

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม

พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓)

และ

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง การพัฒนาระบบงานและบุคลากรกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกอย่างมืออาชีพ

โดย

นายปริญญา ศรีประเสริฐ
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่งเลขที่ ๔๒ กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก กองกลาง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำนำ

การจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานช่วยอำนวยการ กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้นำเสนอผลงานแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ซึ่งเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากหน้าที่ความรับผิดชอบ และได้เรียบเรียงขึ้นมาจากผลการปฏิบัติงานจริง สำหรับ ส่วนที่ ๒ ได้นำเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง การพัฒนาระบบงานและบุคลากร กลุ่มงานช่วยอำนวยการอย่างมืออาชีพ ซึ่งบรรจุเนื้อหาส่วนใหญ่เกี่ยวกับการจัดทำรายละเอียดลักษณะงาน (Job Description) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ตและ Application ผ่านทาง Smartphone การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณภาพ และการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น แนวคิดเกี่ยวกับการประสานงานการทำงานเป็นทีม และแนวคิดการทำงานแบบมืออาชีพ โดยผู้ขอรับการประเมินได้รวบรวมและเรียบเรียง พร้อมทั้งศึกษาค้นคว้าความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ผู้ขอรับการประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ปริญญา ศรีประเสริฐ

เมษายน ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญภาพ	จ
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
๑. ชื่อผลงาน : การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓)	๑
๒. ระยะเวลาดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงาน	๑
๓.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด	๓
(๑) การวางแผนยุทธศาสตร์	๓
(๒) แนวนโยบายที่เกี่ยวข้อง	๗
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินงาน	๑๕
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ	๑๘
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	๑๘
๗. ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๒๑
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๒๑
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	๒๒
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๒๒
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	
ชื่อเรื่อง : การพัฒนาระบบงานและบุคลากรกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกอย่างมืออาชีพ	๒๓
๑. หลักการและเหตุผล	๒๓
๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	๒๔
๒.๑ บทวิเคราะห์	๒๔
๒.๒ แนวความคิด	๒๖
๒.๓ ข้อเสนอ	๓๖
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓๘
๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๓๘
บรรณานุกรม	๓๙
ภาคผนวก	

สารบัญภาพ

ภาพที่ ๑	กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์
ภาพที่ ๒	ขั้นตอนพื้นฐานในการวางแผนกลยุทธ์
ภาพที่ ๓	ขั้นตอนการดำเนินงาน

หน้า

๓

๖

๑๕



บทคัดย่อ

การจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาการ ในการเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษในครั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินขอเสนอผลงาน ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดที่มีความสมบูรณ์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ และผลักดันการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีวิธีการดำเนินงาน ๔ ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ ๑ ขั้นเตรียมการ โดยทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำโครงการเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ รวบรวมนโยบาย ระเบียบ กฎหมาย ข้อมูลทางสถิติและเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ ๒ ขั้นการทบทวน แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ โดยจัดประชุมเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพองค์กร (SWOT Analysis) และประชุม คณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาจัดทำร่างแผนฯ ขั้นตอนที่ ๓ ขั้นการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างแผนยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานฯ โดยเชิญคณะทำงานฯ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอความคิดเห็นต่อ ร่างแผนฯ และปรับปรุงเพื่อจัดทำแผนฯ ฉบับสมบูรณ์ และขั้นตอนที่ ๔ ขั้นเสนอแผนและเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผน โดยการนำแผนฯ ฉบับสมบูรณ์ เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดให้ความเห็นชอบ และนำแผนฯ ที่ผ่านความเห็นชอบแล้วส่งกระทรวงแรงงาน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนฯ ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากการดำเนินการดังกล่าว ผู้ขอรับการประเมินพบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน คือ การมอบหมาย ผู้ไม่สามารถตัดสินใจและให้ข้อมูลได้ ส่งผลให้การติดตามข้อมูลเพื่อจัดทำแผนฯ ล่าช้า ผู้เข้าประชุมไม่แสดง ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในแผนฯ รวมทั้งการนำแผนไปสู่การปฏิบัติของบางหน่วยงานขาดความต่อเนื่อง และมีข้อเสนอแนะ โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดควรมีการกำหนดผู้เข้าร่วมประชุมของหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกให้เป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจ หรือผู้ที่ให้ข้อมูล/ข้อเท็จจริงในการจัดทำแผน แต่งตั้งคณะทำงาน ภายใต้อำนาจหน้าที่จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดเพิ่มเติม เพื่อร่วมกันจัดทำแผนฯ จัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และจัดทำ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำแผนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง การพัฒนาระบบงาน และบุคลากรกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกมืออาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนผู้บริหารในการบริหารจัดการ ในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดของผู้บริหาร ดำเนินงานเกี่ยวกับงานพระราชพิธี รัฐพิธี พิธีการและศาสนพิธีต่าง ๆ รวมถึงการประชุมต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกของผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ผู้ขอรับการประเมิน ได้พบปัญหา/ข้อขัดข้องในการดำเนินงาน ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านระบบงาน กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก

ไม่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการแจ้งหมายกำหนดการ/การแต่งกายในพระราชพิธี รัฐพิธี และพิธีต่าง ๆ ผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต และช่องทาง Application ผู้บริหาร/ข้าราชการที่เข้าร่วมพิธีแต่งกาย/ระดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ไม่ถูกต้อง ทำให้เจ้าหน้าที่กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกตรวจสอบการแต่งกาย ทุกครั้งก่อนเข้าร่วมพิธี และในบางครั้งผู้บริหาร/ผู้เข้าร่วมพิธีจะโทรประสานสอบถามการแต่งกายทุกครั้ง เพื่อให้เกิดความมั่นใจ ประกอบกับการเข้าร่วมพิธีจะมีรายละเอียดและขั้นตอนมาก ทำให้เกิดความสับสน และไม่เข้าใจในขั้นตอน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่และภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กร ๒) ด้านบุคลากร มีจำนวนจำกัด มีการโยกย้าย การช่วยราชการ บรรจุใหม่ บุคลากรบางคน ยังขาดความมั่นใจในการอำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหาร และจะต้องจัดบุคลากรให้เพียงพอในการอำนวยความสะดวกตามสถานที่ที่มีพิธีการสำคัญและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีรายละเอียดและขั้นตอนจำนวนมาก รวมทั้งบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ยังไม่เข้าใจขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ขาดความมั่นใจ ในการให้รายละเอียดของกำหนดการ การแต่งกาย การประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ผู้บริหาร/ข้าราชการ ทำให้มีการเรียนรู้/สอนงานใหม่เป็นประจำ

ผู้ขอรับการประเมิน จึงมีข้อเสนอแนวทางการพัฒนาระบบงานและบุคลากรอย่างมีอาชีพ โดย ๑) จัดทำรายละเอียดลักษณะงาน (Job Description) จัดทำแผนผังการบริหาร กำหนดภารกิจหน้าที่ และความรับผิดชอบภายในกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก โดยแบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายพิธีการและฝ่ายบริหารทั่วไป ๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาใช้เพื่อความสะดวก รวดเร็วและคล่องตัว ในการแจ้งเวียนหนังสือ กำหนดการ รวมทั้งการแต่งกายในการเข้าร่วมงานพิธีในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น การทำระบบสแกนคิวอาร์โค้ด (QR code) ผ่าน Smartphone ช่องทางอินเทอร์เน็ต และ Application เพื่อให้ผู้บริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการตามที่สำนักพระราชวัง หรือหน่วยงาน/องค์กรกำหนดได้อย่างถูกต้อง ๓) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก ให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสื่อสารและการประสานงาน มีมนุษยสัมพันธ์และจิตบริการ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม มีบุคลิกภาพที่ดี เพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ ๔) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E - Book) ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การทำระบบสแกนคิวอาร์โค้ด (QR code) ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกต่อการกำกับดูแล บังคับบัญชา และติดตามผลการดำเนินงาน สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และตรวจสอบความสิ้นเปลืองของระบบการทำงาน เพื่ออุดรูรั่ว และปรับปรุงแก้ไขระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อความสะดวก รวดเร็วและคล่องตัว เมื่อต้องการใช้ประโยชน์

ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔
(ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓)

๒. ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ตุลาคม ๒๕๖๑ – มีนาคม ๒๕๖๒)

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงาน

๓.๑ หลักการและเหตุผล

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน การบูรณาการการปฏิบัติราชการ และผลักดันการดำเนินการในภารกิจของกระทรวงแรงงานให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ บรรลุเป้าหมายการพัฒนาของกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ ยังใช้เป็นกรอบแนวทาง การดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายและผลลัพธ์ตามนโยบายรัฐบาลที่กำหนดไว้ ภายใต้แผนการบริหาร ราชการแผ่นดินได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อย่างยั่งยืน และมุ่งสู่เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน” และวิสัยทัศน์ ตามแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งเป็นการดำเนินงานในระยะ ๕ ปีแรก หรือที่เรียกว่า ช่วง Productive Manpower คือ “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยมีความเชื่อมโยง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว เร่งพัฒนา มาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับความคุ้มครองทางสังคม และมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อม ของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมทั้ง ส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะที่หลากหลาย (Multi-skill) เพิ่มทักษะใหม่ (Re-skill) และเพิ่มทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงาน เพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการพัฒนา เศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อรองรับการพัฒนา แรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม ดำเนินการโดยมุ่งเน้นกระบวนการ มีส่วนร่วมของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดนครพนม รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนในคู่มือการดำเนินการ ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด ตั้งแต่การจัดเตรียมข้อมูลทางวิชาการเพื่อใช้ ประกอบ

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์ทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค
 แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน
 ภายใต้บริบทด้านแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้เป็นกรอบ
 ในการพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน โดยนำผลจากการพิจารณาที่กำหนด
 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ผลผลิต ตัวชี้วัด ตลอดจนแผนงาน/โครงการ/
 กิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจัดให้มีเวทีสำหรับรับฟังความคิดเห็น
 ต่อร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อนำมาปรับปรุงเป็นแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ
 ฉบับสมบูรณ์ และนำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบตามลำดับ

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้ดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด
 นครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ซึ่งเป็นงานที่อยู่ในหน้าที่รับผิดชอบ
 ของผู้ขอรับการประเมินโดยตรง การดำเนินงานดังกล่าวนับเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญจำเป็นจะต้อง
 ดำเนินการในทุกขั้นตอนตามแนวทางในคู่มือการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้แผนยุทธศาสตร์
 ด้านแรงงานระดับจังหวัดที่มีความสมบูรณ์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน
 และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและผลักดันการดำเนินงาน
 ตามภารกิจของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดให้เกิดผลสัมฤทธิ์และบรรลุเป้าหมาย
 ตามที่กำหนด โดยการดำเนินการดังกล่าวพบปัญหา/อุปสรรคในการจัดประชุมคณะทำงานจัดทำ
 แผนยุทธศาสตร์ฯ หน่วยงานภายนอกไม่ค่อยให้ความสำคัญในการประชุม โดยมอบหมายให้ผู้แทน
 ซึ่งไม่สามารถตัดสินใจหรือให้ข้อมูลในที่ประชุมได้ ทำให้ต้องประสานชี้แจงทำความเข้าใจอีกหลายครั้ง
 เพื่อให้ได้ข้อมูลตามที่กำหนด ส่งผลทำให้การติดตามรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
 ด้านแรงงานฯ เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ในส่วนของการจัดประชุมเพื่อรับฟัง
 ความคิดเห็นต่อร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมประชุมมักจะไม่แสดง
 ความคิดเห็น และการนำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ ไปสู่การปฏิบัติของบางหน่วยงานไม่ต่อเนื่อง
 ผู้ขอรับการประเมินจึงเห็นว่า สำนักงานแรงงานจังหวัดฯ ควรมีการกำหนดผู้เข้าร่วมประชุมของหน่วยงาน
 ทั้งภายในและภายนอกให้เป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจ หรือผู้ที่สามารถให้ข้อมูล ข้อเท็จจริงในการจัดทำแผนฯ
 โดยกำหนดผู้รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อความสะดวกในการประสานงาน ควรมีการแต่งตั้ง
 คณะทำงานเพื่อร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของจังหวัด โดยมีแรงงานจังหวัดเป็นประธาน
 คณะทำงาน หัวหน้าหน่วยงานและหัวหน้าฝ่ายแผนงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงาน
 เป็นคณะทำงาน หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศสังกัดสำนักงานแรงงานจังหวัด
 เป็นเลขานุการ ควรมีการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ
 รวมทั้งจัดฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำแผน ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
 และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด

ในการดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาค้นคว้า และประยุกต์ใช้ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการทบทวน แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม สรุปได้ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ การวางแผนยุทธศาสตร์

การวางแผนยุทธศาสตร์ หรือ การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planing) เป็นกระบวนการ ตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการบรรลุ และ กำหนดทิศทางในการบรรลุสภาพการณ์ที่กำหนดบนพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ

การกำหนดแนวทางที่จะบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการให้เกิด จะต้องตั้งอยู่บน พื้นฐานข้อมูลที่รอบด้าน คือจะต้องคำนึงถึงสภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดศักยภาพหรือขีดความสามารถของ องค์กร และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม

การกำหนดแนวทางที่จะบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการให้เกิด จะต้องเป็นระบบ คือ แนวทางที่กำหนดขึ้นจะต้องดำเนินไปอย่างเป็นขั้นเป็นตอน

การวางแผนยุทธศาสตร์จะต้องตอบคำถามหลัก ๓ ประการ คือ

- ๑) องค์กรกำลังจะก้าวไปทางไหน (Where are you going?)
- ๒) สภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร (What is the environment?)
- ๓) องค์กรจะไปถึงจุดหมายได้อย่างไร (How do you get there?)

กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning Processes) มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ๑) กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)
- ๒) กำหนดภารกิจหรือพันธกิจ (Mission)
- ๓) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goal)
- ๔) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์หรือยุทธศาสตร์ (Strategy)
- ๕) กำหนดกลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

ภาพที่ ๑ กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์



องค์ประกอบของการวางแผนยุทธศาสตร์

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (๒๕๓๙ : ๒๘) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบและลักษณะสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

๑. การมุ่งอนาคต โดยการสร้างวิสัยทัศน์กับทิศทางขององค์กรที่จะดำเนินต่อไป และการระดมสรรพกำลัง รวมทั้งทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามทิศทางดังกล่าว ซึ่งการวางแผนกลยุทธ์นี้ ไม่ใช่แต่เป็นเพียงการวางแผนระยะยาวเพื่อคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและเตรียมแผนงานรองรับเท่านั้น แต่จะเป็นความพยายามในการกำหนดสภาพการณ์ที่พึงประสงค์ไว้ล่วงหน้าและเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ให้สอดคล้องกัน

๒. การมุ่งเน้นจุดหมายรวมขององค์กร โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้ตามช่วงระยะเวลาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามทิศทางที่ต้องการ

๓. การมุ่งเน้นกระบวนการ โดยจะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรมีที่สิ้นสุด เริ่มต้นจากการกำหนดภารกิจหลัก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน การวิเคราะห์และจัดวางกลยุทธ์ การจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรม การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การทบทวนและจัดวางกลยุทธ์ใหม่

๔. การมุ่งเน้นภาพรวม โดยเน้นระดับของการวิเคราะห์ทั้งองค์กรมากกว่าพิจารณาเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง หรือเฉพาะแผนงาน โครงการและกิจกรรมใด ๆ ที่เกิดขึ้น มักจะมีผลต่อเนื่องไปอีกนาน

องค์ประกอบหลักในการวางแผนกลยุทธ์ที่ควรกำหนดอยู่ในแผนยุทธศาสตร์ มีดังนี้

๑) พันธกิจ (Mission) เป็นสิ่งที่สื่อถึงพันธกิจหลักขององค์กร ซึ่งจะสะท้อนถึงปรัชญาที่จะกำหนดการดำรงอยู่ขององค์กร

๒) จุดมุ่งหมาย (Goal) หรือผลลัพธ์ปลายทาง (Outcome) ที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยไม่ต้องระบุช่วงเวลาที่น่าจะแน่นอนลงไป

๓) วัตถุประสงค์ (Objective) เป็นผลผลิต (Output) ที่ต้องการให้เกิดขึ้นเมื่อกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ได้กำหนดพันธกิจไว้ จึงต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน วัดได้ และปฏิบัติได้ เป็นรูปธรรมกว่าจุดมุ่งหมาย (Goal) และต้องเกิดขึ้นก่อนผลลัพธ์

๔) นโยบาย (Policy) คือข้อความหรือสิ่งที่องค์กรระบุไว้ว่าจะปฏิบัติหรือกระทำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น การกำหนดนโยบายจึงเป็นการกำหนดกรอบเกณฑ์ในการปฏิบัติให้กระชับและมีประสิทธิภาพ

๕) กลวิธี/มาตรการ (Strategy) แนวทางปฏิบัติย่อยที่องค์กรยึดเป็นกรอบสำหรับคัดเลือกแผนงาน/งาน/โครงการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งกลวิธีต่าง ๆ จะต้องสอดคล้องกับนโยบายข้อนั้น ๆ

๖) แผนงาน (Program) เป็นการจัดรวมกลุ่มของงานหรือโครงการ หรืออาจกล่าวได้ว่าแผนงาน คือ งานหรือโครงการย่อย ๆ หลายโครงการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์สอดคล้องกัน ซึ่งงานหรือโครงการ

ประกอบด้วยกิจกรรม (Activities) ต่าง ๆ ที่ดำเนินการภายใต้กรอบของงานหรือโครงการหนึ่ง ๆ ซึ่งจะมีเงื่อนไขระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

ขั้นตอนพื้นฐานในการวางแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์

๑. ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นตอนการเตรียมการ (Project Setup) โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการคณะทำงาน เพื่อรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

๒. ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร (SWOT Analysis) เพื่อให้รู้สภาพขององค์กรและสถานการณ์ภายนอกที่จะกำหนดกลยุทธ์องค์กรอย่างไรให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับบริบทขององค์กร แบ่งออกเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) และการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threat)

๓. ขั้นตอนที่ ๒ การจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นการกำหนดสภาพด้านการพัฒนาที่องค์กรต้องการจะเป็นในอนาคตตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด โดยระบุถึงข้อความที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับทิศทางและจุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้น เป็นจุดหมายปลายทางร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการตอบคำถามว่า “องค์กรต้องการเป็นอะไรในอนาคต?”

พันธกิจ (Mission) เป็นข้อความที่แสดงแนวคิด และวิธีการดำเนินงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้แล้ว

เป้าประสงค์ (Goals) เป็นการกำหนดเป้าหมายในระดับวิสัยทัศน์ เพื่อตอบว่าองค์กรได้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ เป็นการระบุถึงสิ่งที่องค์กรจะต้องทำให้ได้สำหรับระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง และสามารถวัดผลได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) เป็นการกำหนดประเด็นสำคัญที่องค์กรจำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเกิดจากการเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ที่องค์กรต้องการเป็นกับวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร

๔. ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา (Strategies) เป็นการกำหนดเครื่องมือหรือวิธีการที่นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เป็นการนำสภาพการณ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ศักยภาพองค์กรมากำหนดทางเลือกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

๕. ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เป็นการนำยุทธศาสตร์/กลยุทธ์แปลงไปสู่การปฏิบัติในรูปของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

ภาพที่ ๒ ขั้นตอนพื้นฐานในการวางแผนกลยุทธ์

ขั้นเตรียมการ	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔
การเตรียมการ (Project Setup)	การวิเคราะห์ ศักยภาพของ องค์กร (SWOT Analysis)	กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Vision Goals Strategic Issues)	การกำหนด กลยุทธ์ การพัฒนา (Strategies)	การกำหนด แผนปฏิบัติการ (Action Plan)
แต่งตั้ง/ทบทวน คณะกรรมการ คณะทำงาน เพื่อรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ศักยภาพ ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ปัจจัยภายใน จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) ปัจจัยภายนอก โอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threat)	๑ ต้องการเป็นอะไร ในอนาคต ๒ มีเป้าประสงค์และ เป้าหมายอย่างไร ๓ มีประเด็นหลักที่สำคัญ อะไรที่ต้องได้รับการ พัฒนา	ต้องทำสิ่งใดด้วย วิธีการใด เพื่อให้ผล การปฏิบัติงานบรรลุ ตามวิสัยทัศน์และ เป้าหมายที่กำหนด	การนำกลยุทธ์/ ยุทธศาสตร์ไปสู่การ ปฏิบัติในรูปแบบของ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (๒๕๓๙ : ๑๒) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการวางแผนกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ว่า มีความจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้บริหารขององค์กรสมัยใหม่ที่มุ่งหวังผลสำเร็จในการดำเนินงาน เนื่องจากในปัจจุบันสภาพแวดล้อมของประเทศมีการเปลี่ยนแปลง และขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ ฯลฯ ที่ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาสและอุปสรรคต่อองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในแง่ของงบประมาณ บุคลากร ตลอดจนเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ประกอบกับการขยายตัวและความสลับซับซ้อนขององค์กร ทำให้ผู้บริหารจะต้องพยายามกำหนดทิศทางจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ดังที่กล่าวมาแล้วว่า การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม โดยการวางแผนยุทธศาสตร์เป็นประโยชน์หลายประการต่อการบริหารงานภายในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ช่วยให้ผู้บริหารหน่วยงานหันมาให้ความสนใจอย่างแท้จริงเรื่องขององค์กรมากขึ้น
๒. กระตุ้นให้ผู้บริหารทราบถึงปัญหาอุปสรรค ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและเตรียมหามาตรการรองรับไว้ล่วงหน้า อันเป็นการลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร
๓. ช่วยทำให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจในธรรมชาติของงานดำเนินงานอย่างชัดเจนขึ้น และมองเห็นภาพของการพัฒนางานในอนาคต
๔. ช่วยระบุโอกาสและช่องทางในการดำเนินการในอนาคต เพื่อให้การปรับเปลี่ยนทิศทางและภารกิจขององค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม

๕. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน/โครงการ และการใช้ทรัพยากรขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖. ช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กรและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง กับทิศทางและการดำเนินงาน ตลอดจนความคาดหวังต่าง ๆ

๗. ช่วยก่อให้เกิดการประสานงาน และบูรณาการทางความคิด การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นการผนึกกำลังภายในองค์กร

กล่าวโดยสรุป การวางแผนยุทธศาสตร์เป็นการแบ่งสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยมีกระบวนการจัดทำแผนคือ

(๑) การกำหนดภารกิจหลักขององค์กร (Mission Determination)

(๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis)

(๓) การวิเคราะห์สภาพองค์กรภายใน (Organization Analysis)

(๔) การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาว

(๕) การวิเคราะห์และจัดวางกลยุทธ์ขององค์กร

ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมินจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์มาเป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อทบทวน ปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยนำเอาข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดนครพนม ข้อมูลการวิเคราะห์สภาพการณ์และศักยภาพของจังหวัดมาทำการวิเคราะห์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานอีกครั้งหนึ่ง โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร SWOT Analysis เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ของจังหวัดนครพนมให้ชัดเจนมากขึ้น

๓.๒.๒ แนวนโยบายที่เกี่ยวข้อง

๑) นโยบายรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี)

ตามที่นายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ โดยกำหนดนโยบายไว้ ๑๑ ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ มาตรา ๑๙ ที่ระบุให้รัฐบาลมีหน้าที่ในการบริหารราชการแผ่นดิน ดำเนินการให้มีการปฏิรูปด้านต่าง ๆ และส่งเสริมความสามัคคีและความสมานฉันท์ของประชาชนในชาติ ดังนี้

นโยบายที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

โดย ๑) เร่งสร้างโอกาสทางอาชีพและการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน ๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็น และเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ ๓) จัดระเบียบสังคม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนโดยใช้ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ

นโยบายที่ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

นโยบายที่ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน

นโยบายที่ ๖ การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดย ๑) พัฒนา แรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และ แรงงานที่ไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงาน เข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

นโยบายที่ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนา และนวัตกรรม

นโยบายที่ ๙ การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรและการสร้างสมดุลระหว่าง การอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

นโยบายที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ

นโยบายที่ ๑๑ การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๒) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มี ยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาต่าง ๆ ให้สอดคล้อง และบูรณาการกัน ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งกำหนดให้ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติเพื่อรับผิดชอบการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ การติดตามตรวจสอบ และ การประเมินผล โดยได้มีประกาศราชกิจจานุเบกษาให้ใช้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ ภาพรวม คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคมนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนเก่ง ดี และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโต บนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาประเทศภาพรวมตามที่กล่าวมาแล้ว จำเป็นต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว รวมทั้งต้องกำหนดแนวทางการพัฒนา เพื่อให้ทุกภาคส่วนใช้ขับเคลื่อนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย ๖ ด้าน ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (Security) มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข

(๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ และยั่งยืน มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

(๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (Enhancement Human Capital Development and Strengthening) มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ พัฒนาคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัย ให้เป็นคนเก่ง ดี และมีคุณภาพ

(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (Social Cohesion and Just Society) มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Sustainable Development and Growth) มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ เติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน ทั้งเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต

(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (Good Governance) มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ ๕ ปี และต่อยอดในระยะต่อไปเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายเพื่อการพัฒนาในระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) โดยยึดหลักการสำคัญ ๖ ประการ ได้แก่ (๑) ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี (๒) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย (๓) ยึด “วิสัยทัศน์ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” เป็นกรอบวิสัยทัศน์ประเทศในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ (๔) ยึด “เป้าหมายอนาคตของประเทศไทย ปี ๒๕๘๐” มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรก และเป้าหมายระดับย่อยลงมา (๕) ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำ และขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพ บนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” และ (๖) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปี ที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว”

๔) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เกิดจนตลอดชีวิตเพื่อพร้อมรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประการ เช่น การเข้าสู่สังคมสูงวัย โอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และเพื่อให้การดำเนินงานตามแผนฯ เกิดผลสัมฤทธิ์ จึงมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานดังกล่าว โดยมุ่งเน้น

ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม นำไปสู่ความสมดุลการพัฒนาใน ๔ มิติ (เศรษฐกิจ สังคม คุณภาพทุนมนุษย์ และการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม) ไปพร้อมกัน ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างทันที่ และสามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนต่อไป

สำหรับกระทรวงแรงงานได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เพื่อ “ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” โดยมีการกำหนดการขับเคลื่อนนโยบาย Thailand 4.0 มุ่งก้าวพ้น ๓ ก้นดักที่ประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ คือ (๑) ก้นดักประเทศรายได้ปานกลาง (๒) ก้นดักความเหลื่อมล้ำ และ (๓) ก้นดักความไม่สมดุล

ทั้งนี้ จะใช้โมเดล Thailand 4.0 ในการก้าวพ้นก้นดักทั้งสาม โดยมุ่งพัฒนาประเทศในทุกมิติทั้งเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพทุนมนุษย์ และการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม ผ่าน ๖ วาระขับเคลื่อน ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมคนไทย ๔.๐ สูโลกที่หนึ่ง การพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ, อุตสาหกรรมเป้าหมาย และการพัฒนาในระดับพื้นที่ การ Re-skill, up-skill และ multi-skill การกำหนดกรอบ National Brainpower Development และการขยายความร่วมมือกับต่างประเทศทั้งระดับโลกและระดับภูมิภาค

๕) Thailand 4.0

Thailand 4.0 เป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศไทยที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” (Value-Based Economy) คือ เปลี่ยนรูปแบบเศรษฐกิจจากแบบ “ทำมาก ได้น้อย” ไปสู่รูปแบบเศรษฐกิจแบบ “ทำน้อย ได้มาก” หมายถึง การขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยใน ๓ มิติสำคัญ คือ ๑) เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่อินเทอร์เน็ต “นวัตกรรม” ๒) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ๓) เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

ดังนั้น Thailand 4.0 หรือ ประเทศไทย ๔.๐ จึงควรมีการเปลี่ยนวิธีการที่มีลักษณะสำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

๑. เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ในปัจจุบันไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)

๒. เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่โดยรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups บริษัทเกิดใหม่ที่มีศักยภาพสูง

๓. เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่ High Value Services

๔. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

๖) นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน

พลตำรวจเอก อุดุลย์ แสงสิงแก้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้มอบนโยบายและทิศทางการปฏิบัติราชการในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงาน โดยมีนโยบายเน้นหนักประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย ๓ ด้าน ดังนี้

(๑) **นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based)** จำนวน ๑๓ ข้อ ได้แก่ ๑) ยกย่องระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ๒) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ๓) ส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ และส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ ๔) ส่งเสริมให้แรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามกระบวนการเดินทางไปอย่างถูกต้อง ๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานไทยถูกหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ ๖) บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตาม MOU ตรวจสอบและเร่งรัดการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย ๗) แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานเชิงระบบ ๘) ส่งเสริมการจ้างงานยุวแรงงาน ส่งเสริมการมีงานทำ และพัฒนาทักษะฝีมือผู้ต้องขัง ๙) เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ๑๐) เพิ่มความเข้มข้นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ๑๑) ขับเคลื่อน Safety Thailand ๑๒) พัฒนาและปรับปรุงสิทธิประโยชน์การประกันสังคมและการเข้าสู่ ILO ฉบับที่ ๑๐๒ และ ๑๓) ขยายการบูรณาการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ

(๒) **นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based)** จำนวน ๔ ข้อ ได้แก่ ๑) แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาคในการขับเคลื่อนนโยบายระดับพื้นที่อย่างเป็นทางการ ๒) แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและภาคีเครือข่าย ๓) แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลักร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) และ ๔) แรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลแรงงานระดับจังหวัด (Provincial Big Data) และเชื่อมโยงสู่ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC)

(๓) **นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based)** จำนวน ๗ ข้อ ได้แก่ ๑) ยกย่องกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานระดับสากล ปรับปรุงโครงสร้างให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต ๒) พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีบุคลิกภาพที่ดี และมีภาวะผู้นำ ๓) ขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง.) ศปก. ระดับกรมและระดับพื้นที่ ๔) ยกย่องศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) ให้เป็นศูนย์กลางการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ๕) เร่งรัด ทบทวนและปรับปรุงการออกกฎหมายชั้นพระราชบัญญัติ และกฎหมายลำดับรอง เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงาน ๖) จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ ๗) ให้มีคณะทำงานเพื่อศึกษา วิจัย หรือวางแผนอนาคตในการพัฒนาแรงงาน

๓) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงานที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการ เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานและสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาประเทศไทย อีกทั้งกรอบแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี ซึ่งมีจุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง ๕ ปีแรก คือ ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ๒) ยุทธศาสตร์การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๓) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
- ๕) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

๔) แผนพัฒนาภาค (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕)

