

บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

1. สืบเนื่องจากการประกาศใน พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และ พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 กำหนดให้กระทรวงแรงงานมีภารกิจหลัก เฉพาะด้านการบริหารแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาประเทศของรัฐบาล มีหน้าที่ในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เน้นการทำงานในเชิงยุทธศาสตร์ และมีภารกิจเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 86 กำหนดแนว นโยบายแห่งรัฐต้องส่งเสริมประชากรวัยทำงานให้มีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะการใช้แรงงานเด็ก และแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม และเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนที่ต้องการให้มีกระทรวงแรงงานที่เป็นที่พึ่งในการ บริหารจัดการด้านแรงงานและแก้ไขปัญหาผู้ใช้แรงงาน

โดยกำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวงเพื่อการ บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานแรงงาน จังหวัดมีอำนาจหน้าที่ กำกับดูแล ติดตาม ประเมินผล แผนการปฏิบัติราชการในความรับผิดชอบของส่วน ราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัด ดำเนินการเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน งาน พัฒนาเป็นศูนย์สารสนเทศด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด

2. กระทรวงแรงงานได้นำเป้าหมายยุทธศาสตร์ระดับชาติตามนโยบายของรัฐบาลมา กำหนดเป็นยุทธศาสตร์สำหรับการจัดสรรงบประมาณของกระทรวงประจำปี 2547 รวม 2 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ การพัฒนาสังคม การแก้ไขปัญหาค่าความยากจนและยกระดับคุณภาพชีวิต โดยแปลงยุทธศาสตร์ระดับชาติ มากำหนดเป็นเป้าหมายการให้บริการของกระทรวงแรงงาน รวม 6 ด้าน ได้แก่

- (1) เพิ่มระดับการใช้มาตรฐานแรงงานสากลในสถานประกอบการเพื่อการส่งออก
- (2) การเพิ่มศักยภาพและฝีมือกำลังแรงงานให้ทันสมัย
- (3) เพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ
- (4) พัฒนาศักยภาพและฝีมือสำหรับการประกอบอาชีพอิสระ
- (5) กำกับ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน
- (6) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการองค์กร

โดยหน่วยงานระดับกรมได้นำเป้าหมายการให้บริการของกระทรวงในแต่ละด้านไปกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน กำหนดผลผลิต ตัวชี้วัด กิจกรรมหลัก สำหรับการดำเนินงานตามลำดับ

3. ยุทธศาสตร์การทำงานยุคใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้กล่าวถึงการทำงานของสำนักปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อให้บรรลุแนวทางการบริหารจัดการจะต้องมีการปฏิรูปการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ปฏิรูปกระบวนการทัศน์ของข้าราชการ ปฏิรูปผู้บริหารและ ปฏิรูประบบการทำงาน โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

- (1) การมุ่งเสริมสร้างอำนาจ ของประชากร (Empowerment)
- (2) มุ่งบริการประชาชน
- (3) มีความรับผิดชอบต่อประชาชน
- (4) กระจายอำนาจและการจัดบริการอย่างทั่วถึง
- (5) การมีเครือข่ายการทำงานและสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนขององค์กรเอกชนและภาคธุรกิจในการดำเนินงานทุกระดับ

ในระดับจังหวัด นโยบายของรัฐบาลได้ปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการ โดยได้เน้นการใช้รูปแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา ซึ่งมีแนวทางสำคัญ คือ การกระจายอำนาจลงสู่ระดับจังหวัด และปรับให้จังหวัดมีฐานะเสมือนหน่วยธุรกิจเชิงยุทธศาสตร์ ตลอดจนปรับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็นผู้บริหารสูงสุดของจังหวัด (Chief Executive Officer : CEO) ที่สามารถบังคับบัญชาสั่งการหัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างเบ็ดเสร็จโดยตรง โดยกำหนดให้จังหวัดจะต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น การดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัดจึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดตลอดจนเป็นทิศทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระทรวงแรงงานในที่สุด

ขอบข่ายแนวคิดการจัดทำยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด

จากความสำคัญของการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารของหน่วยงานภาครัฐระดับชาติ กระทรวง หน่วยงานระดับกรม และจังหวัดข้างต้น ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่กระทรวงกำหนดและหน่วยงานระดับกรม ได้ทำเป็นเป้าหมายยุทธศาสตร์ไปกำหนดกลยุทธ์ และหน่วยงานในสังกัดส่วน ภูมิภาคนำไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัด ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด ซึ่งเป็นอีกภารกิจหนึ่งของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดที่จะดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดการบูรณาการร่วมกับองค์กรภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตลอดจนนายจ้าง ลูกจ้างและผู้อยู่ในกำลังแรงงานในจังหวัด อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการแรงงานของจังหวัด โดยมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Plan) เพื่อให้เห็นทิศทางการพัฒนาแรงงานของจังหวัด ศักยภาพของแรงงานในพื้นที่ สภาพแวดล้อมของจังหวัดและปัญหาความต้องการของประชากรวัยทำงาน

2. มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 นโยบายของรัฐบาล และยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งความจำเป็นหรือความต้องการพัฒนาการวางแผนสำหรับกลุ่มผู้ที่ไม่มีงานทำ ผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการตลอดจนผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานในทิศทางที่เหมาะสม

3. เพื่อเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน นักวิชาการ ผู้แทนกลุ่มผู้ใช้แรงงาน องค์กรเครือข่าย เพื่อนำความเห็น ข้อเสนอแนะและร่วมตัดสินใจในกระบวนการวางแผนและจัดทำแผนทุกขั้นตอน

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือการจัดทำยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด มีดังนี้

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัดในระยะ 3-5 ปี และเป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/งาน/โครงการพัฒนาแรงงานประจำปี

2. เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาแรงงานครอบคลุมในทุกด้านให้สอดคล้องกับศักยภาพ สภาพแวดล้อม โอกาส และข้อจำกัดของประชากรวัยทำงานในพื้นที่นั้น ๆ

3. เพื่อให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามแนวทางที่กระทรวง กรม กำหนด และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาจังหวัด ตามแผนพัฒนาจังหวัดในลักษณะการบูรณาการ

4. เพื่อให้สอดคล้องกับระบบงบประมาณมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting : SPBB) โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ รัฐมนตรีรับผิดชอบต่อเป้าหมาย การให้บริการของกระทรวง และหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบต่อเป้าหมาย/ผลผลิตของหน่วยงานที่มีผลสำเร็จของผลผลิต ส่งผลโดยตรงต่อประชาชน

คำนิยามศัพท์ที่สำคัญ

วิสัยทัศน์	<p>“วิสัยทัศน์ คือ สภาพพึงประสงค์ที่องค์กรวาดหวังให้เกิดขึ้นภายหลังการดำเนินการตามแผนฯ แล้ว”</p> <p>“วิสัยทัศน์ เป็นสภาพความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นอย่างสมเหตุผล ซึ่งองค์กรสามารถบรรลุได้เมื่อมีการพัฒนาองค์กรและมีการดำเนินการเต็มศักยภาพของตน”</p>
พันธกิจ / ภารกิจ	“พันธกิจ คือ ปฏิบัติการที่องค์กรจะต้องทำเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์”
เป้าประสงค์ (Goal)	<p>“เป้าประสงค์ หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตซึ่งองค์กรจะต้องพยายามให้เกิดขึ้น”</p> <p>“เป้าประสงค์ คือ ข้อความที่กล่าวอย่างกว้าง ๆ ถึงผลลัพธ์ของบริการอันเนื่องมาจากหน้าที่หลัก ๆ”</p>
วัตถุประสงค์ (Objective)	“วัตถุประสงค์ หมายถึง ผลสำเร็จของแผนงานที่สามารถตรวจวัดได้ ผลสำเร็จของแผนงานที่คาดว่าจะทำได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด”
ผลผลิต (Output)	<p>“ผลผลิต คือ สิ่งของหรือบริการที่เป็นรูปธรรม/รับรู้ได้ ซึ่งเกิดจากการดำเนินการของหน่วยงานของรัฐ ให้กับประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกได้ใช้ประโยชน์”</p> <p>“ผลผลิต หมายถึง การตอบคำถามว่า “อะไร?” ที่ได้รับจากการดำเนินการ หรือให้บริการแก่ประชาชน”</p>
ผลลัพธ์ (Outcome)	<p>“ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่ตามมา ผลกระทบ ผลที่ได้รับจากการดำเนินงานขององค์กร”</p> <p>“ผลลัพธ์ หมายถึง ผลกระทบจากผลผลิตหรือบริการขององค์กรที่มีต่อประชาชน”</p>
KRA. (Key Results Area)	KRA หมายถึง ขอบข่ายของผลลัพธ์หลักที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้น

