. โครงการมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสกลนครร่วมกับหน่วยงานในสังกัด
๔. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร
๕. โครงการกำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสกลนคร
๖. โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ด้านการประกันสังคม	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสกลนคร
๗. โครงการประกันสังคมเยี่ยมผู้ป่วย และผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสกลนคร
๘. โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานผู้พิการ	สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร
๙. โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

การพัฒนากระบวนการจัดการองค์กร การสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร มีระบบฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ
-------------	---

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔
เชิงคุณภาพ ร้อยละค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชน ผู้มารับบริการ	๙๐	๙๕	๙๕
เชิงปริมาณ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น	๙๐	๑๐๐	๑๐๐

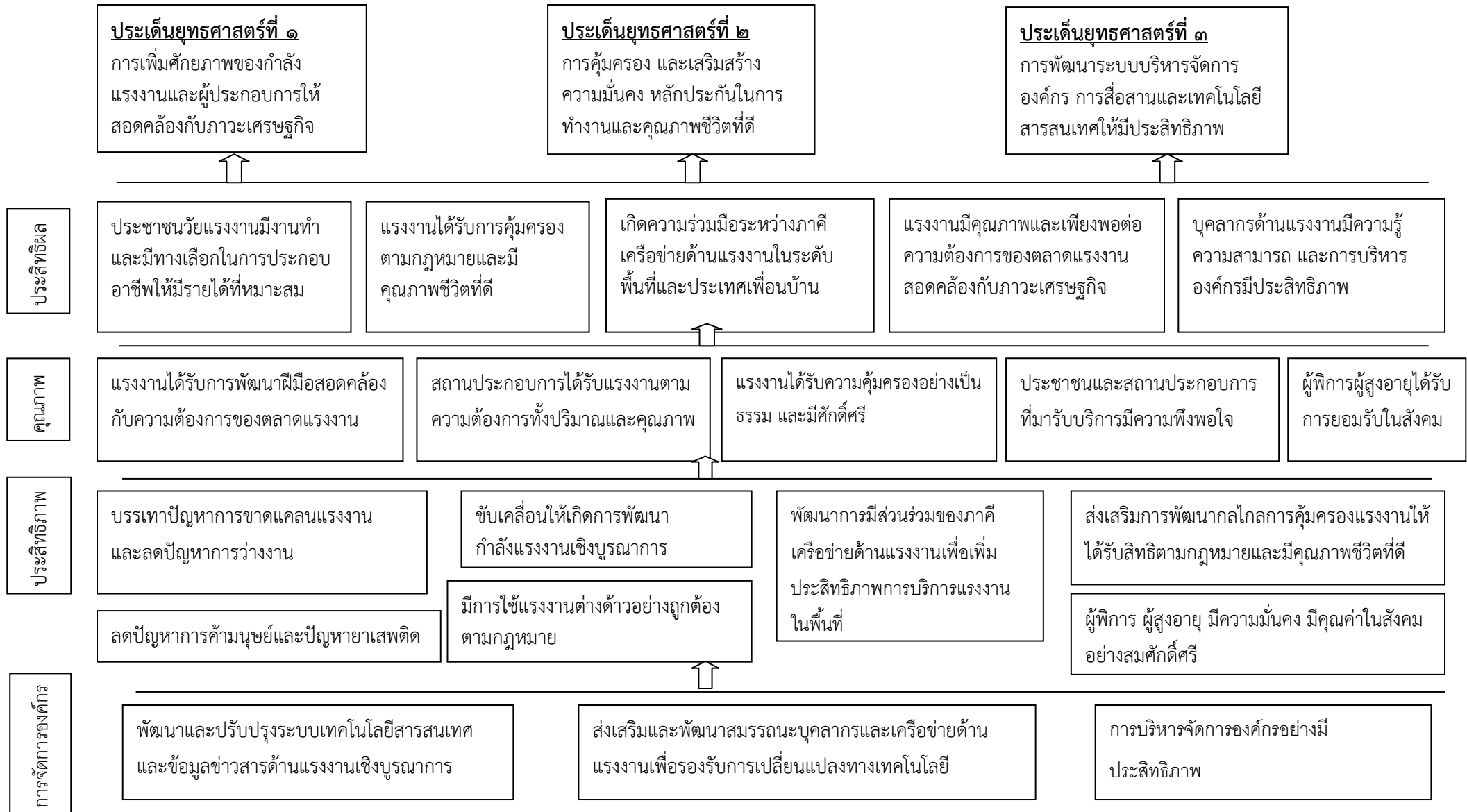
กลยุทธ์ :