แผนพัฒนาภาค ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แบ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาคอกออกเป็น ๖ ภาค ได้แก่ ๑) ภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพมหานคร ๒) ภาคเหนือ ๓) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๔) ภาคตะวันออก ๕) ภาคใต้ และ ๖) ภาคใต้ชายแดน ซึ่งจังหวัดนครพนมอยู่ในแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีที่ตั้งของภาคอยู่ในตำแหน่งศูนย์กลางของอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง (GMS) มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว มีแนวชายแดนติดต่อกับ สปป.ลาว กัมพูชา และสามารถเชื่อมโยงต่อไปเวียดนามและจีนตอนใต้ได้อย่างสะดวก มีพื้นที่ทางการเกษตรมากที่สุดถึงร้อยละ ๔๒.๘ ของพื้นที่เกษตรประเทศ มีพื้นที่ปลูกข้าวมากที่สุด โดยผลิตข้าวหอมมะลิคุณภาพดีที่สุดของประเทศ แต่ก็มีปัญหาพื้นฐานด้านการขาดแคลนน้ำ ดินมีคุณภาพต่ำ ประสบอุทกภัยและภัยแล้งซ้ำซาก คนมีปัญหาทั้งด้านความยากจน และปัญหาภาวะทุพโภชนาการ โดยกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ “ศูนย์กลางเศรษฐกิจอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง” และขับเคลื่อนการปฏิบัติงานภายใต้ ๖ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

(๑) บริหารจัดการน้ำให้เพียงพอต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

(๒) แก้ปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีรายได้น้อย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

(๓) สร้างความเข้มแข็งของฐานเศรษฐกิจภายใน ควบคู่กับการแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๔) พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

(๕) ใช้โอกาสจากการพัฒนาโครงข่ายคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจหลักภาคกลาง และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) เพื่อพัฒนาเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ ๆ ของภาค

(๖) พัฒนาความร่วมมือและใช้ประโยชน์จากข้อตกลงกับประเทศเพื่อนบ้านในการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจตามแนวชายแดนและแนวระเบียงเศรษฐกิจ

๙) แผนพัฒนาจังหวัดนครพนม (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาจังหวัดนครพนม (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด หรือวิสัยทัศน์การพัฒนา ดังนี้ “เมืองน่าอยู่ ประตูกิจกรรมสู่อาเซียนและจีนตอนใต้ – ตะวันออก” และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดนครพนม : ประชาชนมีรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้น (GPP Per Capita) ร้อยละ ๒ (ใช้ฐานปี ๒๕๕๘ จำนวน ๖๖,๐๔๔ บาทต่อคนต่อปี) ภายใต้การขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์หรือประเด็นการพัฒนาของจังหวัด ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) การพัฒนาคุณภาพทางการท่องเที่ยวและบริการ

(๒) การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาการค้าและการลงทุน

(๔) การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความสุขอย่างยั่งยืน

(๕) การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

(๖) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๐) แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔)

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “แรงงานมีศักยภาพรองรับการค้าการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน” และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานไว้ ๔ ประเด็น ดังต่อไปนี้

(๑) การส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ

(๒) การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

(๓) การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน

(๔) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

๑๑) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศ มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระราชทานพระราชดำริชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า ๒๕ ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดเหตุการณ์วิกฤตทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

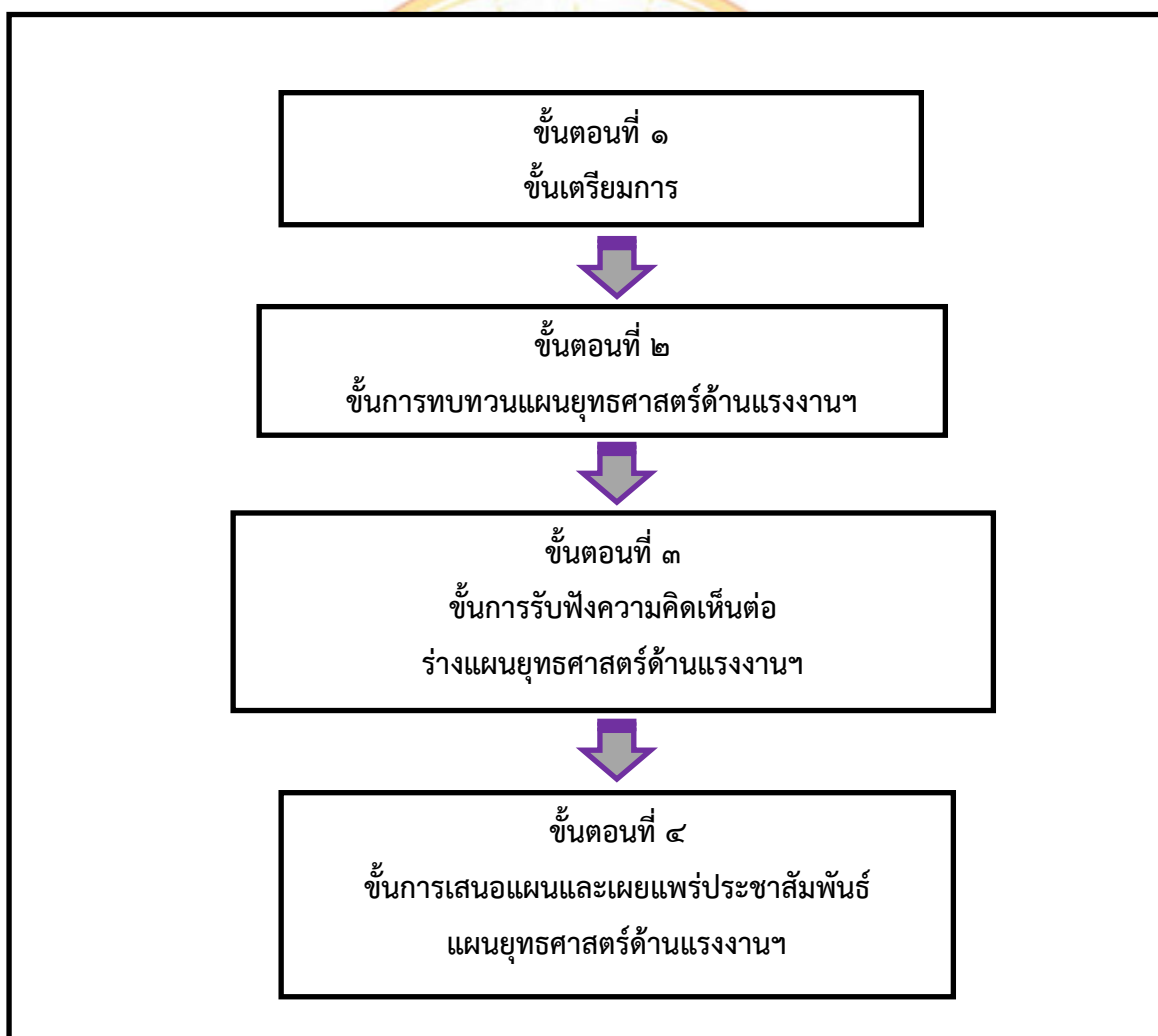
เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน ขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมินจึงได้นำนโยบาย แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ มาเป็นตัวกำหนดขอบเขตของการจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ปี ๒๕๖๒ และเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์และแผนแม่บทระดับกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง รวมทั้งเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาภาคและแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ในประเด็นด้านพัฒนาแรงงานในพื้นที่ ประกอบกับได้เล็งเห็นความสำคัญของการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร การพิจารณาวางแผนการดำเนินงานการจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แนวคิด : ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม โดยอาศัยกลไกความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม/ประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนมให้เกิดความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จนบังเกิดผลสัมฤทธิ์ที่มั่นคงและยั่งยืนต่อไป

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินงาน

ผู้ขอรับการประเมิน ในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ได้นำหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์ การวางแผนกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดนครพนม เพื่อให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม/ประชาชน ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีขั้นตอนหรือกระบวนการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ภาพที่ ๓ ขั้นตอนการดำเนินงาน



๔.๑ ขั้นตอนที่ ๑ ขั้นเตรียมการ

๔.๑.๑ ทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด ประกอบด้วย คณะทำงานที่เป็นผู้แทนภาครัฐ ได้แก่ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดนครพนม หัวหน้าสำนักงานจังหวัด พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๒ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต ๑ และเขต ๒ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อุตสาหกรรมจังหวัด พาณิชย์จังหวัด เกษตรจังหวัด สถิติจังหวัด ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครพนม และคณะทำงานที่เป็นผู้แทนภาคเอกชน ได้แก่ ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด ประธานหอการค้าจังหวัด เป็นต้น รวมทั้งสิ้น ๒๓ คน (รายละเอียดตามภาคผนวก ๑)

๔.๑.๒ จัดทำโครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) เพื่อเสนอขออนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม (รายละเอียดตามภาคผนวก ๒)

๔.๑.๓ รวบรวมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกฎหมายภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา พระราชกำหนด และกฎกระทรวง รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ทุกระดับ ตั้งแต่แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงและแผนกลยุทธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แผนพัฒนาภาคและแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

๔.๑.๔ รวบรวมนโยบายของรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงาน แผนบริหารราชการแผ่นดิน และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

๔.๑.๕ รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากรายงานสถิติที่เกี่ยวข้อง

๔.๑.๖ รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ ขั้นตอนที่ ๒ ขั้นการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

๔.๒.๑ จัดทำหนังสือเชิญหัวหน้าฝ่ายแผนงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดเข้าร่วมประชุม

๔.๒.๒ จัดเตรียมวาระการประชุมและเอกสารประกอบการประชุม

๔.๒.๓ จัดประชุมเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรโดยใช้วิธี SWOT Analysis โดยผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกันทำการวิเคราะห์ ทบทวนปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เห็นถึงจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threat) โดยนำข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดนครพนม รวมทั้งข้อมูลสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และแรงงานของจังหวัดนครพนมมาประกอบการพิจารณา (รายละเอียดตามภาคผนวก ๓)

๔.๒.๔ สรุปรายงานผลการประชุม

๔.๒.๕ จัดทำหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

๔.๒.๖ จัดทำระเบียบวาระการประชุมและเอกสารประชุมการประชุม ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ ศักยภาพองค์กร (SWOT Analysis) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (รายละเอียดตามภาคผนวก ๔)

๔.๒.๗ จัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ศักยภาพองค์กร (SWOT Analysis) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณาทบทวน ปรับปรุง แก้ไข รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๔.๒.๘ สรุปรายงานการประชุมเพื่อให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม

๔.๒.๙ ประสานหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อขอข้อมูลแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และรวบรวมแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

๔.๒.๑๐ จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓)

๔.๓ ขั้นตอนที่ ๓ ขั้นการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ

๔.๓.๑ จัดทำหนังสือเรียนเชิญผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด ภาคเอกชน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าร่วมประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ

๔.๓.๒ จัดเตรียมวาระการประชุม เอกสารร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ และแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมที่มีต่อร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ

๔.๓.๓ จัดเตรียมข้อมูล Powerpoint Presentation เพื่อนำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ ต่อที่ประชุม

๔.๓.๔ จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓)

๔.๓.๕ รวบรวมแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นจากการประชุมรับฟังความคิดเห็นต่อร่างแผนฯ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง เพิ่มเติมรายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ให้มีความสมบูรณ์

๔.๓.๖ สรุปรายงานการประชุมและผลที่ได้จากแบบสอบถามของผู้เข้าร่วมประชุม

๔.๓.๗ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ฉบับสมบูรณ์

๔.๔ ขั้นตอนที่ ๔ ขั้นเสนอแผนและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผน

๔.๔.๑ นำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ฉบับสมบูรณ์ เสนอขอความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม

๔.๔.๒ ส่งแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ฉบับสมบูรณ์ ที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนมแล้ว ให้กระทรวงแรงงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔.๔.๓ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ฉบับสมบูรณ์ ไปยังส่วนราชการ ภาคเอกชน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบล รวมทั้งเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัด

๔.๔.๔ ส่งแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ให้คณะทำงานฯ สำนักงานจังหวัดนครพนม กลุ่มงานยุทธศาสตร์ องค์กรบริหารส่วนตำบล ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

๔.๔.๕ ประสานสำนักงานจังหวัดนครพนม กลุ่มงานยุทธศาสตร์ เพื่อขอบรรจุแผนงานด้านแรงงานไว้ในแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ตามประเด็นการพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด

๔.๔.๖ ประสานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการตั้งแผนงานและงบประมาณด้านแรงงานรองรับในแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตามแผนด้านแรงงานในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

๔.๔.๗ ส่งหลักฐานการบรรจุแผนงานด้านแรงงานในแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้กระทรวงแรงงานทราบ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ

ไม่มี

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (สัดส่วนของผลงานร้อยละ ๑๐๐)

ผู้ขอรับการประเมินมีสัดส่วนของผลการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบในทุกกระบวนการ/ขั้นตอนตามแนวทางในคู่มือการปฏิบัติงาน โดยมีแรงงานจังหวัดนครพนมเป็นผู้กำกับดูแลในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ซึ่งผู้ขอรับการประเมินมีส่วนของงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ ชั้นตอนที่ ๑ ชั้นเตรียมการ

๖.๑.๑ ทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด ประกอบด้วย คณะทำงานที่เป็นผู้แทนภาครัฐ ได้แก่ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดนครพนม หัวหน้าสำนักงานจังหวัด พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๒ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต ๑ และเขต ๒ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อุตสาหกรรมจังหวัด พาณิชยจังหวัด เกษตรจังหวัด สถิติจังหวัด ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครพนม และคณะทำงานที่เป็นผู้แทนภาคเอกชน ได้แก่ ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด ประธานหอการค้าจังหวัด เป็นต้น รวมทั้งสิ้น ๒๓ คน

๖.๑.๒ จัดทำโครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) เพื่อเสนอขออนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม

๖.๑.๓ รวบรวมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกฎหมายภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา พระราชกำหนด และกฎกระทรวง รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ทุกระดับ ตั้งแต่แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงและแผนกลยุทธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แผนพัฒนาภาคและแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

๖.๑.๔ รวบรวมนโยบายของรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงาน แผนบริหารราชการแผ่นดิน และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

๖.๑.๕ รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากรายงานสถิติที่เกี่ยวข้อง

๖.๑.๖ รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

๖.๒ ขั้นตอนที่ ๒ ขั้นการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

๖.๒.๑ จัดทำหนังสือเชิญหัวหน้าฝ่ายแผนงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดเข้าร่วมประชุม

๖.๒.๒ จัดเตรียมวาระการประชุมและเอกสารประกอบการประชุม

๖.๒.๓ จัดประชุมเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรโดยใช้วิธี SWOT Analysis โดยผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกันทำการวิเคราะห์ ทบทวนปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เห็นถึงจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threat) โดยนำข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดนครพนม รวมทั้งข้อมูลสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และแรงงานของจังหวัดนครพนมมาประกอบการพิจารณา (รายละเอียดตามภาคผนวก ๓)

๖.๒.๔ สรุปรายงานผลการประชุม

๖.๒.๕ จัดทำหนังสือเชิญประชุมคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

๖.๒.๖ จัดทำระเบียบวาระการประชุมและเอกสารประกอบการประชุม ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ ศักยภาพองค์กร (SWOT Analysis) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (รายละเอียดตามภาคผนวก ๔)

๖.๒.๗ จัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ศักยภาพองค์กร (SWOT Analysis) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณาทบทวน ปรับปรุง แก้ไข รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๖.๒.๘ สรุปรายงานการประชุมเพื่อให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม

๖.๒.๙ ประสานหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อขอข้อมูลแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และรวบรวมแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

๖.๒.๑๐ จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓)

๖.๓ ขั้นตอนที่ ๓ ขั้นการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ

๖.๓.๑ จัดทำหนังสือเรียนเชิญผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด ภาคเอกชน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าร่วมประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ

๖.๓.๒ จัดเตรียมการประชุม เอกสารร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ และแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมที่มีต่อร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ

๖.๓.๓ จัดเตรียมข้อมูล Powerpoint Presentation เพื่อนำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ ต่อที่ประชุม

๖.๓.๔ จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓)