บทที่ 2

ขอบข่ายเนื้อหาสาระของยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด

แผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด หมายถึง แผนพัฒนาแรงงานในจังหวัดที่แสดงทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาแรงงานของจังหวัดในอนาคต เป็นนโยบายหรือเชิงกลยุทธ์ครอบคลุมทุกด้าน โดยต้องแสดงวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์และแนวทางหรือมาตรการพัฒนาแรงงานให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน นโยบายของกระทรวงแรงงาน และสอดคล้องกับศักยภาพของกำลังแรงงานในจังหวัดและปัญหาความต้องการของนายจ้างและกำลังแรงงานในพื้นที่จังหวัดด้วย

ยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด จะต้องทำในลักษณะการบูรณาการโดยทุกภาคส่วนของผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาแรงงานของจังหวัด มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นและข้อมูลให้เกิดฉันทามติร่วมกัน ทั้งต่อจุดมุ่งหมายในการพัฒนาแรงงานและวิธีการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยนำเอาแนวความคิดการพัฒนาแบบองค์รวมและการบูรณาการเป็นกรอบแนวทางดำเนินการตั้งแต่ขั้นวางแผนกลยุทธ์จนถึงการวางแผนปฏิบัติการ

แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด ประกอบด้วย

1. ขอบข่ายเนื้อหาสาระของแผนยุทธศาสตร์
2. กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผน
3. รูปแบบและเค้าโครงของแผน
4. การแปลงยุทธศาสตร์ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

ขอบข่ายเนื้อหาสาระของแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัดประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายกระทรวงแรงงาน โดยแรงงานจังหวัดและหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดจะต้องนำนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติโดยนำภารกิจของกรมที่มีหน่วยงานในระดับจังหวัดรับผิดชอบในระดับพื้นที่ โดยเน้นนโยบายสำคัญของรัฐบาลเป็นลำดับแรก

ยุทธศาสตร์ชาติ	เป้าหมายการให้บริการของกระทรวง	ยุทธศาสตร์ของกระทรวง/จังหวัด
ข้อ 1 เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ	ลดความเสียหายจากการกีดกันทางการค้าอันเนื่องมาจากมาตรฐานสากล	ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มระดับมาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการเพื่อการส่งออก
	แรงงานในสถานประกอบการมีมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น	ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพและฝีมือแรงงานให้ทันสมัย
ข้อ 3 การพัฒนาสังคม การแก้ไขปัญหาความยากจนและยกระดับคุณภาพชีวิต	ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจการเป็นของตนเอง	ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพและฝีมือสำหรับการประกอบอาชีพอิสระ
	แรงงานที่มาขอรับบริการมีทักษะการทำงานและรายได้เพิ่มขึ้น	ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ
	แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น	ยุทธศาสตร์ที่ 5 กำกับส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน
	ระบบบริหารจัดการด้านแรงงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ยุทธศาสตร์ที่ 6 เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มระดับมาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการเพื่อการส่งออก ประกอบด้วย แนวทางพัฒนา 3 ด้าน คือ

1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมพัฒนามาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการ
2. สร้างระบบตรวจประเมินและจูงใจให้สถานประกอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน
3. ส่งเสริม และรักษามาตรฐานแรงงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยการตรวจติดตามประเมินผล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพและฝีมือแรงงานให้ทันสมัยประกอบด้วยแนวทางพัฒนา 3 ด้าน คือ

1. ให้บริการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
2. ให้บริการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
 - เพิ่มศักยภาพแรงงานเพื่อการแข่งขัน กลุ่มอุตสาหกรรม กลุ่มเครื่องกล กลุ่มโยธา กลุ่มไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์
3. พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อการส่งออก
 - สาขาที่เป็นจุดแข็ง และภูมิปัญญาไทย เช่น ผู้ประกอบอาหารไทย
 - สาขาช่างอุตสาหกรรม ช่างเชื่อมไฟฟ้า ช่างเหล็ก

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพและฝีมือสำหรับการประกอบอาชีพอิสระ ประกอบด้วยแนวทางพัฒนา ดังนี้

บริการฝึกอาชีพสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระ ประกอบด้วย

- โครงการสร้างผู้ประกอบการออกแบบผลิตภัณฑ์สาขาช่างไฟฟ้า
- โครงการสร้างผู้ประกอบการพัฒนาออกแบบหีบห่อบรรจุภัณฑ์
- โครงการพัฒนาและสร้างผู้ประกอบการ Doctor Home Care
- โครงการพัฒนาศักยภาพประกอบการด้านสารสนเทศ
- โครงการอาหารว่างตามภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 12 ด้าน ดังนี้

1. ติดตาม ศึกษา วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการจ้างงาน สภาพการจ้างงาน
2. ประชุมเจรจากรัฐ/เอกชน เพื่อรักษาและขยายการจ้างงาน
3. ให้บริการรับรองเอกสารเพื่อการจ้างแรงงานไทย
4. ให้บริการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
5. ให้บริการฝึกอาชีพ ผู้คิดเชื้อฮอดส์ ครอบครัว และกลุ่มเสี่ยง (ใช้หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานสาขาต่าง ๆ)
6. บริการจัดหางาน (สำนักงานจัดหางานทั่วประเทศ)
7. ส่งเสริมการจัดหางาน โดยการจับนัดพบแรงงาน
8. บริการจัดหางานต่างประเทศ เพื่อจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

9. บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน
10. ควบคุมและจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว
11. บริการแนะแนวอาชีพให้นักเรียน นักศึกษา และประชาชน
12. แนะนำอาชีพให้กลุ่มคนพิเศษ ให้เยาวชนในสถานพินิจฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 กำกับ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน มีมาตรการ ดังนี้

1. ให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย
2. พัฒนาระบบเครือข่ายด้านคุ้มครองแรงงาน
3. ดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
4. การสำรวจจัดทำทะเบียนนายจ้าง ลูกจ้างภาคเกษตร ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
5. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด
6. ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายด้านแรงงานสัมพันธ์
7. สร้างเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน
8. รณรงค์เผยแพร่สร้างจิตสำนึก เพื่อลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงาน
9. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคม โดยเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ โดยให้สิทธิ์ประโยชน์แก่ผู้ประกันตน และการที่ผู้ประกันตนได้รับบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน
10. เพิ่มประสิทธิภาพการบริการจัดการกองทุนเงินทดแทนเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ โดยการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างอย่างถูกต้องเป็นธรรมภายในระยะเวลาที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ 6 เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการขององค์กร

1. จัดทำนโยบายและประสานแผนด้านแรงงาน ศึกษาวิจัยส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศ
2. ประสานเครือข่ายและจัดบริการด้านแรงงานให้แก่ประชาชน ตรวจสอบ ติดตาม รายงานผล และประเมินผลแผนงาน โครงการ
3. ขกร่าง ปรับปรุงแก้ไขกลั่นกรองงานกฎหมายข้อบังคับของกระทรวงและกรม ในสังกัด