๑. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
๒. พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศและข้อมูลข่าวสารเชิงบูรณาการ
๓. เสริมสร้างกลไกการให้บริการประชาชนในพื้นที่อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

โครงการ / กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและภาคีเครือข่าย แรงงานด้านไอที	ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัด สกลนคร
๒. โครงการพัฒนา และการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้าน แรงงาน	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัด สกลนคร
๓. โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัด สกลนคร
๔. โครงการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัด สกลนคร
๕. โครงการพัฒนาระบบการติดตามและแก้ไขปัญหาการร้อง ทุกข์ร้องเรียนของประชาชนในพื้นที่	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัด สกลนคร

แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

วิสัยทัศน์ : แรงงานมีหลักประกันที่มั่นคง มีคุณภาพได้มาตรฐานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน



บทที่ ๕

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามและประเมินผล แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดสกลนคร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๒	๖๓	๖๔	๖๒	๖๓	๖๔	
๑. การเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ	๑.ประชาชนวัยแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานสากลสามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจได้ ๒.สถานประกอบการมีความพร้อมในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	๑.๑ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่	ร้อยละของแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ	๒๐	๒๕	๓๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	- สำนักงานแรงงานจังหวัด - ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
			๑.๒ โครงการยกระดับฝีมือแรงงานและพัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งในและนอกระบบ	ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือมีศักยภาพได้มาตรฐานการฝึก/หรือมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๘๕	๙๐	๙๕	๘๐๐,๐๐๐	๘๕๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
			๑.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ว่างงาน	จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	๕๐๐	๖๐๐	๗๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๕๐๐,๐๐๐	สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร
		๒. ส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพสถานประกอบการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ภายใต้การแข่งขันในตลาดเสรี	๒.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว	ร้อยละของสถานประกอบการที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน	๘๐	๘๐	๘๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	ภาคเอกชนและหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
			๒.๒ โครงการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานแก่สถานประกอบการ	จำนวนร้อยละของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ	๒๐	๓๐	๔๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	สนง.แรงงานจังหวัดสกลนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๒	๖๓	๖๔	๖๒	๖๓	๖๔	
		๓. เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรทั้งภาครัฐและเอกชนด้านแรงงาน	๓.๑ โครงการความร่วมมือภาคเอกชนกับกระทรวงแรงงานในการให้ความคุ้มครองสิทธิด้านแรงงานและยกระดับมาตรฐานฝีมือให้กับลูกจ้างในสถานประกอบการ	จำนวนโครงการที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานร่วมกับภาคเอกชน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สกลนครร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
			๓.๒ โครงการแรงงานร่วมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์	ร้อยละของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
		๔. ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน	๔.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถ	ร้อยละของผู้ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ	๘๕	๙๐	๙๕	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สกลนคร
			๔.๒ โครงการส่งเสริมการป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพภาคการเกษตร	อัตราการลดลงของการเจ็บป่วยจากการประกอบอาชีพการเกษตร	๑๐	๒๐	๓๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสกลนคร
			๔.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการ	ร้อยละของแรงงานภาคอุตสาหกรรมและบริการที่ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๘๐	๘๕	๙๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สกลนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๒	๖๓	๖๔	๖๒	๖๓	๖๔	
๒. การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานและยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังแรงงาน	แรงงานมีหลักประกันที่มั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะฝีมือ สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์	๑. ส่งเสริมการมีงานทำ และพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน	โครงการส่งเสริมการมีงานทำ และให้ความรู้ด้านแรงงานแก่นักเรียน/นักศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน	ร้อยละของจำนวนประชาชน นักเรียน/นักศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำได้	๘๒	๘๔	๘๖	๓๐๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	สำนักงาน จัดหางานจังหวัด
		๒. พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย	๒.๑ โครงการตรวจสถานประกอบการเพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	ร้อยละของสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมาย	๘๐	๘๕	๙๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
			๒.๒ โครงการมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
		๓. ส่งเสริมให้กำลังแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๑.โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนประชาชนที่ได้รับความรู้การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๒๐๐	๒๕๐	๓๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	สำนักงานแรงงานจังหวัด
		๔. ส่งเสริมอาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	๔.๑ โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ได้รับการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๔,๐๐๐,๐๐๐	๔,๐๐๐,๐๐๐	๔,๐๐๐,๐๐๐	สำนักงานแรงงานจังหวัด