๖.๓.๕ รวบรวมแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นจากการประชุมรับฟังความคิดเห็นต่อร่างแผนฯ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง เพิ่มเติมรายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ให้มีความสมบูรณ์

๖.๓.๖ สรุปรายงานการประชุมและผลที่ได้จากแบบสอบถามของผู้เข้าร่วมประชุม

๖.๓.๗ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ฉบับสมบูรณ์

๖.๔ ขั้นตอนที่ ๔ ขั้นเสนอแผนและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผน

๖.๔.๑ นำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ฉบับสมบูรณ์ เสนอขอความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม

๖.๔.๒ ส่งแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ฉบับสมบูรณ์ ที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนมแล้ว ให้กระทรวงแรงงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๖.๔.๓ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ฉบับสมบูรณ์ ไปยังส่วนราชการ ภาคเอกชน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบล รวมทั้งเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัด

๖.๔.๔ ส่งแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ให้คณะทำงานฯ สำนักงานจังหวัดนครพนม กลุ่มงานยุทธศาสตร์ องค์กรบริหารส่วนตำบล ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

๖.๔.๕ ประสานสำนักงานจังหวัดนครพนม กลุ่มงานยุทธศาสตร์ เพื่อขอบรรจุแผนงานด้านแรงงานไว้ในแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ตามประเด็นการพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด

๖.๔.๖ ประสานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการตั้งแผนงานและงบประมาณด้านแรงงานรองรับในแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตามแผนด้านแรงงานในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

๖.๔.๗ ส่งหลักฐานการบรรจุแผนงานด้านแรงงานในแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ให้กระทรวงแรงงานทราบ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)

๗.๑ เชิงปริมาณ

๗.๑.๑ จังหวัดนครพนมมีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ปี ๒๕๖๒ และเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์และแผนแม่บทระดับกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง รวมทั้งเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาภาคและแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ในประเด็นด้านพัฒนาแรงงานในพื้นที่

๗.๑.๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ได้รับการบรรจุในแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัดหรือแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๒ เชิงคุณภาพ

การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของจังหวัดนครพนม ครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ มีเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและแผนกลยุทธ์ของกรมในสังกัด รวมทั้งเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของจังหวัด และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

๘.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนมมีกรอบแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดที่มีความชัดเจน

๘.๒ สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนมมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน/สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในทิศทางเดียวกัน

๘.๓ ส่งเสริมให้เกิดการประสานงานและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกในการนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินงาน/ปัญหา/อุปสรรค

๙.๑ ในการจัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม หน่วยงานภายนอกไม่ค่อยให้ความสำคัญในการเข้าร่วมประชุม โดยมอบหมายให้ผู้ที่ไม่สามารถตัดสินใจและให้ข้อมูลต่อที่ประชุมได้ ทำให้ต้องประสาน ชี้แจง ทำความเข้าใจหลายครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลตามที่กำหนด

๙.๒ การติดตามรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

๙.๓ การจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ โดยมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมประชุมประมาณ ๑๕๐ คน ไม่แสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ

๙.๔ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติของบางหน่วยงานขาดความต่อเนื่อง

๑๐. ข้อเสนอแนะ

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด จำเป็นต้องมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในลักษณะ Rolling Plan ซึ่งต้องดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการที่กระทรวงแรงงานกำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด ผู้ขอรับการประเมิน จึงมีข้อเสนอแนะแนวทางการจัดทำแผนฯ และการนำแผนไปสู่การปฏิบัติไว้ ดังนี้

๑๐.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม ควรมีการกำหนดผู้เข้าร่วมประชุมของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกให้เป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจ หรือผู้ที่ให้ข้อมูล ข้อเท็จจริงในการจัดทำแผนได้ โดยกำหนดผู้รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อความสะดวกในการประสานงาน

๑๐.๒ สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม ควรวางแผนและกำหนดระยะเวลาเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ ให้ชัดเจน และมอบหมายเจ้าหน้าที่เพื่อทำหน้าที่ติดตามการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนด

๑๐.๓ สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม ควรกำหนดช่วงเวลาก่อนปิดการประชุม สำหรับให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ โดยใช้วิธีแบ่งกลุ่มระดมสมอง การสัมภาษณ์ แทนการแจกแบบสอบถามให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตอบ

๑๐.๔ สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ ควรจัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำแผนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเรื่องการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่ถูกต้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อให้การนำแผนไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกิดความต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ชื่อเรื่อง การพัฒนาระบบงานและบุคลากรกลุ่มงานช่วยอำนาจการอย่างมืออาชีพ

๑. หลักการและเหตุผล

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรจึงเป็นการนำความรู้ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถหรือสมรรถนะขององค์กรและบุคลากรภายในองค์กร ให้ได้มากที่สุด เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย ๔ ประการ ไปพร้อม ๆ กัน ได้แก่ ๑) บรรลุเป้าหมายของงาน ๒) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน ๓) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ ๔) บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะที่เอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองกลาง กลุ่มงานช่วยอำนาจการ มีภารกิจปฏิบัติงานช่วยอำนาจการ และงานเลขานุการปลัดกระทรวงแรงงาน รองปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ปรึกษา วิชาการแรงงาน และที่ปรึกษากฎหมาย ปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดของ ปลัดกระทรวงแรงงาน รองปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน และที่ปรึกษากฎหมาย ดำเนินการเกี่ยวกับงานพระราชพิธี รัฐพิธี พิธีการ และศาสนพิธีต่าง ๆ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวง และกระทรวงแรงงาน รวมทั้งบริหารและอำนาจการประชุมของสำนักงานปลัดกระทรวง การประชุมกระทรวง การประชุมผู้บริหารในโอกาสต่าง ๆ และการประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับ ปลัดกระทรวง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการประสานงาน และอำนวยความสะดวก ให้ผู้บริหารระดับสูงและข้าราชการของกระทรวงแรงงานที่จะเข้าร่วมงานพระราชพิธี รัฐพิธี และศาสนพิธี ซึ่งในหนึ่งปีจะมีการจัดพระราชพิธีและรัฐพิธีขึ้นอยู่เป็นประจำตามที่กำหนดในปฏิทินหลวง ซึ่งแต่ละงาน ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และวาระโอกาส อาทิเช่น พระราชพิธีสงกรานต์ พระราชพิธีทรงบำเพ็ญพระราชกุศลมาฆบูชา พระราชพิธีทรงบำเพ็ญพระราชกุศลวิสาขบูชา พระราชพิธี ทรงบำเพ็ญพระราชกุศลถวายผ้าพระกฐิน นอกจากนี้ หากมีพระราชพิธีที่มีความยิ่งใหญ่และต้องดำเนินงาน ให้สมพระเกียรติ เช่น พระราชพิธีบรมราชาภิเษกของรัชกาลที่ ๑๐ พระราชพิธีฉัตรมงคล พระราชพิธีพืชมงคล จรดพระนังคัลแรกนาขวัญ พระราชพิธีวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว พระราชพิธีวันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง พระราชพิธีวันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา

พัชรสุธาพิมลลักษณ พระบรมราชินี เป็นต้น ซึ่งหมายกำหนดการให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแจ้งให้รัฐมนตรีทราบ เพื่อไปปรับเสด็จแต่ละคราวด้วย และแจ้งให้กระทรวง ทบวง กรม จัดข้าราชการตามจำนวนที่สมควรไปปรับเสด็จตามความเหมาะสม โดยการแต่งกายตามหมายกำหนดการที่สำนักพระราชวังกำหนด ซึ่งการแต่งกายในโอกาสต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน และปัจจุบันได้มีการยกเลิกการประดับแพรโบว์ปีกแมลงปอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญราชอิสริยาภรณ์ของสตรีที่ได้รับพระราชทานและยังไม่เคยได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ กรณีแต่งเครื่องแบบเต็มยศและครึ่งยศบริเวณหน้าบ่าเสื้อ โดยให้เปลี่ยนการประดับดวงตราโดยคล้องคอแบบบุรุษและประดับเหรียญราชอิสริยาภรณ์โดยใช้แพรแถบแบบบุรุษ ส่วนแพรโบว์ปีกแมลงปอประดับได้เฉพาะกรณีสตรีแต่งกายด้วยชุดไทยเท่านั้น ดังนั้น เมื่อรูปแบบการประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับข้าราชการสตรีมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อาจทำให้เกิดความไม่เข้าใจในรูปแบบการประดับ เป็นสาเหตุทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้ ประกอบกับกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดงานวันสถาปนากระทรวง แรงงาน พิธีทอดถวายผ้าพระกฐินพระราชทานของกระทรวง แรงงาน และงานกาชาดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งการจัดงานบริจาคโลหิต และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ขณะเดียวกัน กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกจะต้องมีการวางแผนเพื่อให้ดำเนินการประสานและอำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหารและผู้เข้าร่วมงานที่ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และรวดเร็ว ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมินจึงได้เสนอเรื่องการพัฒนากระบวนการและบุคลากรกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกอย่างมืออาชีพ

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๒.๑ บทวิเคราะห์

การขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๗ อัตรา เป็นอัตราที่ปฏิบัติงานอยู่จริงจำนวน ๖ อัตรา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกลุ่มงาน (ระดับชำนาญการพิเศษ) จำนวน ๑ อัตรา และบุคลากรจำนวน ๕ อัตรา เป็นระดับชำนาญการจำนวน ๓ อัตรา และระดับปฏิบัติการจำนวน ๒ อัตรา ช่วยราชการจำนวน ๑ อัตรา เพื่อสนับสนุนผู้บริหารในการบริหารจัดการในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดของผู้บริหาร การดำเนินงานเกี่ยวกับงานพระราชพิธี รัฐพิธี พิธีการ และศาสนพิธี รวมถึงการประชุมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก โดยเฉพาะในรัชสมัยที่พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงครองราชย์ สำนักพระราชวังและกองงานในพระองค์ได้มีการกำหนดระเบียบ แบบแผน ขั้นตอนและพิธีการการปฏิบัติ รวมทั้งระเบียบของการแต่งกายในการเข้าร่วมงานพิธีต่าง ๆ จากการดำเนินการดังกล่าว ผู้ขอรับการประเมินพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกออกเป็น ๒ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านระบบงาน กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกไม่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการแจ้งหมายกำหนดการ/การแต่งกายในพระราชพิธี รัฐพิธี และพิธีต่าง ๆ ผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต และช่องทาง Application ผู้บริหาร/ข้าราชการที่เข้าร่วมพิธีแต่งกาย/ประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ไม่ถูกต้อง ทำให้เจ้าหน้าที่กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกต้องตรวจสอบและแนะนำการแต่งกายทุกครั้งก่อนเข้าร่วมพิธี และในบางครั้ง

ผู้บริหาร/ผู้เข้าร่วมพิธีจะโทรประสานสอบถามการแต่งกายทุกครั้งเพื่อให้เกิดความมั่นใจ ประกอบกับการเข้าร่วมพิธีจะมีรายละเอียดและขั้นตอนมาก เช่น การเข้าเฝ้ารับเสด็จจะถวายความเคารพอย่างไร วิธีการกราบถวายบังคมพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว การจัดลำดับการยืนของผู้บริหารในการเข้าร่วมพิธี เป็นต้น ทำให้เกิดความสับสนและไม่เข้าใจในขั้นตอน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่และภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กร

๒) ด้านบุคลากร มีจำนวนจำกัด มีการโยกย้าย การช่วยราชการ การบรรจุใหม่ บุคลากรบางคนยังขาดความมั่นใจในการอำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหาร และจะต้องจัดบุคลากรอำนวยความสะดวกตามสถานที่ประกอบพิธีที่มีพิธีการสำคัญและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีรายละเอียดและขั้นตอนจำนวนมากได้ รวมทั้งบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ยังไม่เข้าใจขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ขาดความมั่นใจในการให้รายละเอียดของกำหนดการ การแต่งกาย การประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ผู้บริหาร/ข้าราชการ ทำให้มีการเรียนรู้/สอนงานใหม่เป็นประจำ

จากเหตุผลดังกล่าว เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก กองกลาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนผู้บริหารในการบริหารจัดการในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดของผู้บริหาร การดำเนินงานเกี่ยวกับงานพระราชพิธี รัฐพิธี พิธีการและศาสนพิธี รวมถึงการประชุมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้ขอรับการประเมินมีแนวทางที่จะพัฒนาระบบงานและบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ดังนี้

๑) พัฒนาระบบงาน ประกอบด้วย

๑.๑) จัดทำรายละเอียดลักษณะงาน แยกออกเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายพิธีการและฝ่ายบริหารทั่วไป มอบหมายภารกิจให้บุคลากรของแต่ละฝ่ายรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน การประสานงานและการติดตามการดำเนินงานในภาพรวม

๑.๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนำมาใช้เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวในการแจ้งเวียนหนังสือ หมายกำหนดการ รวมทั้งการแต่งกาย/ประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในการเข้าร่วมงานพิธีในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น การทำระบบสแกนคิวอาร์โค้ด (QR code) ผ่าน Smartphone ผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต และช่องทาง Application เพื่อให้ผู้บริหารและผู้เข้าร่วมงานในพิธีต่าง ๆ ได้รับรู้การแต่งกายประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ถูกต้อง สะดวก และรวดเร็ว

๑.๓) กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก ควรมีการจัดทำแผนปฏิทินการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อให้ทราบถึงการดำเนินงานที่ชัดเจน

๒) พัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

๒.๑) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก ให้เป็นคนเก่งดี และมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสื่อสารและการประสานงาน มีมนุษยสัมพันธ์และจิตบริการ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม รวมถึงการพัฒนาให้มีบุคลิกภาพที่ดี เพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

๒.๒) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก เพื่อเป็นกลไก/เครื่องมือที่สำคัญในการปฏิบัติงานในการประสานงาน ช่วยอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามคำรับรอง

การปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดของผู้บริหาร ดำเนินการเกี่ยวกับงานพระราชพิธี รัฐพิธี พิธีการ และศาสนพิธีต่าง ๆ รวมทั้งบริหารและอำนวยการประชุมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน การประชุมกระทรวงแรงงาน การประชุมของผู้บริหารเนื่องในโอกาสต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกได้อย่างถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว และราบรื่น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อภาพรวมขององค์กร

๒.๒ แนวความคิด

การเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานของกลุ่มงานช่วยอำนวยการนั้น ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงานและบุคลากรของกลุ่มงานช่วยอำนวยการอย่างมืออาชีพ ไว้ดังนี้

๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการประสานงาน

การประสานงาน ในทางราชการได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ว่า “การประสานงาน” หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำให้งานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ ส่วนในทางธุรกิจนิยมให้ความหมายของ “การประสานงาน” หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกัน ในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันตลอดเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการดำเนินงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน

องค์ประกอบของการประสานงาน

๑. ความร่วมมือ จะต้องสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยอาศัยความเข้าใจหรือการตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการ เทคนิค และระดมทรัพยากรมาสนับสนุนงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน

๒. จังหวะเวลา จะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคน ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา

๓. ความสอดคล้อง จะต้องพิจารณาความเหมาะสมพอดี ไม่ทำงานซ้อนกัน

๔. ระบบการสื่อสาร จะต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น

๕. ผู้ประสานงาน จะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงาน เพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียวกัน ตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน

วัตถุประสงค์ของการประสานงาน

การประสานงานเกิดจากความต้องการที่จะให้งานหรือกิจกรรมย่อย ๆ ที่จะทำ เกิดผลสำเร็จ โดยปฏิบัติอย่างสอดคล้องในจังหวัดเวลาเดียวกัน ได้ผลงานที่มีคุณภาพมาตรฐานที่เป็นไปตามข้อกำหนดประหยัดเวลาและทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ก่อนการประสานงานเราควรกำหนดความต้องการให้แน่ชัดว่าเราจะประสานงานให้เกิดอะไรหรือเป็นอย่างไร หรือจะทำให้ได้ผลลัพธ์อย่างไร เพราะหากไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เราก็อาจจะประสานงานผิดไปจากที่ควรจะเป็น การประสานงานในแต่ละครั้งหรือในแต่ละกรณี เราประสานงานโดยวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

- ๑) เพื่อแจ้งให้ผู้ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องทราบ
- ๒) เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี
- ๓) เพื่อขอคำยินยอมหรือความเห็นชอบ
- ๔) เพื่อขอความช่วยเหลือ
- ๕) เพื่อขจัดข้อขัดแย้งอันอาจมีขึ้น

ลักษณะของการประสานงาน

- ๑) การประสานงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดให้งานสอดคล้องกันโดยปราศจากการขัดแย้ง
- ๒) การประสานงาน เป็นเรื่องซึ่งเกี่ยวกับความร่วมมือของผู้นำและผู้ปฏิบัติทุกฝ่าย
- ๓) การประสานงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่ในทางจัดการ
- ๔) การประสานงาน เป็นการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง (Two-way Communication) จะช่วยให้มีความเข้าใจตรงกัน
- ๕) การประสานงาน มีอยู่ทุกระดับชั้นของสายการบังคับบัญชา
- ๖) การประสานงาน มีได้ทั้งระหว่างหน่วยงานระดับเดียวกัน และระหว่างหน่วยงานที่อยู่ต่างระดับกัน

วิธีที่จะให้ได้ความร่วมมือในการประสานงาน

การประสานงานไม่ควรจะกระทำโดยใช้อำนาจสั่งการแต่เพียงอย่างเดียว ควรใช้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นหลัก เพราะความมีน้ำใจต่อกัน ไร้วางใจกันจะเป็นผลให้เกิดการร่วมมือมากกว่าการใช้อำนาจหน้าที่พยายามผูกมิตรตั้งแต่ต้นและป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ มีความหวาดระแวงหรือกินแหนงแคลงใจกัน ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ไม่นินทาว่าร้ายกัน ไม่โยนความผิดให้แก่ผู้อื่น เมื่อมีสิ่งใดจะช่วยเหลือแนะนำกันได้ก็อย่าลังเล และพร้อมจะรับฟังคำแนะนำของผู้เกี่ยวข้อง แม้จะไม่เห็นด้วยก็อย่าแสดงปฏิกริยาโต้ตอบ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงก็ต้องแจ้งให้ทราบ วิธีสร้างความร่วมมือในการประสานงานอาจใช้แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) ชี้ให้เห็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความรู้สึกต้องงานตรงกัน ด้วยการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง และทำความเข้าใจถึงผลงานที่จะเป็นประโยชน์ร่วมกัน การชักจูงให้เห็นประโยชน์ของส่วนรวมอาจใช้ไม่ได้กับคนบางคน จึงต้องชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ทางอ้อมที่ผู้เกี่ยวข้องในการประสานงานจะได้รับด้วย
- ๒) ผูกมิตรไมตรีต่อกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีน้ำใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยวิธีให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จให้จงได้ และย้ำให้เห็นว่าเป็นความสำเร็จร่วมกัน
- ๓) แนะนำกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกันมีความสามารถทัดเทียมกันด้วยการพิจารณาความสามารถของผู้ร่วมปฏิบัติในการประสานงาน ทั้งด้านความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถเฉพาะด้านหรือความถนัดในงาน และให้ข้อแนะนำที่จะเป็นแนวทางทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีความสามารถในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อจะได้ทำงานไปด้วยกันได้

๔) มีการสื่อสารที่ดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแชร์ประสบการณ์ร่วมกันหรือสร้างสภาวะคล้ายคลึงด้วยการร่วมกันคิด หากสามารถร่วมวางแผนปฏิบัติการด้วยกันตั้งแต่ต้น ก็จะช่วยให้มีกรอบแห่งการอ้างอิง (Frame of reference) ร่วมกันทำงานอยู่ในวงประสบการณ์ที่มีสภาวะคล้ายคลึงกัน

๕) เพิ่มความใกล้ชิด ทำให้มีการพบปะหรือกันอยู่เสมอเพื่อความไว้วางใจกัน เพราะความใกล้ชิดจะช่วยให้ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและถ่ายทอดความรู้สึกถึงกัน ยิ่งใกล้ชิดกันมากเท่าใดก็จะเกิดความเข้าใจและรู้จักคุ้นเคยกันมากขึ้น ถ้ามีความหวังดีต่อกัน มีเจตนาที่บริสุทธิ์และจริงใจก็จะเพิ่มความเชื่อถือไว้วางใจกันยิ่งขึ้น

ปัจจัยในการประสานงาน

ปัจจัยที่จำเป็นต่อการประสานงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรหรือหน่วยงานประเภทใดก็ตาม มีปัจจัยที่สำคัญ คือ

๑) คน หมายถึง ผู้ซึ่งจะทำให้งานเป็นผลขึ้นมา การประสานงานที่แท้จริง คือการประสานคนให้ร่วมใจร่วมกำลังงาน ด้วยการนำเอาความสามารถของคนมาทำให้เกิดผลงานในจุดมุ่งหมายเดียวกัน ความสามารถของคนพิจารณาได้ ๒ ด้าน คือ ด้านความรู้และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ประสานงานต้องมีความรู้ความสามารถและการมองการณ์ไกล มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีทัศนคติที่ดีต่อกัน

๒) เงิน หมายถึง ตัวเงินหรือสิ่งอื่น ซึ่งสามารถใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนได้ในการประสานงานจะต้องมีกำลังเงินในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

๓) วัสดุ หมายถึง สิ่งของ เครื่องมือและเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการประสานงานจะต้องมีวัสดุอุปกรณ์ช่วยในการประสานงานอย่างพอเพียง

๔) วิธีการทำงาน หมายถึง การบริหารงานให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดเป็นเป้าหมายไว้ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีการมอบหมายงานและการควบคุมงาน

สิ่งที่ต้องประสานงาน

๑) วัตถุประสงค์ การประสานงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ต้องอาศัยความร่วมมือและจังหวะเวลาในการปฏิบัติจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย

๒) กระบวนการ การประสานงานในเรื่องที่มีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างเป็นทางการจะต้องกระทำให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องระมัดระวังอย่างยิ่ง เพราะงานที่มีวัตถุประสงค์ดี แต่มีการปฏิบัติผิดขั้นตอนก็จะทำให้ไม่ได้รับผลตามต้องการ

๓) เจ้าหน้าที่กับเจ้าหน้าที่ การประสานงานระหว่างคนต้องคำนึงถึงความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อกัน ในเบื้องต้นจะต้องมีการยอมรับระหว่างกันเพื่อจะได้มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ความร่วมมือก็จะเกิดตามมา ทั้งนี้ จะต้องทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ตรงกันและรู้บทบาทหน้าที่ของตนในงานที่จะประสานกัน

๔) หน่วยงานต่อหน่วยงาน การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน

๕) นโยบายกับวิธีปฏิบัติ นโยบายถูกกำหนดขึ้นโดยฝ่ายจัดการ หรือผู้บริหารสูงสุด การปฏิบัติ ด้วยวิธีการใด ๆ จะต้องไม่ขัดกับนโยบายแม้จะให้ผลตรงตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมาย

๖) นโยบายกับการปฏิบัติ มีการประสานนโยบายอันได้แก่ หลักการที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้เป็นกรอบหรือแนวทางปฏิบัติ ซึ่งจะต้องทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับรู้ มีความเข้าใจ และปฏิบัติ ได้ถูกต้องตรงกัน

๗) การปฏิบัติกับการปฏิบัติ ในการประสานงานใด ๆ จะมีการปฏิบัติหลายกิจกรรม ซึ่งแต่ละกิจกรรมก็จะดำเนินไปในแนวทางที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด แต่ถ้าไม่มีการประสานงาน การปฏิบัติก็อาจจะไม่สอดคล้องกันและไม่ถูกจังหวะเวลา เป็นผลให้งาน โดยส่วนรวมเสียหายได้ ทั้งนี้ จะต้องประสานวัตถุประสงค์และนโยบายตามแผนงาน โดยพิจารณาถึง ระเบียบวิธีปฏิบัติ การใช้เวลา วัสดุอุปกรณ์ กำลังคน กำลังเงิน และวิธีการสื่อสาร

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทักษะการประสานงาน จะพบว่าผู้เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน ควรจะมีสิ่งที่จะยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) เต็มใจที่จะติดต่อกับผู้อื่นก่อน
- ๒) แสดงความมีน้ำใจต่อผู้อื่นก่อน โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความไว้วางใจกัน
- ๓) ฟังผู้อื่นให้มาก
- ๔) หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง
- ๕) ชักซ้อมการทำงานให้เข้าใจวัตถุประสงค์ตรงกัน
- ๖) ทำความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติและจังหวะเวลาให้สอดคล้องกัน
- ๗) เสริมสร้างมิตรไมตรีและความเป็นกันเอง
- ๘) ติดตามตามสายงานและช่องทางการสื่อสารที่ถูกต้อง

บุคลากรของกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ และความรับผิดชอบของกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดี มีทักษะในการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ และการประสานงานที่ดี มีทักษะในการฟัง จับประเด็นสำคัญ และจดจำรายละเอียดต่างๆ ได้ดี รวมทั้ง มีบุคลิกภาพที่ดี อ่อนน้อมถ่อมตน เนื่องจากจะต้องมีการประสานงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก หากบุคลากรขาดทักษะในการประสานงานที่ดี จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดการติดขัด ไม่ราบรื่น และอาจสร้างปัญหาให้กับผู้บริหารของกระทรวงแรงงานได้

๒.๒.๒ แนวคิดการทำงานเป็นทีม

(๑) ความหมายของการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมนั้นหมายถึงการทำงาน ร่วมกันของสมาชิกหรือพนักงานในองค์กรมากกว่า ๑ คนขึ้นไป โดยหัวใจสำคัญก็คือ ๑) มีเป้าหมายเดียวกัน มุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจบรรลุเป้าหมายให้ได้ ๒) มีระบบการทำงานที่ชัดเจน ทุกคนรู้หน้าที่ ปฏิบัติภารกิจให้ดีที่สุด ๓) สามัคคี ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดันกันและกัน และ ๔) ชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน ร่วมภาคภูมิใจด้วยกัน

ทีมงาน (Team Work) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นระบบทีม คำนี้จะมุ่งเน้นไปยังทรัพยากรบุคคลมากกว่า ซึ่งนี่คือฟันเฟืองสำคัญของการทำงานระบบทีม หากบุคลากรเกิดการรวมตัวเป็นทีมงานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นั้นย่อมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง องค์กรในยุคนี้จึงให้ความสำคัญกับการทำงานแบบทีมเป็นอย่างมาก และการที่จะพัฒนาทีมงานที่ดีได้นั้นจะต้องมีการวางแผนการสร้างทีม (Team Building) ให้ดีและมีประสิทธิภาพด้วย เพื่อให้การทำงานระบบทีมยอดเยี่ยมที่สุด

การทำงานระบบทีม (Teamwork) หมายถึง การทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจกัน ในระบบทีม คำนี้จะมุ่งเน้นไปยังระบบตลอดจนกระบวนการทำงานมากกว่าที่จะพูดถึงในส่วนของบุคคล ซึ่งการทำงานระบบทีมนี้ นอกจากการร่วมมือกันแล้ว สิ่งสำคัญของการทำงานระบบทีมก็คือ การวางแผนเป้าหมายร่วมกัน และร่วมแรงเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม การทำงานระบบทีมที่ดีนั้นก็จะต้องอาศัยทีมงานที่ดีด้วย ทั้งสองสิ่งนี้เกี่ยวเนื่องกันและก่อให้เกิดความสำเร็จได้ในที่สุด

(๒) องค์กรประกอบของทีม (Team Work Structure) ทีมงานจะเป็นรูปเป็นร่างขึ้นมาได้ควรจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

๑) ผู้นำทีม เปรียบเสมือนกับต้นเรือที่จะคอยควบคุมดูแลให้เรือขับเคลื่อนอย่างถูกต้องทิศทางและพุ่งตรงไปสู่เป้าหมายให้ได้ ผู้นำทีมที่ดีนั้นต้องไม่ใช่เพียงผู้สั่งการเพียงอย่างเดียว แต่ต้องรู้จักการบริหารงานและบริหารบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในทีมให้ได้ดีด้วย โดยผู้นำที่ดีมีคุณสมบัติสำคัญมากมายดังนี้

๑. เป็นคนมีวิสัยทัศน์
๒. เป็นผู้ที่วางแผนได้ดี อุดรื้อไว้ได้เก่ง
๓. เป็นคนที่มีวินัยและความรับผิดชอบ
๔. มีทักษะในการสร้างแรงจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นที่ดี
๕. เป็นนักสื่อสารที่ยอดเยี่ยม และเป็นผู้ฟังที่ดี
๖. เป็นนักคิดวิเคราะห์ที่ดี และมีทักษะในการตัดสินใจที่เฉียบแหลม

๒) สมาชิกทีม เมื่อมีผู้นำที่ดีแล้ว หากขาดผู้ตามที่ดีการทำงานระบบทีมก็ไร้ค่า การที่ผู้นำได้ผู้ตามที่ร่วมแรงร่วมใจทำงานอย่างดีนั้น ก็ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด สมาชิกในทีมทุกคนจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในระบบการทำงานเป็นทีม ซึ่งคุณลักษณะสำคัญมีดังนี้

๑. เป็นคนที่รับผิดชอบในการทำงาน
๒. เคารพกฎและกติการ่วมกัน
๓. ให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่
๔. ยอมรับความแตกต่าง เปิดใจรับความคิดเห็นใหม่ ๆ
๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๓) ระบบการทำงานและกติกา สิ่งที่ยึดโยงให้สมาชิกแต่ละคนในแต่ละบทบาททำงานร่วมกันในระบบทีมได้ก็คือ ระบบการทำงานแบบทีมและกติกาที่ทุกคนต้องเคารพร่วมกันนั่นเอง เพราะนี่คือกรอบสำคัญที่จะทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน โดยระบบการทำงานและกติกาจะต้อง

๑. ระบบการทำงานต้องแบ่งหน้าที่ชัดเจน ไม่ทับซ้อน
๒. กติกาต้องยุติธรรมกับทุกฝ่าย และเห็นพ้องต้องกัน
๓. ระบบการทำงานต้องปฏิบัติได้ง่าย ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน
๔. สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

(๓) คุณลักษณะสำคัญของทีมงานและการทำงานระบบทีม

๑) การปฏิสัมพันธ์กันของคนในทีม การทำงานระบบทีมที่ดีต้องมีการปฏิสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน พุดคุย ปรีกษา ช่วยเหลือ สื่อสารการทำงานระหว่างกัน

๒) มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกัน ถือเป็นหัวใจสำคัญของระบบการทำงานเป็นทีม การทำงานในระบบทีมถึงแม้จะดีเพียงไรก็ตาม หากไม่มีเป้าหมายชัดเจน ก็จะไม่ทิศทางของการทำงานที่แน่ชัด และจะไม่มีพลังในการร่วมแรงร่วมใจกัน ไม่มีแรงผลักดันให้ปฏิบัติภารกิจหน้าที่การทำงานให้สำเร็จ