4. บริการข้อมูลข่าวสารด้านระบบเทคโนโลยีภายใต้แผนงานของ ICT

ตอนที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านนโยบายริเริ่มของจังหวัด โดยพิจารณาสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนซึ่งอยู่ในวัยกำลังแรงงานในพื้นที่ อันเป็นสถานการณ์สำคัญของจังหวัดที่กำลังเผชิญอยู่ ประกอบด้วย

1. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชน โดยยึดความต้องการของชุมชนเป็นหลัก
2. การให้บริการประชาชนที่ดี เพื่อสร้างความพึงพอใจ รวมทั้งการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ตามภารกิจของส่วนราชการ หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ในเขตพื้นที่จังหวัด
3. นำแผนงาน/งาน โครงการที่เป็นความต้องการของประชาชนวัยทำงานบูรณาการ เพื่อตอบสนองความต้องการของพื้นที่และมีกรอบการดำเนินงานที่สอดคล้อง และตรงตามเป้าหมายที่กระทรวงต้องการ
4. การพิจารณาและให้อิสระจังหวัดในการบริหารงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

บทที่ 3

กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด

1. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด มีกระบวนการจัดทำแผนรวม 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ มี 3 ขั้นตอนย่อย คือ

1.1 การรวบรวมข้อมูล การจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานของจังหวัดจะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลให้ครบถ้วน ถูกต้องแม่นยำ และทันสมัย ได้แก่ ข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด โดยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ในลักษณะแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลง แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ สัดส่วน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ ได้แก่ รายได้รายจ่ายของครัวเรือน มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) จำนวนประชากร โครงสร้างประชากร กำลังแรงงาน สภาพการทำงานของจังหวัด การว่างงาน จำนวนสถานประกอบการจำแนกตามประเภท ขนาด จำนวนแรงงานในสถานประกอบการตามประเภทกิจการ ขนาด ความต้องการแรงงาน แนวโน้มภาวะเศรษฐกิจของจังหวัด การลงทุน ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ การเลิกจ้าง แรงงานต่างด้าว แนวโน้มตลาดแรงงานภาค และประเทศ เป็นต้น หน่วยงานศูนย์ข้อมูล เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย สาขา สำนักงานพาณิชย์จังหวัด ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด สำนักงานสถิติจังหวัด เป็นต้น

1.2 การรวบรวมปัญหาสำคัญด้านแรงงานของจังหวัด ข้อมูลปัญหาสำคัญด้านแรงงานของจังหวัดจะช่วยในการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อแก้ไขปัญหา จึงควรรวบรวมข้อมูลปัญหาต่างๆ ไว้ เช่น สถิติการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ การขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมผลิตอาหาร กิจการประมงทะเล ผู้ประกอบการอิสระขาดทักษะฝีมือแรงงาน การเข้าออกงานของลูกจ้าง การบริหารจัดการ องค์กรของนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ เป็นต้น

1.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานจังหวัด เนื่องจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัดจะต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อระดมความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยมีผู้ที่จะดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด 2 คณะ ได้แก่

คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด มีรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานคณะกรรมการฯ มีแรงงานจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ มีหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น พาณิชย์จังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด ผู้อำนวยการเขตการศึกษา ผู้แทนจากหน่วยงานอาชีวศึกษาในจังหวัดเป็นต้น เป็นคณะกรรมการ สำหรับคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด จะมีแรงงานจังหวัดเป็นประธานคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานแผนของหน่วยงานในสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นคณะกรรมการ โดยมีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นคณะกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ มีหน้าที่ยกร่างแผนยุทธศาสตร์แรงงานของจังหวัดและจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ระดับจังหวัด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ และรวบรวมข้อสรุปจากการประชุมจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์แรงงานจังหวัด และนำเสนอคณะกรรมการพัฒนาการแรงงานประจำจังหวัดพิจารณาตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาการแรงงานของจังหวัด

เน้นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาการแรงงานของจังหวัด รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง การแรงงานในจังหวัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายใน เพื่อให้ทราบว่าปัจจุบันจังหวัดมีสภาพการพัฒนาการแรงงานอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เป็นเครื่องมือ ดังนี้

1) การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในประเทศที่จะทำให้อู้ออกตัวเอง หมายความว่า ประเทศไทยมีสิ่งใดที่เป็นจุดเด่น และมีความได้เปรียบเหนือกว่าประเทศคู่แข่งอื่นในสิ่งใด ก็มีโอกาที่จะใช้ความได้เปรียบดังกล่าวกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการช่วงชิงโอกาสการพัฒนาประเทศ ดังนั้น จุดแข็ง จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำมุ่งพยายามค้นหา และนำมาใช้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ชาติ เช่น

- ประเทศไทยมีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรทางการเกษตรและเป็นประเทศที่มีความสัมพันธ์ทางการค้ากับต่างประเทศอย่างกว้างขวาง ราคาที่ดินอยู่ในระดับต่ำ ผู้ประกอบการสามารถลงทุนประกอบอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบจากการเกษตรภายในประเทศไทย แปรรูปเพื่อส่งเป็นสินค้าออกได้ จึงถือเป็นจุดแข็งของประเทศไทย และสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาประเทศด้านการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและผลักดันการส่งออก เพื่อสร้างงาน และสร้างรายได้ให้กับประชาชน ได้เพิ่มขึ้น

จังหวัดครึ่งเป็นจังหวัดที่มีการปลูกยางพาราและสินค้าที่แปรรูปจากน้ำยาง ยางแผ่น และผลิตภัณฑ์เฟอร์นิเจอร์จากไม้ยางพารา เป็นสินค้าที่ต้องการของตลาดต่างประเทศ จังหวัดครึ่งจึงควรใช้จุดแข็งในการส่งเสริมการผลิตผลิตภัณฑ์จากยางพารา เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

- จังหวัดกระบี่ เป็นจังหวัดที่มีทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล และชายหาดที่สวยงาม เป็นจุดแข็งที่จะมีการลงทุนสำหรับการท่องเที่ยว จังหวัดกระบี่จึงควรใช้จุดแข็งจากการที่มีทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยว สำหรับการส่งเสริมธุรกิจการท่องเที่ยวทำให้ประชากรในจังหวัดมีรายได้เพิ่มขึ้น

- ผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ที่มีชื่อเสียงของจังหวัดควรได้รับการพัฒนา ส่งเสริมให้มีความโดดเด่น โดยเพิ่มทักษะฝีมือให้ผู้ผลิตจะทำให้กลุ่มอาชีพในพื้นที่มีรายได้และมีงานทำเพิ่มขึ้น เป็นต้น

2) การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเช่นกันเพื่อวิเคราะห์ในข้อด้อยของประเทศว่าประเทศไทยมีข้อด้อยหรือเสียเปรียบในด้านใดบ้างเพื่อให้รู้จักตัวเอง และเมื่อพบจุดอ่อน ผู้นำหรือผู้บริหารต้องกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการหลีกเลี่ยงการใช้จุดอ่อนในการเข้าเผชิญกับการแข่งขันในทางเศรษฐกิจ เช่น

- จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง มีภาพลักษณ์เชิงลบจากการก่อการร้าย ทำให้ผู้ประกอบการไม่กล้าลงทุนประกอบกิจการในจังหวัด

- จังหวัดที่มีการปลูกยางพารา และสามารถนำน้ำยางพาราผลิตเป็นน้ำยางข้น ส่งเป็นสินค้าออกไปต่างประเทศ แต่มีจุดอ่อนจากการที่ผลผลิตน้ำยางพารามีไม่สม่ำเสมอตลอดปี ทำให้เครื่องจักรไม่สามารถผลิตได้เต็มกำลัง และบางช่วงที่ผลผลิตน้อย จึงเป็นปัญหาด้านการจัดการกับผู้ประกอบการส่งผลกระทบต่อลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน เป็นต้น ถือเป็นจุดอ่อนต่อการส่งเสริมพัฒนา

3) การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O) เป็นการวิเคราะห์โอกาส ถือเป็นเรื่องภายนอกองค์กร หรือภายนอกประเทศที่เกิดจากปัจจัยสถานะแวดล้อมภายนอก เปลี่ยนแปลงแล้วทำให้เกิดโอกาส การเล็งเห็นโอกาสขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้นำหรือผู้บริหาร แต่ละประเทศที่อาจเล็งเห็นโอกาสไม่เหมือนกัน แม้ว่าทุกประเทศจะต้องเผชิญกับสถานะแวดล้อมภายนอกเดียวกัน แต่โอกาสที่เกิดขึ้นสำหรับแต่ละประเทศจะไม่เหมือนกัน ดังนั้น การเล็งเห็นโอกาสจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อต้องรู้เขาด้วย และทำการเปรียบเทียบแล้วจึงจะรู้ว่า เป็นโอกาสของเราหรือไม่ เช่น

- ข้อตกลงองค์การการค้าโลกรอบใหม่ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบการค้าเสรีมากขึ้น นี่คือนโยบายภายนอกที่เปลี่ยนแปลง แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับประเทศคู่แข่งกัน แล้วปรากฏว่าประเทศไทยมีความได้เปรียบในการผลิตสินค้าเกษตร ดังนั้น ข้อตกลงขององค์การการค้าโลกรอบใหม่ จึงเป็นโอกาสของประเทศไทยในการสนับสนุนเกษตรกร ผลิตสินค้าเกษตรเพื่อส่งออก และมีโอกาสทำการแข่งขันสู่ตลาดโลกเพิ่มขึ้น จากการศึกษาหลายประเทศต้องเปิดตลาด เราจึงสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ ในการเข้าสู่ตลาดในสาขาการผลิตที่เรานัด

- การขยายตัวของเศรษฐกิจโลกที่เพิ่มขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป ญี่ปุ่น และเอเชีย ปรับตัวขึ้นเป็นโอกาสที่ประเทศไทยจะมีการส่งออกสินค้าไปขายได้เพิ่มขึ้น

- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมผู้ประกอบการรายย่อย (SME) เพิ่มขึ้นดังนั้นจึงเป็นโอกาสให้ผู้ประกอบการรายใหม่ได้มีการประกอบอาชีพเป็นการสร้างงานในท้องถิ่น ทำให้ผู้กำลังหางานทำมีโอกาสมีงานทำและมีการจ้างงานในจังหวัดเพิ่มขึ้น

4) การวิเคราะห์อุปสรรค (Threats = T) เป็นการวิเคราะห์อุปสรรคเป็นปัจจัยภายนอกที่ประเทศต้องเผชิญในลักษณะที่เป็นปัญหาของประเทศ ทำให้แต่ละประเทศที่เผชิญกับอุปสรรคต้องกำหนดยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาลักษณะดังกล่าว ปัจจัยภายนอกที่เกิดขึ้นอาจจะมีใช่เป็นอุปสรรคเสมอไป ขึ้นอยู่กับผู้นำ หรือ ผู้บริหารแต่ละประเทศ ซึ่งสภาวะแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อในทางลบต่อประเทศ จะเป็นอุปสรรคแต่หากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลให้ทางบวกนั้นหมายถึงโอกาส เช่น

- ข้อตกลงองค์การการค้าโลกรอบใหม่ ได้มีผลทำให้มีการใช้มาตรการด้านสุขอนามัยที่เข้มงวดกับอาหาร (Food Safety) จึงเป็นอุปสรรคต่อการส่งออกเกี่ยวกับอาหารของประเทศไทย

- มีการกีดกันทางการค้าเนื่องมาจากมาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการที่ผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก ถือเป็นอุปสรรคต่อการส่งออก ทำให้การส่งออกทำได้ยากขึ้นต้องปรับปรุงพัฒนามาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงเป็นอุปสรรคต่อการส่งออกของประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำวิสัยทัศน์การพัฒนาแรงงานของจังหวัด (Vision) หมายถึง สภาพในอนาคตด้านการพัฒนาแรงงานที่จังหวัดต้องการจะเป็นตามระยะเวลาที่กำหนด โดยระบุเป็นข้อความที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับทิศทางและจุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้น เป็นจุดหมายปลายทางร่วมกันของทุกฝ่าย/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นการตอบคำถามว่า “จังหวัดต้องการเป็นอะไรด้านแรงงานในอนาคต” การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะดังนี้

1. มีความเป็นไปได้ เป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้จริง
2. ทำท่าย ง่ายๆ สามารถใช้เป็นกรอบชี้แนะให้มวลสมาชิกดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุจุดยืนที่ต้องการ
3. เป็นข้อความง่าย ๆ ที่สามารถสื่อให้เห็นทิศทางในอนาคต
4. เป็นตัวประสานปัจจัยต่าง ๆ ในจังหวัดให้ดำเนินไปในทิศทางที่พึงปรารถนา
5. ได้รับการสนับสนุนและเป็นที่ยอมรับจากผู้ปฏิบัติ
6. ต้องตรวจสอบและวัดผลสำเร็จได้
7. สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดภารกิจหลักการพัฒนาแรงงานของจังหวัด (Missions)

เป็นการกำหนดสิ่งที่จังหวัดจะต้องทำ โดยจะเกิดขึ้นภายหลังจากทราบว่าจังหวัดต้องการเป็นอะไรในอนาคต และจะเป็นไปได้เมื่อผลการวิเคราะห์ศักยภาพและการประเมินสถานการณ์พัฒนาแรงงานของจังหวัด ผสมกับประวัติศาสตร์ของจังหวัด และความต้องการ ความคาดหวังของทุกฝ่ายในจังหวัด ดังนั้นการตอบคำถามว่าจังหวัดจะต้องทำอะไร เพื่อใคร คำตอบที่เกิดขึ้น คือ ความหมายของคำว่า “ภารกิจหลัก”

ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาแรงงานของจังหวัด (Objectives)

เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือผลสำเร็จที่ต้องการ โดยดำเนินการหลังจากที่ทราบภารกิจหลักที่จังหวัดต้องทำแล้ว การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์หรือทิศทางโดยรวมของจังหวัดเพื่อนำจังหวัดไปให้บรรลุความต้องการที่จะเป็นในอนาคต ซึ่งวัตถุประสงค์สามารถจำแนกได้ 2 ส่วน คือ วัตถุประสงค์โดยรวมของจังหวัดและวัตถุประสงค์เฉพาะส่วน เฉพาะเรื่องของจังหวัด

ทั้งนี้วัตถุประสงค์เฉพาะส่วน เฉพาะเรื่องต่างๆ ภายในจังหวัด เช่น เรื่องแรงงาน การท่องเที่ยว การเกษตร การคมนาคมขนส่ง เป็นต้น โดยต้องอยู่ภายใต้กรอบวัตถุประสงค์โดยรวมของจังหวัดที่จะนำไปสู่เป้าหมายสุดท้ายตามที่กำหนดโดยภารกิจหลักของจังหวัด

ขั้นตอนที่ 6 การกำหนดกลยุทธ์ และแนวทาง / มาตรการการพัฒนาแรงงานของจังหวัด (Strategies)

เมื่อได้ดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจหลัก วัตถุประสงค์ โดยองค์พื้นฐานการวิเคราะห์ SWOT แล้ว ขั้นตอนต่อไป คือ การกำหนดกลยุทธ์และแนวทาง / มาตรการ พัฒนาแรงงาน

บริการเพื่อให้มีงานทำมากขึ้นเพียงใด ระดับของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด สรุปภาวะการครองชีพของผู้ใช้แรงงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 3 วิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนาแรงงานของจังหวัด

3.1 การกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาแรงงาน

การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ติดต่อการพัฒนาแรงงานต้องมีลักษณะ ดังนี้

- เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยการวิเคราะห์จากสถานการณ์ภาพทั่วไป ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ตลอดจนผลกระทบจากภายนอกและภายในที่ทำให้จังหวัดมีปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด ศักยภาพ โอกาส และกำหนดเป็นสภาพด้านแรงงานที่จังหวัดต้องการจะเป็นในอนาคต เช่น จังหวัดต้องการให้ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีงานทำและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด เป็นต้น

3.2 การกำหนดภารกิจหลักและวัตถุประสงค์

ภารกิจหลัก คือ การกำหนดสิ่งที่จังหวัดจะต้องทำภายหลังจากที่ทราบว่าจะต้องการอะไร เป็นอะไรในอนาคต เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งภารกิจหลักมักสรุปออกมาเป็นข้อความ เพื่อให้เห็นทิศทางการพัฒนาของจังหวัด เช่น ถ้าต้องการ ให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี จังหวัดจะต้องดูแลในเรื่อง การมีงานทำของแรงงาน รายได้ที่เหมาะสม การได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงานและได้รับการประกันสังคมอย่างทั่วถึง เป็นต้น

วัตถุประสงค์ คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือผลสำเร็จที่ต้องการ โดยดำเนินการหลังจากที่ทราบภารกิจหลักที่จังหวัดต้องทำ เพื่อนำจังหวัดไปให้บรรลุความต้องการที่จะเป็นในอนาคตตัวอย่างเช่น วัตถุประสงค์ของการให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสม และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานให้มีรายได้และได้รับการคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

3.3 เป้าหมายการพัฒนาแรงงาน

เป็นการกำหนดปริมาณหรือจำนวนสิ่งที่ต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในเวลาที่กำหนดว่ามีความเฉพาะเจาะจงในผลที่คาดว่าจะได้รับในเชิงปริมาณตามช่วงเวลาต่าง ๆ ของกระบวนการดำเนินงาน เป้าหมายการพัฒนาแรงงานกำหนดได้ 2 ด้าน คือ

3.3.1. ด้านเศรษฐกิจ สามารถพิจารณาได้จากการใช้มาตรฐานแรงงานสากล ในสถานประกอบการกิจการเพื่อการส่งออก การขยายโอกาสการมีงานทำ มีการขยายการลงทุนของผู้

ประกอบการและเพิ่มกำลังแรงงานในการประกอบกิจการในจังหวัด มีการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานให้ทันสมัย เป็นต้น

3.3.2. ด้านสังคม พิจารณาได้จากคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน การมีงานทำการมีรายได้เพิ่มขึ้นเหมาะสม เพียงพอกับค่าใช้จ่าย การประสบอันตรายจากการทำงานลดลง ตลอดจนการมีผู้ใช้แรงงานมีหลักประกันอย่างทั่วถึง ตามกฎหมายประกันสังคม การจัดระบบแรงงานต่างด้าวถูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาแรงงานในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 จะเป็นกรอบที่กำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในเชิงปริมาณ และสามารถกำหนดงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมได้ โดยเป้าหมายดังกล่าวสามารถประเมินได้จากมาตรการแผนงาน โครงการต่าง ๆ ที่จังหวัดจะดำเนินการในช่วงแผนฯ ฉบับที่ 9 กิจกรรมที่สามารถยกระดับรายได้ของผู้ใช้แรงงานในมาตรการต่าง ๆ มีดังนี้

1. มาตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้แรงงานมีทักษะฝีมือการทำงานของแรงงานได้รับการทดสอบตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือสามารถนำไปแสดงกับสถานประกอบการได้ การพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานเพื่อเป็นผู้ประกอบการอิสระ ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเป็นผู้ประกอบการอิสระสามารถมีรายได้เป็นของตนเองเป็นการเพิ่มโอกาสมีงานทำของแรงงาน

2. มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ

มาตรการนี้จะทำให้จำนวนแรงงานที่มาใช้บริการจัดหางานได้รับการบรรจุงานและแรงงานได้รับรายได้จากการทำงาน ซึ่งทำให้ผู้หางานทำมีโอกาสได้มีงานทำ มีรายได้จากการทำงาน และแรงงานที่ผ่านการฝึกทักษะฝีมือและ/หรือประกอบอาชีพช่วยเหลือตัวเองได้

- ส่งเสริมการบริการจัดหางานโดยการจัดนัดพบแรงงานเพื่อให้นายจ้างพบกับผู้ต้องการมีงานทำโดยตรง ซึ่งทำให้มีผู้ที่ต้องการมีงานทำได้รับการคัดเลือกเข้าทำงาน
- ให้บริการฝึกเตรียมเข้าทำงาน สาขาช่างต่าง ๆ ในกลุ่มอุตสาหกรรม กลุ่มช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า คอมพิวเตอร์ เป็นต้น
- การบริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อให้ผู้หางานทำได้ใช้บริการ ทำให้รู้ข่าวสารด้านตลาดแรงงานสามารถใช้ตัดสินใจเลือกสมัครงานในสาขาที่ต้องการ
- การบริการแนะแนวอาชีพแก่กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียน นักศึกษา ประชาชนทั่วไป

3. มาตรการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน

- การลดการถูกเอารัดเอาเปรียบคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวง ตลอดจนการเปิดตลาดแรงงานเพื่อจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ขยายตลาดแรงงาน
- การดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การพัฒนาเครือข่ายด้านคุ้มครองแรงงาน
- การส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
- การดูแลด้านความปลอดภัย เพื่อให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยจากการทำงานเพิ่มขึ้น การรณรงค์ สร้างจิตสำนึกเพื่อลดอุบัติเหตุจากการทำงานในสถานประกอบการ
- การดำเนินการเชิงรุกเพื่อพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

ส่วนที่ 4 การกำหนดกลยุทธ์ และแนวทาง มาตรการพัฒนาแรงงาน

การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาแรงงาน เน้นการกำหนดวิธีการ แนวทางหรือขั้นตอนที่จังหวัดเลือกที่จะปฏิบัติ เพื่อให้การพัฒนาการแรงงานของจังหวัดเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และนโยบายของแผนยุทธศาสตร์แรงงานของจังหวัด ซึ่งกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาการแรงงานของจังหวัด จะสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาและยุทธวิธีภายใต้ยุทธศาสตร์แรงงานระดับชาติ เพื่อให้การพัฒนาแรงงานของจังหวัดบรรลุวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ เช่น

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มศักยภาพการใช้มาตรฐานแรงงานสากลในสถานประกอบการเพื่อการส่งออก

การรณรงค์เผยแพร่ให้มีการนำมาตรฐานแรงงานไทยไปปฏิบัติและมีระบบบริหารมาตรฐานแรงงาน โดยการส่งเสริมและพัฒนาด้านมาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการเพื่อส่งออก เพื่อให้การพัฒนามาตรฐานแรงงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ไม่ถูกกีดกันทางการค้าอันเนื่องมาจากมาตรฐานแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพและฝีมือแรงงานให้ทันสมัย

1. การส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล โดยให้บริการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานดังกล่าวมีทักษะฝีมือเป็นที่พอใจของนายจ้าง เพิ่มขึ้น

2. การส่งเสริมหน่วยงานเอกชนดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการให้บริการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและจำนวนผู้ผ่านการฝึกยกระดับ มีทักษะฝีมือเป็นที่พอใจของนายจ้างเพิ่มขึ้น

3. การส่งเสริมการฝึกอาชีพและฝีมือของกลุ่มอาชีพในพื้นที่ให้ทันสมัย มีมาตรฐานเพื่อสนับสนุนสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ให้เป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำ

1. ให้บริการจัดหางานแก่ผู้ใช้บริการจัดหางาน โดยผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจในบริการ

2. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ข้อมูลมีความทันสมัย ถูกต้อง รวดเร็ว

3. จัดระบบการทำงานควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้อยู่ในกรอบของกฎหมาย

4. การให้บริการแนะแนวอาชีพแก่กลุ่มนักเรียน นักศึกษา ประชาชนทั่วไป และผู้รับการแนะแนวสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้

5. การให้บริการฝึกเตรียมเข้าทำงาน แก่ แรงงานและผู้ได้รับผลกระทบจากปัญหาเอดส์

6. มีข้อมูลตำแหน่งงานและสามารถจัดระบบตลาดแรงงานภายในจังหวัดให้มีประสิทธิภาพเป็นที่พึงพอใจของนายจ้าง ผู้ใช้บริการ ได้งานทำตามความถนัดและความรู้ความสามารถ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระ

1. จัดหลักสูตรการประกอบอาชีพอิสระให้เหมาะสมกับความต้องการของพื้นที่ ภาวะเศรษฐกิจและความต้องการของผู้ประสงค์เข้ารับการฝึก

2. ส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับกลุ่มอาชีพในพื้นที่ (สินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์) ให้มีรูปแบบที่เป็นที่ต้องการของตลาด

กลยุทธ์ที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน

1. คุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากสาย นายหน้า และนายจ้าง
2. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ การจัดตั้งศูนย์เด็กในสถานประกอบกิจการ การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน การจัดโครงการโรงงานสีขาว และอื่น ๆ
3. การกำกับดูแลด้านความปลอดภัยในการทำงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย สร้างเครือข่ายและรณรงค์เพื่อลดอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างยั่งยืน
4. การส่งเสริมการบริการจัดการองค์กรของสถานประกอบกิจการให้ทันสมัยเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคมปัจจุบันเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการ
5. จัดให้มีที่ปรึกษาแก่สถานประกอบการ นายจ้าง / ลูกจ้าง / เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ติดตามผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จริงจังและเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน
6. ส่งเสริมองค์กรเครือข่ายด้านแรงงานในสถานประกอบการเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการหลักประกันในการดำรงชีวิตจากสวัสดิการด้านประกันสังคม

กลยุทธ์ที่ 6 เพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศด้านแรงงานและระบบ

บริหารจัดการองค์กร

1. การพัฒนาระบบข้อมูลด้านแรงงานให้มีความสมบูรณ์ นำไปใช้ประโยชน์สำหรับผู้ให้บริการ
2. การพัฒนาองค์กรและบุคลากรของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อรองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ส่วนที่ 5 การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ การนำไปใช้ประโยชน์ และการติดตามประเมินผล

5.1 การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ

เป็นการนำแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด ไปสู่การปฏิบัติในรูปของแผนงานและงาน/โครงการประจำปีของหน่วยงานเพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่เป้าหมายหรือกลุ่มเป้าหมายตามที่คณะทำงานด้านแผนงานได้รวบรวม วิเคราะห์ และบูรณาการไว้ในภาพรวมของจังหวัด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำกลยุทธ์ แนวทาง/มาตรการในยุทธศาสตร์ไปกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบที่จะปฏิบัติในแต่ละแนวทาง มาตรการดังกล่าว พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จ
2. หน่วยงานรับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง จัดทำความต้องการงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์เพื่อเสนอกรมเจ้าสังกัด
3. การส่งแผนยุทธศาสตร์จังหวัดและความต้องการงบประมาณให้กรม/กระทรวงเจ้าสังกัด พิจารณาสับสนุนงบประมาณ
4. หน่วยงานผู้รับผิดชอบจัดทำแผนงาน งาน / โครงการ ให้สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน และนโยบายของรัฐบาล ภายใต้ยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด/ และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
5. นำส่งแผนงาน งาน / โครงการ ปฏิบัติการให้คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการจังหวัด “กจบ.” เพื่อบูรณาการตามยุทธศาสตร์จังหวัดที่วางไว้ และภายใต้กรอบวงเงินที่จังหวัดได้รับอนุมัติจากกรม กระทรวงเจ้าสังกัดของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เห็นภาพงาน / โครงการรวมทั้งหมดของจังหวัด

ตัวอย่าง

แนวทางการแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

1. การส่งเสริมและพัฒนาด้านมาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการส่งออก

กลยุทธ์และแนวทาง/มาตรการ	หน่วยงานรับผิดชอบระดับจังหวัด	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ
1. การรณรงค์เผยแพร่ให้มีภรณ์นำไปปฏิบัติและให้มีระบบรับรองมาตรฐานแรงงาน	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1. จำนวนสถานประกอบการส่งออกได้รับการพัฒนาด้านมาตรฐานแรงงานไม่ต่ำกว่า 5 แห่ง 2. สถานประกอบการส่งออกที่มีการพัฒนามาตรฐานแรงงาน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไม่ถูกกีดกันทางการค้าอันเนื่องมาจากมาตรฐานแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
2. การส่งเสริมมาตรฐานแรงงาน ฝีมือแรงงานให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด	1. จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ต่ำกว่า 120 คน 2. แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 มีทักษะฝีมือเป็นที่พึงพอใจของนายจ้างเพิ่มขึ้น

5.2 การใช้ประโยชน์จากแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด

สำนักงานแรงงานจังหวัดและหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด สามารถนำแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัดมาใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. ให้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาแรงงานของจังหวัด และให้ทุกหน่วยงานในจังหวัดที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ตามบทบาทและภารกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาแรงงานของจังหวัดร่วมกัน
2. ให้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาแรงงานของจังหวัดประจำปี ตามบทบาท ภารกิจและจัดความสามารถด้านงบประมาณของแต่ละหน่วยงานภายในจังหวัด
3. ให้ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม กำกับ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่เพียงใด
4. ให้ใช้เป็นฐานในการจัดเตรียมงบประมาณและการบริหารงบประมาณของจังหวัดให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้

5.3 การติดตามและประเมินผล

การติดตามผล เป็นวิธีการในการเร่งรัดตรวจสอบการดำเนินงาน โครงการ ให้ดำเนินการแล้วเสร็จตามเวลา การติดตามผลนั้นจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดห้วงเวลาการดำเนินงาน / โครงการ โดยมุ่งเน้นข้อมูลที่มีความสำคัญหลัก ๆ ของงาน/ โครงการ เช่น

1. ผลการปฏิบัติ (ของผู้รับผิดชอบ) หรือกิจกรรม เพื่อใช้ตรวจสอบว่าได้ปฏิบัติตามระยะเวลาที่แผนได้กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด
2. ผลการใช้ปัจจัยหรือทรัพยากร (Input) เพื่อตรวจสอบว่างาน โครงการ ได้รับปัจจัยหรือทรัพยากร ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพตามระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด
3. ผลการดำเนินงาน (Output) เพื่อตรวจสอบว่าได้ผลตรงเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ทั้งในด้านแผนงานและหรือขั้นปฏิบัติการ

การประเมินผล เป็นการวิเคราะห์คุณภาพของงาน โครงการอย่างมีระบบ และตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขงาน / โครงการนั้นเพื่อการดำเนินงานต่อไป หรือจะยุติการดำเนินงาน โครงการนั้น โดยต้องมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators : KPI) ไว้อย่างชัดเจนตอบสนองความต้องการของพื้นที่ ซึ่งต้องเป็นตัวชี้วัดที่แสดงเป้าหมายของกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของหน่วยงาน องค์กร โดยการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) โดยใช้ระบบการ

ประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัด (Indicators) ซึ่งเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม และแสดงถึงความคุ้มค่าในการทำงาน เป็นการวัดผลการทำงาน โดยมีตัวชี้วัดที่แสดงเป้าหมายของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโยงพันธกิจขององค์กรและการวัดผลการปฏิบัติงานควรสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรด้วย ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจะกำหนดการวัดใน 3 ระดับ ได้แก่