คำเป้าหมาย	คำเป้าหมาย	คำเป้าหมาย	คำเป้าหมาย	คำเป้าหมาย	คำเป้าหมาย			งบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๒	๖๓	๖๔	๖๒	๖๓	๖๔	
		๕.การส่งเสริม และพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อพัฒนาแรงงานให้สามารถแข่งขันในตลาดเสรีได้อย่างเข้มแข็ง	๕.๑โครงการกำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	ร้อยละของสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้อง	๘๐	๘๕	๙๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	สำนักงานแรงงานจังหวัด
		๖. การส่งเสริมความร่วมมือในการคุ้มครองและขยายโอกาสการมีงานทำของแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ	๖.๑ โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ด้านการประกันสังคม	ร้อยละของผู้ประกันตนได้รับการส่งเสริมสุขภาพและมีความรู้ด้านการประกันสังคม	๖๐	๗๐	๘๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	สำนักงานประกันสังคมจังหวัด
			๖.๒ โครงการประกันสังคมเยี่ยมผู้ป่วย และผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่รับบริการ							
			๖.๓ โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานผู้พิการ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ							

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๒	๖๓	๖๔	๖๒	๖๓	๖๔	
	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาความมั่นคงด้านแรงงานกับภาคีเครือข่าย	๑.การส่งเสริม และพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อพัฒนากลุ่มแรงงานนอกระบบให้สามารถแข่งขันในตลาดเสรีได้อย่างเข้มแข็ง	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างความร่วมมือด้านแรงงานกับภาคีเครือข่าย เพื่อพัฒนาแรงงานนอกระบบ	จำนวนโครงการความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย	๑	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัด
		๒.การส่งเสริมความร่วมมือในการคุ้มครองและขยายโอกาสการมีงานทำของคนพิการและผู้สูงอายุ	โครงการส่งเสริมความร่วมมือในการคุ้มครองและขยายโอกาสการมีงานทำของคนพิการและผู้สูงอายุ	จำนวนคนพิการและผู้สูงอายุที่มีโอกาสมีอาชีพและมีรายได้	๔	๕	๖	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	สำนักงานแรงงานจังหวัด
๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร การสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร มีระบบฐานข้อมูล และมีระบบสารสนเทศที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ	๑. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน	๑.๑ โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและภาคีเครือข่ายแรงงานด้านไอที	ร้อยละของบุคลากรด้านแรงงานที่ได้รับการพัฒนาและมีสมรรถนะด้านไอทีเพิ่มขึ้น	๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
			๑.๒ โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการ องค์ความรู้ด้านแรงงาน	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ในองค์กรสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้	๘๔	๘๖	๘๘	๒๐๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
		๒. พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศและข้อมูลข่าวสารเชิงบูรณาการ	โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน	ร้อยละของการขึ้นทะเบียนแรงงานที่มีทักษะฝีมือขึ้นสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นในพื้นที่	๘๐	๘๕	๙๐	๑๕๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
		๓. เสริมสร้างกลไกการให้บริการประชาชนในพื้นที่อย่างรวดเร็วและทั่วถึง	๓.๑ โครงการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่ใช้บริการ	๘๕	๙๐	๙๕	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	สำนักงานแรงงานจังหวัด
			๓.๒ โครงการพัฒนาระบบการติดตามและแก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ร้องเรียนของประชาชนในพื้นที่	ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่ใช้บริการ	๘๕	๙๐	๙๕	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	สำนักงานแรงงานจังหวัด

ภาคผนวก