๓) มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจน เมื่อเกิดการทำงานแบบทีมแล้ว สิ่งที่จะช่วยทำให้การทำงานระบบนี้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นก็คือ การวางโครงสร้างของการทำงานตลอดจนหน้าที่การทำงานของแต่ละคนให้ชัดเจน มีภารกิจที่เข้าใจได้ง่าย และปฏิบัติได้ตามความสามารถ การวางโครงสร้างนั้น อาจหมายถึงการวางตำแหน่งการทำงานด้วย นั้นรวมถึงการวางโครงสร้างอำนาจ มีระบบหัวหน้าทีมและลูกน้อง เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพด้วย รวมถึงการเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของคนอื่นในทีมอย่างถ่องแท้

๔) มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน สิ่งสำคัญอย่างยิ่งอีกอย่างของการทำงานเป็นทีมก็คือ ทุกคนในทีมต้องมีความรู้สึกร่วม มุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกัน ตลอดจนมีทัศนคติในการทำงานไปในทางเดียวกัน ที่สำคัญความรู้สึกร่วมและทัศนคติในทิศทางเดียวกันนั้นก่อให้เกิดความสามัคคีได้ง่ายอีกด้วย

๕) การเปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกัน และไว้วางใจ การเปิดใจกันเป็นส่วนสำคัญของการทำงานระบบทีมเช่นกัน เพราะการทำงานระบบทีมนี้วัดความสำเร็จที่องค์รวม ฉะนั้นทุกคนจึงควรเปิดใจกัน ยอมรับกัน พุดกันอย่างตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อม ทำงานแบบช่วยเหลือกัน แทนที่จะแข่งขันกัน ไว้วางใจกัน ไม่ปิดบังข้อมูลกัน

(๔) ประโยชน์ของการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

๑) สร้างกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิกตลอดจนองค์กร เมื่อการทำงานระบบทีมสามารถบรรลุความสำเร็จ ย่อมเกิดความภาคภูมิใจกลับมาต่อองค์กรและสมาชิกทุกคน สิ่งนี้จะช่วยสร้างกำลังใจในการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

๒) สร้างความมั่นคงในอาชีพ เมื่อการทำงานระบบทีมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ย่อมก่อให้เกิดผลสำเร็จกับองค์กรอย่างงดงาม ผลประกอบการดี องค์กรมีกำไร และผลประโยชน์จะตอบกลับมาที่พนักงาน และเมื่อพนักงานทำงานระบบทีมได้ดี องค์กรก็ต้องย่อมอยากรักษาทีมงานไว้ ส่งผลให้เกิดความมั่นคงในการทำงานในระยะยาวได้ในที่สุด

๓) สร้างระบบการทำงานที่ดี การทำงานระบบทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากการวางแผนและระบบงานที่ดี ซึ่งทำให้การทำงานราบรื่น ก่อให้เกิดปัญหาน้อยที่สุด หากการทำงานระบบทีมแข็งแกร่ง การทำงานขององค์กรในภาพรวมก็จะยิ่งสะดวก ไม่ติดขัด ไม่ก่อให้เกิดข้อผิดพลาด หรือหากเกิดข้อผิดพลาดก็จะแก้ไขได้เร็ว ทำให้ระบบการทำงานในองค์กรรวมเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ

๔) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีของการทำงานและสมาชิกในทีม หลักหนึ่งในการทำงานระบบทีมที่ทุกคนจะต้องยึดถือร่วมกันให้ดีก็คือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทั้งในระดับบุคคล ไปจนถึงระดับแผนกและองค์กร การเชื่อมสัมพันธ์ที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็น และเมื่อทุกคนเชื่อมสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอแล้วย่อมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี องค์กรที่มีความสัมพันธ์ที่ดีย่อมมีพลังในการทำงานที่ดี นั่นทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้นด้วย

๕) ทำให้องค์กรและบุคลากรเกิดการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา องค์กรที่ดีนั้นย่อมไม่หยุดพัฒนา และหากระบบการทำงานที่ดีทำให้องค์กรสำเร็จแล้ว พนักงานในองค์กรทุกคนย่อมอยากที่จะพัฒนาตัวเองมากขึ้นเรื่อยๆ เพื่อที่จะให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป นั่นทำให้องค์กรจะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ พนักงานทุกคนมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นเรื่อยๆ องค์กรก็จะเติบโตไปเรื่อยๆ อย่างยอดเยี่ยม

ดังนั้น กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก จึงต้องสร้างทีมงาน (Team Work) ที่ดี เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานในระบบทีม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรภายในกลุ่มงานต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไว้วางใจต่อกัน มีความรัก ความสามัคคีและเอื้ออาทรต่อกัน รวมถึงมีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกันคือผลสำเร็จของงานโดยรวม จะทำให้เกิดทีมงานที่ทำงานเป็นระบบทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่ติดขัด และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานแบบมีอาชีพ

บุคคลที่มีอาชีพนอกจากจะต้องยอมรับในอาชีพของตนเองแล้ว จะต้องพัฒนาและสร้างโอกาสให้ตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพอีกด้วยตามเส้นทางอาชีพที่มีอยู่ เช่น เมื่อเข้าทำงานก็ต้องมีความหวังที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อการยอมรับที่มากขึ้น การได้รับค่าจ้างเพิ่มหรือการเพิ่มบทบาทและอำนาจหน้าที่ ซึ่งการประสบความสำเร็จตามเส้นทางอาชีพ หรือความก้าวหน้าในอาชีพนั้น บุคคลจะประสบความสำเร็จได้ต้องวางแผนอาชีพ ดังนี้

๑) การวางแผนการทำงาน คือ การเตรียมการไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของอาชีพที่ต้องการหรือคาดหวังไว้ แต่แต่ละคนจะต้องกำหนดงานอาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความชอบ ความถนัดของตนมากที่สุดจึงจะเป็นประโยชน์สูงสุด การทำงานจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยบางอย่างดังนี้

๑.๑) พื้นฐานของบุคคล

๑.๒) โอกาสและจังหวัดในการทำงานอาชีพหรือได้มาซึ่งตำแหน่ง

๑.๓) สภาพแวดล้อมทางสังคมหรือองค์กรที่สังกัด

๒) ความก้าวหน้าในงานอาชีพ คือ เส้นทางของหน้าที่ความรับผิดชอบการงานอาชีพของบุคคลที่ถือครองอยู่ และสามารถระบุโอกาสหรือตำแหน่งสูงสุดของงานอาชีพนั้นได้

๓) การพัฒนาเส้นทางงานอาชีพ บุคคลต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มพูนงานที่รับผิดชอบให้มีผลงานที่ดีและมีคุณภาพ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่ต้องไปช่วยเหลือหรือเกี่ยวข้องของการพัฒนาบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย การพูดจา การวางตัว อิริยาบถต่าง ๆ รวมทั้งความสามารถในการพูดในที่ชุมชนหรือการนำเสนอด้วยการพูด รวมทั้งการนำเสนอด้วยเอกสารหรือข้อความ การพัฒนาทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะ ความคิด และทักษะความมีมนุษยสัมพันธ์ก็เป็นสิ่งที่จำเป็น

๔) การจัดการงานอาชีพ เป็นเรื่องที่บุคคลและองค์กรจะต้องกระทำ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในอาชีพและสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร การจัดการงานตามวงจรอาชีพในองค์กร โดยการเคลื่อนย้ายลักษณะงานหรือตำแหน่งในสายอาชีพ ดังนี้

๔.๑) การหมุนเวียนงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้งานอย่างเป็นระบบและสามารถทำงานได้อย่างมีทักษะที่หลากหลาย

๔.๒) การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือมีความรับผิดชอบที่มากขึ้น เพื่อการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม

๔.๓) การลาออก ซึ่งอาจมีหลายสาเหตุด้วยกัน ทั้งที่เป็นสาเหตุส่วนตัวหรือองค์กร

การทำงานอย่างมีอาชีพ

ในปัจจุบันทุกธุรกิจมีการแข่งขันและยิ่งนับวันจะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรภาครัฐต่างก็มีการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ทั้งนี้เพราะองค์กรต่าง ๆ เหล่านั้นต่างแสวงหาความเป็นเลิศหรือแสวงหาความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ หรือการดำเนินภารกิจที่รับผิดชอบ และพบว่าในองค์กรต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ร่วมกัน ดังนี้

๑ มีเทคนิควิธีการที่ยอดเยี่ยม วิธีการใหม่ ๆ ที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการใหม่ ๆ รวมทั้งการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงาน

๒ มีพนักงานที่มีคุณภาพ พนักงานทุกคนต้องเป็นพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเต็มใจในการใช้ความรู้ ความสามารถเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ หรืออาจเรียกได้ว่า มี “พนักงานมืออาชีพ”

๓ มีหัวหน้างานที่ชาญฉลาด หัวหน้าหรือผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยง แนวความคิด นโยบาย และวิธีการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถทางการบริหาร บริหารคน งาน ทรัพยากรขององค์กร และมีทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะในการสื่อสาร

๔ มีจิตสำนึกร่วมกัน พนักงานทุกคนมีจิตสำนึกร่วมกันเป็นเจ้าของกิจการ มีความรัก และความศรัทธาในการทำงานร่วมกัน และมีจิตสำนึกตลอดเวลาว่ากิจการนี้ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ

๕ มีการบริการที่เป็นเลิศ การบริการเป็นหัวใจสำคัญที่พนักงานทุกระดับจะต้องพัฒนา การให้บริการที่ประทับใจ โดยมุ่งเน้นการบริการทั้งลูกค้าภายในและภายนอก พนักงานทุกคนตระหนัก ตลอดเวลา “ทุกลมหายใจ คือการบริการที่ประทับใจ” การที่จะไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น ทุกคนในองค์กร จะต้องร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถเพื่อวิเคราะห์ตนเอง ระบบงาน โครงสร้างการบริหาร วิธีการ รวมถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อหาข้อบกพร่องในทุก ๆ ด้าน พนักงานทุกคนจะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่า “เรายังไม่ดีพอ และเราต้องการปรับปรุงให้ดีกว่า” การปรับปรุงที่ดีนั้นจะต้องเริ่มต้นจากการปรับปรุง ที่ตัวพนักงานเอง เพื่อมุ่งสู่การเป็น “พนักงานมืออาชีพ”

ลักษณะทั่วไปของพนักงานมืออาชีพ

การเป็นพนักงานมืออาชีพประกอบด้วย ๒ ประการ คือ

๑. คนเก่ง การเป็นคนเก่งนั้น จะต้องมีความเก่งใน ๔ ด้าน

๑.๑ เก่งคน เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่เป็นเยี่ยมกับบุคคลอื่น

๑.๒ เก่งงาน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานทั้งในเรื่องปริมาณและคุณภาพ

มีความรับผิดชอบ ทำงานได้เกินเป้าหมาย และมีความสามารถในการปรับปรุงประสิทธิภาพงานอยู่ตลอดเวลา

๑.๓ เก่งคิด เป็นผู้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน

๑.๔ เก่งเรียน เป็นผู้ที่ไม่ใ้เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ชอบในการเรียนรู้ทั้งจากการอ่าน การฟัง

การสังเกต และฝึกฝนทดลอง

๒. คนดี พนักงานจะต้องเป็นคนดี มีวินัย มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงาน และองค์กร มีความซื่อสัตย์จริงรักภักดีและมีคุณธรรม

การพัฒนาพนักงานไปสู่ “พนักงานมืออาชีพ” ด้วยการเป็น “คนเก่งและคนดี” การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นคนเก่งและคนดี จะต้องประกอบด้วย “๑๑ ส.” ดังนี้

๑) สะสาง เป็นการสะสางสิ่งที่ไม่ดีออกไปจากตัวเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสะสาง “จริต” ที่ไม่ดี ได้แก่ โทษะจริต โมหะจริต ราคะจริต ทูจริต และวิตกจริตออกไป และคงไว้ซึ่งจริตที่ดี คือ สุจริต โดยเฉพาะงานที่รับผิดชอบจะต้องไม่คั่งค้าง รีบสะสางออกไปโดยเร็ว

๒) สะสม เป็นการสะสมประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ ความดี เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ๓) ส่วนร่วม จะต้องมีส่วนร่วมในการคิด การทำ การปรับปรุงในการพัฒนางาน
- ๔) แสดงออก จะต้องเป็นคนกล้าในการแสดงออกทางความคิดและการกระทำ ไม่นิ่งดูตาย โดยเฉพาะความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน และต้องแสดงผลงานออกมาให้เป็นที่น่าประทับใจ
- ๕) สามัคคี ความสามัคคีคือพลังสร้างสรรค์ที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และก้าวไปข้างหน้าพร้อม ๆ กันอย่างมั่นคง
- ๖) สะอาด พนักงานจะต้องมีความสะอาดทั้งกาย ใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๗) สะดวก จะต้องรู้จักการอำนวยความสะดวกให้กับบุคคลอื่น และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สะดวก ปลอดภัย
- ๘) สมานฉันท์ การมีสมานฉันท์ที่ดี จะทำให้ความคิดที่เป็นระเบียบ ไม่ฟุ้งซ่าน และเป็นพื้นฐานของการทำงานที่ไม่มีข้อบกพร่อง ทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพสูง
- ๙) สร้างนิสัย จะต้องสร้างนิสัยที่ดีในการทำงาน การมีระเบียบวินัยในการอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นในองค์กรและสังคม
- ๑๐) สื่อสาร จะต้องใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการทำงานร่วมกัน การสื่อความคิด การนำเสนอผลงาน การโน้มน้าวใจ พนักงานจะต้องสร้างการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่สื่อสารได้ดีเยี่ยม
- ๑๑) สดใส จะต้องมีความยิ้มแย้มแจ่มใส มีความสุขในการทำงาน พนักงานมีอาชีพจะต้องมี “จิตบริการ” อยู่ในหัวใจ
- พนักงานมีอาชีพ จะต้องมีความสำคัญในการให้บริการตลอดเวลาให้กับบุคคลภายในและภายนอก “การบริการ” หมายถึง การทำกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นหลัก ดังนั้น ความพึงพอใจจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของการบริการ โดยกิจกรรมในการบริการที่พนักงานจะช่วยกันพัฒนาและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สถานที่ บรรยากาศ ที่ตั้งจุดบริการ กิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์หรือเรียกว่าสร้างสิ่งแวดล้อมทางจิตภาพ ได้แก่ การทักทาย การต้อนรับ ความจริงใจ การเอาใจใส่ การมีกิริยามารยาทที่ดี ความเป็นกันเอง และการที่ทัศนคติที่ดีต่อกันในการทำงาน พนักงานยุคใหม่จะให้ความสำคัญและตระหนักตลอดเวลาในการให้บริการที่ประทับใจกับลูกค้าภายในและภายนอก โดยพนักงานจะต้องปรับปรุงบุคลิกภาพและวิธีการในการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า พนักงานจะต้องใช้เทคนิคการสร้างความประทับใจสูงสุด ๑๐ ประการ ดังนี้
๑. มองสบตา “ดวงตาเป็นหน้าต่างของหัวใจ”
 ๒. ปราศรัยทักทาย “วาจาที่หวานปานน้ำผึ้ง”
 ๓. กระจายรอยยิ้ม “ยิ้มที่สยบได้ทุกอย่าง”
 ๔. ให้ความสำคัญ “ลูกค้าคือผู้ที่พิเศษกว่าใคร” หรือ “ลูกค้าคือพระเจ้า”
 ๕. ฉันทน์จำคุณได้ “จำในส่วนที่ดีจะมีเสน่ห์”
 ๖. ตั้งใจฟังไม่เถียง “ฟังเพื่อรับรู้”
 ๗. หลีกเลี้ยงตำหนิ “รับรู้เพื่อแก้ไข”
 ๘. ไตร่ตรองแก้ไข “มีหนทางมากมายในการแก้ปัญหา”

๙. จริ่งใจเป็นเยี่ยม “ความจริงใจผูกมิตรไมตรีตลอดกาล”

๑๐. เปี่ยมด้วยมารยาท “คือเสน่ห์ที่ประทับใจ”