- ผลผลิต ผลงาน (Output Indicators) ตัวชี้วัดจะแสดงจำนวนผลผลิต จำนวนหน่วยที่ให้บริการ ทั้งปริมาณและคุณภาพ เช่น จำนวนผู้เข้าอบรม จำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงาน จำนวนสถานประกอบการเข้าร่วม โรงงานสีขาว เป็นต้น

- ผลลัพธ์ (Outcome Indicators) ตัวชี้วัดจะรายงานผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เช่น ร้อยละของผู้สมัครงานได้งานทำ ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีทักษะฝีมือเป็นที่พอใจของนายจ้างเพิ่มขึ้น

- ผลกระทบ (Impact) ตัวชี้วัดจะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร องค์ประกอบเหล่านี้อาจอยู่ภายใต้หรืออยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กรได้ องค์ประกอบที่ควบคุมได้ เช่น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด จำนวนลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคมที่สามารถจัดเก็บเงินสมทบได้ องค์ประกอบที่อยู่นอกการควบคุมขององค์กร เช่น ผู้ใช้บริการได้รับบริการอย่างสะดวกรวดเร็วมีความพึงพอใจในบริการของประกันสังคมจังหวัด เป็นต้น

ระบบการติดตามและประเมินผล

การติดตามประเมินผล ดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. การแต่งตั้งคณะทำงานติดตามและประเมินผล ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการโดยพิจารณาแต่งตั้งบุคคลผู้แทนของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องตลอดจนบุคคลอื่นที่เหมาะสมเป็นคณะทำงานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเด็นการพัฒนาแรงงานตามแผนยุทธศาสตร์แต่ละด้าน โดยคณะทำงานติดตามประเมินผลมีอำนาจหน้าที่ ได้แก่

- 1.1 เสนอการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน / โครงการ ในความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการระดับจังหวัด (หัวหน้าส่วนสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด)

- 1.2 ดำเนินการติดตามและประเมินผลงาน / โครงการในความรับผิดชอบ

- 1.3 รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการระดับจังหวัด ตามระยะเวลาที่กำหนด

ของจังหวัด ซึ่งการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหา ความจำเป็นของแต่ละจังหวัด (ภูมิภาค) ภายใต้ระบบข้อมูลที่มีคุณภาพ ซึ่งกลยุทธ์ หมายถึงแนวคิดหรือวิธีการที่แยกจากอัน บ่งบอกถึงลักษณะการเคลื่อนไหวขององค์กรว่าจะก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในอนาคตได้อย่างไร อันเป็นการตอบคำถามว่า “หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด จะไปถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ได้อย่างไร

ดังนั้น กลยุทธ์จึงเป็นกรอบชี้นำหรือส่วนหัวของชุดแผนงาน ซึ่งเป็นการกำหนด วิธีการแนวทางหรือขั้นตอน ที่หน่วยงานเลือกที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งวัตถุประสงค์รวม และวัตถุประสงค์เฉพาะส่วน และเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์รวมแล้วหมายความว่า ย่อมบรรลุวัตถุประสงค์ถึงภารกิจหลักที่ต้องการด้วย ซึ่งจะเห็นว่าทุกส่วนที่ดำเนินการมีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันของกระบวนการขั้นตอนและระดับต่าง ๆ ของแผนแรงงานระดับจังหวัดเชิงกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 7 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาแรงงานระดับจังหวัด (Targets)

เป็นการกำหนดปริมาณหรือจำนวนสิ่งที่ต้องการให้บรรลุในแต่ละกลยุทธ์และแนวทาง มาตรการพัฒนาแรงงานภายในเวลาที่กำหนด จึงจำเพาะเจาะจงในผลที่คาดว่าจะได้รับในเชิงปริมาณ ตามช่วงเวลาต่าง ๆ ของกระบวนการดำเนินงาน และเป้าหมายที่คิดควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ระยะเวลา ควรระบุว่าต้องการทำอะไรให้บรรลุผลเมื่อไร
2. ปริมาณ ที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นเป็นจำนวนเท่าใด
3. คุณภาพ เป็นสภาพที่พึงปรารถนา
4. สถานที่เป็นการระบุถึงเขตพื้นที่ครอบคลุมต้องการ
5. มีความเป็นไปได้ ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จริง
6. ควรเป็นข้อความที่แสดงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นภายหลังงาน/โครงการสิ้นสุด
7. กรณีมีเป้าหมายมากกว่าหนึ่งเป้าหมาย ควรจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนไว้เพื่อให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนด้วย

บทที่ 4

เค้าโครงและเนื้อหาของแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด

เค้าโครงและเนื้อหาของแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไป ข้อมูลภาวะเศรษฐกิจของจังหวัดและข้อมูลที่ใช้ในการบริหารแรงงานของจังหวัด

1.1 สภาพทั่วไปของจังหวัด

ประกอบด้วยประวัติความเป็นมา สภาพภูมิศาสตร์ ได้แก่ ที่ตั้งและอาณาเขตของจังหวัดลักษณะภูมิประเทศ ลักษณะภูมิอากาศ แหล่งน้ำธรรมชาติ ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น พืชเศรษฐกิจ สัตว์น้ำ แหล่งแร่ การปกครอง เป็นต้น

1.2 ข้อมูลภาวะเศรษฐกิจของจังหวัด

ประกอบด้วย ข้อมูลด้านการพาณิชย์ เช่น ดัชนีราคาสินค้า จำนวนผู้จดทะเบียนนิติบุคคลที่เปิดดำเนินการและเลิกกิจการ จำนวนตามประเภทกิจการ ข้อมูลด้านอุตสาหกรรม จำนวนกิจการอุตสาหกรรม จำนวนตามประเภทกิจการและจำนวนลูกจ้าง ข้อมูลด้านสาธารณสุข เช่น อัตราการตายของประชากร จำนวนผู้ป่วยเอดส์ จำนวนผู้ติดเชื้อเสฟติด ข้อมูลด้านเกษตรกรรม เช่น จำนวนประชากรและแรงงานภาคเกษตร จำนวนตามประเภทการทำเกษตร (กสิกรรม/ประมง/ป่าไม้/เลี้ยงสัตว์) จำนวนแรงงาน จำนวนตามสถานภาพการทำงานในภาคเกษตร จำนวนแรงงานภาคเกษตรที่ว่างงานในช่วงเดือนต่าง ๆ จำนวนตามพื้นที่ในแต่ละปี ข้อมูลด้านการส่งเสริมการลงทุน ข้อมูลด้านการเงินการธนาคาร อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เป็นต้น

1.3 ข้อมูลที่ใช้ในการบริหารแรงงานของจังหวัด

ประกอบด้วย ข้อมูลโครงสร้างประชากรและกำลังแรงงานในจังหวัด ข้อมูลด้านการประกันสังคม จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้างที่อยู่ในข่ายกองทุนประกันสังคม และจำนวนสถานประกอบการและลูกจ้างที่อยู่ในข่ายกองทุนเงินทดแทน จำนวนตามประเภทกิจการ จำนวนผู้ประสบอันตรายจากการทำงานจำนวนตามสาเหตุ จำนวนผู้ประกันตนที่ใช้สิทธิกองทุนประกันสังคม จำนวนผู้ประสบอันตรายจากการทำงานที่ได้รับเงินทดแทน จำนวนตามประเภทเงินทดแทนที่ได้รับ

ข้อมูลผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด ข้อมูลด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป และลูกจ้างจำแนกตามอุตสาหกรรมและขนาดข้อมูลด้านการจัดหางาน ได้แก่ สถิติการจัดหางาน จำนวนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองขึ้นทะเบียนตามมติ ครม. 2546 ข้อมูลผลการตรวจแรงงาน ข้อมูลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถิติการพัฒนาอาชีพ ข้อมูลโรงงานสีขาว