เกณฑ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมืออาชีพ

ประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานมืออาชีพที่ควรยึดถือเป็นเกณฑ์ในการทำงาน คือ จะต้องทำงานให้ได้จำนวนมากขึ้น จะต้องทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น จะต้องทำงานให้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น จะต้องทำงานให้ถูกใจทุก ๆ ฝ่ายมากยิ่งขึ้น และจะต้องมีการใช้ต้นทุนต่ำลง การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการทำงานอย่างมืออาชีพ การทำงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องเน้นประสิทธิภาพที่เกิดจากทีมงาน โดยพนักงานทุกคนจะต้องร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงาน ทั้งนี้จะต้องยึดหลัก “หลายหัวดีกว่าหัวเดียว” และในการทำงานเป็นทีมนั้น การสื่อสารเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน และส่งผลให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย การสื่อสารที่ดีในการบริการนั้น พนักงานจะต้องคำนึงถึงปัจจัยคือ จะต้องใช้การสื่อสาร ๒ ทาง มีการใช้สื่ออย่างเหมาะสมกับคนและงาน มีการตรวจสอบข้อมูลข่าวสารให้มีความถูกต้อง และชัดเจน รวมทั้งจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากตัวผู้ส่งสาร ผู้รับสาร สื่อ ตัวสาร และสภาพแวดล้อมในการสื่อสาร

จากแนวความคิดการทำงานอย่างมืออาชีพและการเป็นพนักงานมืออาชีพดังกล่าว กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกจะต้องพัฒนาระบบงานและบุคลากรของกลุ่มงานโดยมุ่งเน้นการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรทุกคนจะต้องมีจิตสำนึกและมีวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมเพื่อบริการความสำเร็จร่วมกัน คือ การสร้างสรรค์บริการที่เป็นเยี่ยม รวมทั้งพัฒนาตนเองให้เป็นคนเก่งและคนดี มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการสื่อสาร การประสานงานและช่วยอำนวยความสะดวกตามภารกิจความรับผิดชอบ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้บริหารและบุคคลหรือองค์กรภายนอก

๒.๓ ข้อเสนอ

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาแล้วในข้อ ๒.๒ ผู้ขอรับการประเมินมีข้อเสนอแนวทางการพัฒนาระบบงานและบุคลากรกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก ดังนี้

๒.๓.๑ การจัดทำรายละเอียดลักษณะงาน (Job Description) จัดทำแผนผังการบริหาร กำหนดภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบภายในกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก ภายใต้การอำนวยความสะดวกและกำกับดูแลของผู้อำนวยความสะดวกกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก (นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ) โดยแบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่

๑) ฝ่ายพิธีการ ประกอบด้วย นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ๒ อัตรา โดยมีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบงานพระราชพิธี งานรัฐพิธี พิธีการ และศาสนพิธีต่าง ๆ งานวันสถาปนากระทรวง แรงงาน งานกฐินพระราชทานกระทรวงแรงงาน งานประชุมจัดงานวันเฉลิมพระชนมพรรษาในวโรกาสต่าง ๆ งานโครงการและกิจกรรมสำคัญของกระทรวงแรงงานตามนโยบายของรัฐบาล งานพิธีไหว้ศาลรับ - อัญเชิญของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน งานสโมสรสันติบาต งานบันทึกเทปอาเศียรวาทเนื่องในโอกาสเฉลิมพระชนมพรรษา ฯลฯ เป็นต้น

๒) ฝ่ายบริหารทั่วไป ประกอบด้วย นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการจำนวน ๑ อัตรา นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการจำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบงานประชุมกระทรวง แรงงาน งานประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน งานประชุมศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน งานประชุมของหน่วยงานอื่น งานธุรการ งานงบประมาณและพัสดุ งานจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัด) ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน งานรับ -ส่งงานในหน้าที่ราชการของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน รวมทั้งสนับสนุน ฝ่ายพิธีการในงานพระราชพิธี งานรัฐพิธี พิธีการ และศาสนพิธีต่าง ๆ ฯลฯ เป็นต้น

การพัฒนากระบวนการโดยการจัดทำรายละเอียดลักษณะงาน (Job Description) และแผนผังการบริหารงานที่ชัดเจนภายในกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก จะเป็นเครื่องมือช่วยให้การมอบหมายงานแก่บุคลากร หรือผู้รับผิดชอบแต่ละตำแหน่งได้อย่างชัดเจนขึ้น ทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อน สามารถกำกับดูแล บังคับบัญชา และติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรและตรวจสอบความถี่ไหลของระบบการทำงาน เพื่ออุดรูรั่วและปรับปรุงแก้ไขระบบการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๓.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาใช้เพื่อความสะดวก รวดเร็วและคล่องตัว ในการแจ้งเวียนหนังสือ กำหนดการ รวมทั้งการแต่งกายในการเข้าร่วมงานพิธีในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น การทำระบบสแกนคิวอาร์โค้ด (QR code) ผ่าน Smartphone รวมทั้งการประสานงานกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นผู้ดูแลเว็บไซต์ กระทรวงแรงงาน ในการจัดทำ Link หัวข้อเรื่อง “กำหนดการและการแต่งกายเข้าร่วมงานพระราชพิธี รัฐพิธี ของผู้บริหาร” ผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต และช่องทาง Application ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถเปิดเข้าไปดูรายละเอียดกำหนดการและการแต่งกายในการเข้าร่วมงานพิธีได้อย่างสะดวก รวดเร็ว คล่องตัว และสามารถดำเนินการตามที่สำนักพระราชวัง กองงานในพระองค์ หรือหน่วยงาน/องค์กร กำหนดได้อย่างถูกต้อง

๒.๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก ให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสื่อสารและการประสานงาน มีมนุษยสัมพันธ์และจิตบริการ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม มีบุคลิกภาพที่ดี เพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด รวมถึงการส่งเสริม ให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อยกระดับความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทั้งนี้ ภายใต้ข้อจำกัดด้านปริมาณ จำต้องบริหารจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับงานพิธี กิจกรรมและสถานที่ โดยใช้วิธีหมุนเวียนงานเพื่อให้เกิด การเรียนรู้ระหว่างบุคลากรด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการทำงานทดแทนกันได้อย่างต่อเนื่อง กรณีมีการโยกย้าย หรือช่วยราชการในขณะที่ยังไม่มีบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจ ของผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ภายในกระทรวงแรงงาน และหน่วยงาน/องค์กรภายนอก อันจะนำมาซึ่ง ความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กรต่อไป

๒.๓.๔ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรของกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก โดยรวบรวมความรู้ภายในองค์กร ทั้งจากตัวบุคคลและเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำมาจัดระบบให้เป็นองค์ความรู้ในรูปแบบของคู่มือการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นโครงการ กิจกรรม ซึ่งจะระบุขั้นตอนการดำเนินงาน การประสานงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น หนังสือราชการที่เกี่ยวข้อง ชื่อ - หมายเลขโทรศัพท์/E-Mail Address ของผู้เกี่ยวข้อง วัน เวลา และสถานที่ในการจัดงาน รวมไปถึงการแต่งกายในการเข้าร่วมงานและรูปภาพการดำเนินงาน (ถ้ามี) เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกปฏิบัติหรือใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรจะพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E - Book) ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การทำระบบสแกนคิวอาร์โค้ด (QR code) โดยให้ผู้ควบคุมดูแลระบบสามารถปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คู่มือการปฏิบัติงานมีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ และเป็นปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติให้ถูกต้อง รวดเร็ว และคล่องตัว สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ทันทีเมื่อต้องการประหยัดเวลาและทรัพยากรโดยลดความยุ่งยากในการค้นหาเอกสารและลดการสิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น รวดเร็ว ถูกต้องและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ กระทรวงแรงงานมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ผู้บริหารสามารถตรวจสอบตรวจการแต่งกายผ่าน Smartphone รวมทั้ง Link ในเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน ผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต และช่องทาง Application เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน ในการเข้าร่วมงานพิธีตามกำหนดการ สถานที่ และการแต่งกายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

๓.๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีคู่มือการปฏิบัติงานทั้งในรูปแบบเอกสาร และรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E - Book) โดยระบบการสแกนคิวอาร์โค้ด (QR code) เกิดความสะดวก รวดเร็วและคล่องตัวของบุคลากรเมื่อต้องการใช้ประโยชน์

๓.๓ บุคลากรของกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก กองกลาง เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔.๑ กระทรวงแรงงานมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวก รวดเร็ว และคล่องตัวในการประสานงานกับผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน

๔.๒ มีคู่มือการปฏิบัติงานที่สามารถใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔.๓ ผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน ข้าราชการ เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน หน่วยงาน/องค์กรภายนอกและผู้เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจในการอำนวยความสะดวก การประสานงานและการให้บริการของบุคลากรกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก

บรรณานุกรม

กนกวรรณ ทองดี. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานแบบมีอาชีพ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://kanokwanice.weebly.com/> สืบค้นเมื่อ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

กระทรวงแรงงาน. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙). กรุงเทพมหานคร : กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์, ๒๕๕๙.

กระทรวงแรงงาน. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔). กรุงเทพมหานคร : กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๙.

จังหวัดนครพนม. แผนพัฒนาจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ฉบับทบทวน ปี ๒๕๖๒. สำนักงานจังหวัดนครพนม, ๒๕๖๒.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. การวางแผนเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงานกฤษฎีกา, ๒๕๓๙.

รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์. เทคนิคการประสานงาน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.stabundamrong.go.th/web/book/๕๓/b๑๘_๕๓.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔). (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.nesdb.go.th/download/plan๑๒.pdf> สืบค้นเมื่อ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. นโยบายกระทรวงแรงงาน ปี ๒๕๖๒. กรุงเทพมหานคร : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, ๒๕๖๒.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔). กรุงเทพมหานคร : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, ๒๕๖๐.

สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม. แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓.

Career Knowledge ๒๐๐๑ - ๑๐๐๑. แนวคิดการทำงานแบบมีอาชีพ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://sites.google.com/site/careerknowledge๑/> สืบค้นเมื่อ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓.

ภาคผนวก

เป็นส่วนเพิ่มเติมของผลงานส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

(ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓)



ภาคผนวก ๑

คำสั่งจังหวัดนครพนม

ที่ ๓๔๕๑/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔



คำสั่งจังหวัดนครพนม

ที่ พค ๕๑ / ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ตามที่จังหวัดนครพนม มีคำสั่ง ที่ ๓๕๘๗/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน นั้น

เนื่องจากกระทรวงแรงงานมีนโยบายให้ทุกจังหวัด ดำเนินงานทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด รวมทั้งเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของจังหวัด

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ จังหวัดนครพนม จึงยกเลิคำสั่งจังหวัดนครพนมที่ ๓๕๘๗/๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------|
| ๑. รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม
(กำกับดูแลหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน) | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. จัดหางานจังหวัดนครพนม | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครพนม | คณะกรรมการ |
| ๔. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครพนม | คณะกรรมการ |
| ๕. ประกันสังคมจังหวัดนครพนม | คณะกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดนครพนม | คณะกรรมการ |
| ๗. พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครพนม | คณะกรรมการ |
| ๘. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครพนม | คณะกรรมการ |
| ๙. อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม | คณะกรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ | คณะกรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ | คณะกรรมการ |
- /๑๒. ผู้อำนวยการ...

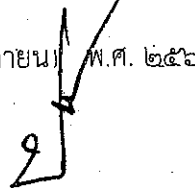
- | | |
|---|---------------------------------|
| ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒ | คณะทำงาน |
| ๑๓. ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม | คณะทำงาน |
| ๑๔. อุตสาหกรรมจังหวัดนครพนม | คณะทำงาน |
| ๑๕. พาณิชย์จังหวัดนครพนม | คณะทำงาน |
| ๑๖. เกษตรจังหวัดนครพนม | คณะทำงาน |
| ๑๗. สถิติจังหวัดนครพนม | คณะทำงาน |
| ๑๘. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครพนม | คณะทำงาน |
| ๑๙. ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครพนม | คณะทำงาน |
| ๒๐. ประธานหอการค้าจังหวัดนครพนม | คณะทำงาน |
| ๒๑. แรงงานจังหวัดนครพนม | คณะทำงานและ
เลขานุการ |
| ๒๒. นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม | คณะทำงานและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๓. นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม | คณะทำงานและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะทำงานฯ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. รวบรวม สนับสนุนข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนฯ
๒. ศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกในบริบทด้านแรงงานในจังหวัดนครพนม
๓. พิจารณาเพิ่มเติม/แก้ไขร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการและแผนที่ยุทธศาสตร์
๔. ปรับปรุงร่างแผนฯ เพื่อจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนมฉบับสมบูรณ์ นำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อให้ความเห็นชอบต่อแผนฯ และจัดส่งแผนฯ ที่ผ่านความเห็นชอบให้กระทรวงแรงงานทราบ
๕. พิจารณานำแผนงาน/โครงการที่บรรจุในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม เพื่อเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณจากแผนยุทธศาสตร์จังหวัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายประทีป ฤทธิกุล)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม

ภาคผนวก ๒

โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔
(ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓)



โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

(ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓)

๑. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรี และเพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดต่อเนื่องในลักษณะของ Rolling Plan แรงงานจังหวัดในฐานะที่มีบทบาทเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน จึงต้องมีการดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด ให้มีความสอดคล้องกับบริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ปี ๒๕๖๒ และเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์และแผนแม่บทระดับกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง รวมทั้งเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาภาคและแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ในประเด็นด้านพัฒนาแรงงานในพื้นที่ ซึ่งจะเป็นการกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรในระยะยาว เพื่อนำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์ของกรมในสังกัดทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการ

สำหรับในปี ๒๕๖๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับอนุมัติงบประมาณเพื่อทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน การบูรณาการการปฏิบัติราชการ และผลักดันการดำเนินการในภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ บรรลุเป้าหมายการ พัฒนาของกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ยังใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายและผลลัพธ์ตามนโยบายรัฐบาลที่กำหนดไว้ ภายใต้แผนการบริหารราชการแผ่นดินได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้จังหวัดมีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล นโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ปี ๒๕๖๒ และเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์และแผนแม่บทระดับกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง รวมทั้งเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาภาคและแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ในประเด็นด้านพัฒนาแรงงานในพื้นที่

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการ และการของบประมาณของแต่ละจังหวัด เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิธีดำเนินการ

๑) สำนักงานแรงงานจังหวัดทบทวนคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

๒) สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัด รวมทั้งวิเคราะห์ SWOT

๓) สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อทบทวน และปรับปรุงเป็นแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓)

๔) สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อนำมาปรับปรุงเป็นแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับสมบูรณ์

๕) สำนักงานแรงงานจังหวัดปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ให้สมบูรณ์และนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อให้ความเห็นชอบ และจัดส่งแผนฯ ที่ผ่านความเห็นชอบแล้วให้กระทรวงแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด (๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

๖) สำนักงานแรงงานจังหวัดส่งหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่ามีการนำแผนงาน/โครงการปี ๒๕๖๔ จำนวนอย่างน้อย ๑ โครงการที่บรรจุในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด (ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ไปเสนอขอบรรจุในแผนพัฒนาพื้นที่ (Area) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (แผนพัฒนาภาค หรือแผนพัฒนาจังหวัด หรือแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ภายใน ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒

๔. ระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๒

๕. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ แผนงาน พื้นฐานด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โครงการ/ผลผลิต ยุทธศาสตร์ แผน และระบบการบริหารจัดการแรงงาน กิจกรรมหลัก จัดทำข้อเสนอ นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนด้านแรงงาน ทั้งในและต่างประเทศและติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวนงบประมาณ ๒๖,๐๐๐ บาท (สองหมื่นหกพันบาทถ้วน) ประกอบด้วย