ส่วนที่ 2 ศักยภาพ ปัญหาความต้องการ ผลการพัฒนาแรงงานในระยะครึ่งหลังของแผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี ที่ผ่านมา แยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

2.1 ศักยภาพและปัญหาความต้องการของแรงงานในจังหวัด ประกอบด้วย

- การพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ด้านการพัฒนาให้เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ
- ด้านเพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำของผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานในจังหวัด
- ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรแรงงาน / สถานประกอบการ

เป็นการวิเคราะห์สรุปข้อมูลกับสภาพข้อเท็จจริงและปัญหาความต้องการของจังหวัดในด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดของแต่ละด้าน ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย เช่น จากการที่มีผู้สมัครงานส่วนหนึ่งที่ไม่มีความอดทน ไม่หนักแน่น หรือขาดความรู้ความสามารถเป็นผู้ที่ประสงค์จะหางานทำหรือต้องการจะประกอบอาชีพอิสระ จะมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มศักยภาพให้กับผู้สมัครงานในลักษณะใดบ้าง และหน่วยงานใดมีหน้าที่รับผิดชอบเป็นต้น

2.2 ผลการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด ในช่วงระยะเวลาครึ่งหลังของแผนพัฒนา 5 ปี ที่ผ่านมา ได้แก่

- ภาพรวมภาวะเศรษฐกิจของจังหวัด
- สภาพเศรษฐกิจและภาวะการครองชีพของผู้ใช้แรงงาน
- การแสดงสถิติข้อมูล ผลการพัฒนาการด้านแรงงาน ในช่วงระยะครึ่งหลัง

ของแผนพัฒนาจังหวัดที่ผ่านมา (พ.ศ.2542 – 2544) ว่าได้รับการพัฒนามาแล้วเพียงใดและยังคงต้องการให้มีการพัฒนาในแต่ละด้านอย่างไร เช่น ผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการมีความรู้ ความเข้าใจต้องการพัฒนาฝีมือในเรื่องใด และนายจ้างได้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างไรบ้าง การส่งเสริมพัฒนาอาชีพ ได้ดำเนินการแล้วอย่างไรบ้าง การบริการจัดหางานมีข้อมูลที่ผู้หางานได้รับการ

ระบบการติดตามผล

ดำเนินการและรายงานผล ดังนี้

- ส่วนราชการ หน่วยงานระดับจังหวัดรายงานผลต่อคณะกรรมการติดตามและประเมินผลในส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกเดือน
- คณะทำงานติดตามและประเมินผลฯ สรุปผลและรายงานต่อคณะกรรมการระดับจังหวัด (หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน) และส่งสำเนารายงานต่อผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ เป็นรายไตรมาส

ระบบการประเมินผล

ดำเนินการ ดังนี้

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลฯ ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โครงการตามแผนงาน / โครงการ ในภาพรวม เมื่อสิ้นปีงบประมาณแล้วรายงานต่อคณะกรรมการระดับจังหวัด และสรุปผลโครงการประเมินผลฯ และสำเนารายงานผลการประเมินต่อผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และกระทรวงแรงงานทราบต่อไป

บทที่ 5

การแปลงยุทธศาสตร์เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

หลักการ

การแปลงยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ทำได้ 2 ส่วน คือ

1. การนำเสนอแผนงาน / โครงการตามแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัดในแต่ละด้านที่ได้มีการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของพื้นที่แล้วนำเสนอกรม กระทรวง เพื่อขอปรับกิจกรรมงานโครงการ ให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของจังหวัด พื้นที่ เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณที่ส่วนกลางกำหนดและปรับให้เหมาะสมกับแผนงานโครงการที่จังหวัดเสนอ โดยมีระยะเวลาดำเนินการที่จังหวัดสามารถทำได้ และแผนงาน / โครงการดังกล่าวหน่วยงานระดับจังหวัดได้บูรณาการกับแผนปฏิบัติการพัฒนาจังหวัด แล้ว ซึ่งจะทำให้จังหวัดมีกรอบแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องและตรงตามเป้าหมายที่กระทรวงต้องการ

2. นำเสนอแผนงาน โครงการตามยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาจังหวัดประจำปี ซึ่งแผนงาน / โครงการดังกล่าวได้ดำเนินการสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โดยเฉพาะกลุ่มผลงานหลักหรือเป้าหมายการให้บริการเชิงบูรณาการโดยดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการตามแผนลงสู่พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายทันทีตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ

สำหรับการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ นอกจากจังหวัดจะนำเสนอแผนงาน / โครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากกรมหรือส่วนราชการเจ้าของงบประมาณ ซึ่งกรม กระทรวง จะใช้คำของบประมาณประจำปี ของจังหวัดเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการจัดทำคำของบประมาณประจำปี ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

นอกจากแหล่งเงินงบประมาณจากกรม กระทรวง แล้ว จังหวัด (หมายถึงส่วนราชการต่าง ๆ) ที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสามารถเข้าช่องทางเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งอื่น ๆ ได้ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.) องค์กรภาคเอกชน องค์กรสาธารณกุศลทั้งในและนอกประเทศ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความต้องการของพื้นที่ งบประมาณที่สามารถจัดสรรให้ได้ และแผนงาน / โครงการดังกล่าวมีลำดับความจำเป็นและเป็นความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตลอดถึงศักยภาพของจังหวัด

บทสรุป

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัด เป็นแนวทางหนึ่งในการนำยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ของกระทรวง และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการมาผนวกเข้าด้วยกัน โดยมียุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัดเชื่อมโยงสอดคล้องกับความต้องการตามสภาพปัญหาของพื้นที่ระดับจังหวัด รองรับ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่ ซึ่งได้แก่กลุ่มกำลังแรงงานในจังหวัดเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการสนับสนุนงบประมาณ ตามเป้าหมายการให้บริการของกระทรวง และการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ เพื่อการปฏิบัติได้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด และเป็นความประสงค์ให้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาความจำเป็นของแต่ละภูมิภาค และแต่ละจังหวัดภายใต้ระบบข้อมูลด้านแรงงานที่มีคุณภาพ ถูกต้องและสมบูรณ์

ผู้เขียนหวังว่าคู่มือการจัดทำยุทธศาสตร์แรงงานระดับจังหวัดเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดทิศทางการพัฒนางานด้านแรงงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางการพัฒนางานด้านแรงงานตามแนวคิดการจัดทำแผนจากระดับล่างสู่บน (Bottom up Planning) โดยมีคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานข้างต้นตามภารกิจของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดเป็นที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีคือประชาชนและประเทศชาติสืบไป



บรรณานุกรม

- คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ (ในช่วงปีงบประมาณ 2547 –2549) โดยคณะอนุกรรมการประสานการวางแผนพัฒนาจังหวัด (อบจ.) ภายใต้คณะกรรมการนโยบายกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น (กนภ.) กผจ.15/2545
- แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การเกษตรของจังหวัด โดยสำนักนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พฤษภาคม 2546
- ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณปี 2547 (ระดับชาติ) กระทรวงแรงงาน
- บทความ การปฏิรูประบบงบประมาณของประเทศไทย โดยนายพรชัย นุชสุวรรณ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ (วารสารข้าราชการ ปีที่ 44 ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2546)
- เอกสารบันทึกข้อความสถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ รง 0205/004 ลงวันที่ 4 ตุลาคม 2545 เรื่อง “รายงานผลการสัมมนาผู้บริหารระดับ 8 สป.รง.”
- วารสารกระทรวงแรงงาน “กระทรวงแรงงานกับการปฏิรูประบบราชการ”
- แนวทางการอบรม เรื่อง นโยบายยุทธศาสตร์การทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยปลัดกระทรวงแรงงาน ในการอบรมข้าราชการระดับ 6 ส่วนภูมิภาค หลักสูตร “ยุทธศาสตร์การทำงานยุคใหม่” ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 11 มิถุนายน 2546”