๑. ค่าใช้จ่ายในการประชุมวิเคราะห์ทิศทางการพัฒนาด้านแรงงาน และการวิเคราะห์ SWOT (ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม) จำนวน ๑๒ คน ๆ ละ ๓๕ บาท เป็นเงิน ๔๒๐ บาท

๒. ค่าใช้จ่ายในการประชุมคณะทำงานระดับจังหวัดเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ ได้แก่

- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน ๒๓ คน ๆ ละ ๓๕ บาท (เช้า-บ่าย) เป็นเงิน ๑,๖๑๐ บาท

- ค่าอาหารกลางวัน จำนวน ๒๓ คน ๆ ละ ๑๐๐ บาท เป็นเงิน ๒,๓๐๐ บาท

๓. ค่าใช้จ่ายในการประชุมรับฟังความคิดเห็นต่อแผนฯ ได้แก่

- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน ๑๒๐ คน ๆ ละ ๓๕ บาท เป็นเงิน ๔,๒๐๐ บาท

- ค่าอาหารกลางวัน จำนวน ๑๒๐ คน ๆ ละ ๑๐๐ บาท เป็นเงิน ๑๒,๐๐๐ บาท

๔. ค่าวัสดุสำนักงาน จำนวน ๕,๔๗๐ บาท

(ขอถัวจ่ายทุกรายการ)

๖. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๖.๑ แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ผ่านความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม

๖.๒ แผนงาน/โครงการที่บรรจุในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ได้รับการบรรจุในแผนพัฒนาพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (แผนพัฒนาภาค หรือแผนพัฒนาจังหวัด หรือแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด ครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ มีเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและแผนกลยุทธ์ของกรมในสังกัด รวมทั้งเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของจังหวัดและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. หน่วยงานรับผิดชอบ

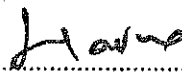
หน่วยงานหลัก : สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม
หน่วยงานสนับสนุน : ๑. สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครพนม
๒. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครพนม
๓. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครพนม
๔. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครพนม

๙. ผู้เสนอโครงการ



(นายปริญญา ศรีประเสริฐ)
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

๑๒. ผู้เห็นชอบโครงการ



(นายมนต์ชัย เดชพล)
แรงงานจังหวัดนครพนม

๑๓. ผู้อนุมัติโครงการ



(นายจรัสรงค์...คัมภีร์วงษ์)...

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม

ภาคผนวก ๓

รายละเอียดการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร (SWOT Analysis)



ผลการวิเคราะห์ศักยภาพหรือสภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

ประกอบการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔
(ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓)

๑) จุดแข็ง (Strengths) ประกอบด้วย

S๑ ประชากรที่เป็นกำลังแรงงาน มีประมาณร้อยละ ๖๐ ของประชากรวัยแรงงานทั้งหมด มีภูมิปัญญาท้องถิ่น มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความพร้อมรับการพัฒนา

S๒ มีหน่วยงานที่พร้อมจะให้บริการด้านการพัฒนาแรงงานทั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

S๓ มีข้อมูลสารสนเทศด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ที่สามารถนำมาใช้ประกอบการวางแผน ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานได้

S๔ มีศูนย์บริการด้านแรงงานแบบเบ็ดเสร็จ (OSS) รองรับการบริหารงานภายในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ นครพนม

๒) จุดอ่อน (Weaknesses) ประกอบด้วย

W๑ ประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงาน มีการศึกษาในระดับต่ำ (ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า) ร้อยละ ๖๑.๖๗ และขาดทักษะฝีมือด้านช่างและภาษาต่างประเทศ

W๒ กำลังแรงงานส่วนใหญ่มีการเคลื่อนย้ายไปทำงานนอกพื้นที่ คงเหลือแต่เด็กและคนชราในพื้นที่

W๓ แรงงานขาดทักษะฝีมือที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

W๔ ปัญหาการว่างงานตามฤดูกาล และกิจกรรมที่ก่อให้เกิดรายได้ไม่เต็มทุกฤดูกาล

W๕ การจ้างงานต่ำกว่าระดับการศึกษา

W๖ แรงงานส่วนใหญ่ขาดนิสสัยอุตสาหกรรมและวินัยในการทำงาน

W๗ แรงงานมีระดับผลิตภาพแรงงานต่ำกว่าระดับประเทศ ๓ เท่า มีสัดส่วนผู้อยู่ในระบบประกันสังคมต่ำ

๓) โอกาส (Opportunities) ประกอบด้วย

O๑ เป็นพื้นที่ชายแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน เอื้อต่อการลงทุน การค้าชายแดนและการท่องเที่ยว

O๒ สะดวกต่อการนำแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมาใช้แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากมีวิถีชีวิตและภาษาในการติดต่อสื่อสารใกล้เคียงกัน

O๓ ประเทศเพื่อนบ้านมีทรัพยากร แหล่งพลังงานไฟฟ้าที่สามารถนำมาใช้ในภาคการผลิต

O๔ สะพานมิตรภาพ ๓ (นครพนม – คำม่วน) ที่มีถนนหมายเลข ๘ และ ๑๒ ใน สปป.ลาว ถนน A๑ ของ สส.เวียดนามเข้าสู่จีน ทำให้นครพนมเป็นเมืองท่าบนปากทางที่สั้นที่สุดในการเชื่อมโยงการค้า การลงทุนกับเขตเศรษฐกิจจีน ผ่านเขตเศรษฐกิจขนาดใหญ่ของประเทศเพื่อนบ้านที่กำลังขยายตัวหลายแห่ง ทั้งลาวและเวียดนาม ตามแนวเส้นทางหนานหนิง – นครพนม

O๕ รัฐบาลพร้อมให้การสนับสนุนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานให้มีความสามารถในการแข่งขัน

0๖ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และการเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดนครพนม จะเกิดความร่วมมือในการประกอบธุรกิจและอุตสาหกรรมการผลิต การค้าการลงทุน การคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ การส่งเสริมด้านวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว ส่งผลให้เกิดการจ้างงาน

0๗ มีสถาบันการศึกษาสำหรับผลิตกำลังแรงงานหลายสาขาเข้าสู่ตลาดแรงงาน

๔) อุปสรรค (Threat) ประกอบด้วย

T๑ นโยบายการจัดระบบบริหารแรงงานต่างด้าวยังไม่ชัดเจน

T๒ อิทธิพลของภัยธรรมชาติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การประกอบอาชีพและรายได้ของแรงงานภาคเกษตร

T๓ ต้นทุนการผลิตสินค้าจากประเทศเพื่อนบ้านต่ำ ทำให้มีสินค้าเข้ามาแข่งขันมาก

T๔ สถานประกอบการมีอัตราการเข้า – ออกงานบ่อย

T๕ ปัญหาตามแนวชายแดน เช่น การลักลอบเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายและเป็นต้นทางของปัญหาการค้ามนุษย์

T๖ ระบบการศึกษา ผลิตบุคลากรไม่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัด

T๗ การขยายตัวด้านการลงทุนมีน้อย โรงงาน/สถานประกอบการขนาดใหญ่มีจำนวนน้อย

T๘ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในท้องถิ่น มีการเจริญเติบโตช้า ขาดเงินทุนหมุนเวียน

T๙ ค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน และเป็นจังหวัดชายแดนซึ่งเป็นทางผ่านให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านอพยพ/ลักลอบเข้ามาทำงานมากขึ้น

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) ข้างต้น เพื่อให้ได้กรอบแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด จึงได้ทำการวิเคราะห์ TOWS Matrix เฉพาะประเด็นของ SWOT ที่สำคัญ ๆ โดยให้น้ำหนักกับการพัฒนากำลังคนหรือแรงงานเป็นหลัก โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ๑) จุดแข็งกับโอกาส ๒) จุดแข็งกับอุปสรรค ๓) จุดอ่อนกับโอกาส และ ๔) จุดอ่อนกับอุปสรรค ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทั้ง ๔ ชุด ทำให้เกิดกลยุทธ์ ๔ กลยุทธ์ ได้แก่

๑) กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ประกอบด้วย

SO๑ พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา เพื่อให้ผู้จบการศึกษาตอบสนองต่อตลาดแรงงานในจังหวัดให้มากขึ้น โดยเฉพาะการเพิ่มบุคลากรด้านการผลิต การบริการ และการท่องเที่ยว

SO๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน (สถานประกอบการ) ในการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงาน และใช้มาตรฐานแรงงานเป็นเครื่องมือในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

SO๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาทุกระดับในจังหวัดนครพนมมีข้อมูลและกิจกรรมแนะแนวทางในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความถนัดของบุคคล

SO๔ ส่งเสริมและพัฒนากำลังแรงงาน ให้มีทักษะด้านภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) ประกอบด้วย

WO๑ พัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

WO๒ เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ ขยายโอกาสในการมีงานทำและมีรายได้

WO๓ พัฒนา/แก้ไขปัญหตามนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ำมนุษย์ การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ และบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

๓) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) ประกอบด้วย

ST๑ เพิ่มสัดส่วนของผู้จบการศึกษาสายอาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของ สถานประกอบการในพื้นที่

ST๒ ส่งเสริมแรงงานไทยให้มีมาตรฐานสากลเพื่อรองรับการค้าการลงทุนในเขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษนครพนม

๔) กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) ประกอบด้วย

WT๑ พัฒนาความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้จบการศึกษาให้มากขึ้น เช่น จัดหลักสูตร ฝึกอบรม/ฝึกงานในสถานประกอบการเป็นประจำทุกปี

WT๒ เพิ่มความมั่นคงให้กับแรงงานทั้งในและนอกระบบด้วยระบบประกันสังคม

WT๓ ผลักดันให้มีการปรับปรุงมาตรการและนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวระดับล่าง (Low-skilled) ของประเทศลาว พม่า กัมพูชา และเวียดนาม โดยเฉพาะในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน ให้สามารถ นำเข้าแรงงานต่างด้าวในจำนวนที่เหมาะสม

WT๔ สร้างระบบฐานข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ให้เข้าถึงประชาชนอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

จากกลยุทธ์ทั้ง ๔ กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) นำมาสู่การสรุปประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานของจังหวัดนครพนม จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน เชิงบูรณาการ

๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพ แรงงาน

๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน

๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาแรงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการค้าการลงทุนในเขตพัฒนา- เศรษฐกิจพิเศษ

ภาคผนวก ๔

รายละเอียดการทบทวน

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ



รายละเอียดการทบทวน

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ

<p>วิสัยทัศน์ : แรงงานมีศักยภาพรองรับการค้าการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน</p>		
<p>พันธกิจ :</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. วิจัยและพัฒนาสารสนเทศด้านเศรษฐกิจ สังคม และแรงงาน ๒. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูง ๓. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๔. สร้างค่านิยมองค์กร และพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 		
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ :</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ ๒. การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ๓. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน ๔. การพัฒนาแรงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการค้าการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ 		
ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>๑. การส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ยุทธศาสตร์ แผนงานด้านแรงงานสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน / หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลจากการสำรวจรายได้ ค่าใช้จ่ายและสวัสดิการแรงงานไปใช้ประโยชน์ ๓. ขยายเครือข่ายด้านแรงงานให้สามารถเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานในระดับพื้นที่ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กำหนดแนวทางและกระบวนการในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านแรงงานให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๒. ร่วมพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะบุคลากรด้านการผลิต การบริการ การท่องเที่ยว และวิชาชีพด้านช่าง ๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์กร บุคลากร และระบบเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน ๔. พัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ ๕. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน ๖. ส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>๒. การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน</p>	<p>๑. ประชาชนวัยแรงงานและแรงงานกลุ่มพิเศษ (แรงงานคนพิการและแรงงานผู้สูงอายุ) มีงานทำและ/หรือมีทักษะฝีมือตามมาตรฐานฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>๒. แรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือมีศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับรายได้ที่เพิ่มขึ้น</p> <p>๓. เพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับการค้าการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ</p> <p>๔. แรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงานโดยถูกต้องและมีทักษะฝีมือในการทำงาน</p>	<p>๑. ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการจัดหางานและแนะแนวอาชีพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๒. ส่งเสริมให้คนหางานและนายจ้างเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานได้หลายช่องทาง</p> <p>๓. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้สามารถเชื่อมโยงได้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อให้ผู้ต้องการมีงานทำและนายจ้างสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานได้สะดวก ทั้งถึงและสอดคล้องกับความต้องการ</p> <p>๔. พัฒนาศักยภาพของแรงงานเพื่อยกระดับรายได้หรือค่าจ้างในอนาคต</p> <p>๕. ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดมุมแนะแนวอาชีพและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความชำนาญในการแนะแนวอาชีพหรือแนวทางในการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน</p> <p>๖. สนับสนุนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย</p> <p>๗. ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน นายจ้าง/ผู้ประกอบการในการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕</p> <p>๘. ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทยผ่านระบบการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๙. จัดระบบและตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว</p> <p>๑๐. รณรงค์ ส่งเสริม เร่งรัดการพิสูจน์สัญชาติและการนำเข้าแรงงานต่างด้าว</p> <p>๑๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูล ทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>๓. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน</p>	<p>๑. แรงงานในระบบได้รับความคุ้มครองดูแลสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน</p> <p>๒. แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมและได้รับการคุ้มครองอย่างทั่วถึง</p> <p>๓. แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย</p>	<p>๑. ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลแรงงานให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย</p> <p>๒. ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๓. ส่งเสริม และพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านสวัสดิการแรงงาน และระบบแรงงานสัมพันธ์</p> <p>๔. พัฒนาแนวทางการขยายความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนทั้งในระบบและนอกระบบ</p> <p>๕. ปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่รวดเร็ว ครบถ้วน เป็นธรรม และชัดเจน</p> <p>๖. สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่แรงงานและผู้ประกอบการในด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แรงงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๗. เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อการคุ้มครองดูแลสิทธิประโยชน์ของแรงงาน</p>
<p>๔. การพัฒนาแรงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการค้าการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ</p>	<p>๑. ผู้ประกอบการในจังหวัดมีศักยภาพรองรับการค้าการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและประชาคมอาเซียน รวมถึงจีนตอนใต้</p> <p>๒. แรงงานในจังหวัดนครพนม แรงงานต่างด้าวมีทักษะฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการค้า การลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ</p> <p>๓. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด มีความรู้และทักษะด้านภาษา รองรับประชาคมอาเซียนและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ</p>	<p>๑. ส่งเสริม พัฒนาผู้ประกอบการในจังหวัดให้มีศักยภาพในการขยายตลาดไปสู่กลุ่มประเทศสมาชิก</p> <p>๒. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ และได้รับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น</p> <p>๓. ผลักดันให้มีการปรับปรุงมาตรการและนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวระดับล่าง (Low-skilled) ของประเทศลาว พม่า กัมพูชา และเวียดนาม โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่ขาดแคลน ให้ผู้ประกอบการสามารถนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงานภายในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในจำนวนที่เหมาะสม</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
		๔. พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการดำเนินงานด้านการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานภายใต้กรอบประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน
เชิงบูรณาการ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)		
	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
เชิงปริมาณ			
๑. จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่ขอรับบริการด้านแรงงาน (คน)	๕,๐๐๐	๕,๕๐๐	๖,๐๐๐
๒. จำนวนยุทธศาสตร์ แผนด้านแรงงานไม่ต่ำกว่า (เรื่อง)	๗	๗	๗
๓. จำนวนครั้งของการวิเคราะห์ข้อมูลรายได้ ค่าใช้จ่ายเพื่อพิจารณา ค่าจ้าง	๔	๔	๔
เชิงคุณภาพ			
๑. จำนวนประชาชนวัยแรงงานได้รับบริการด้านแรงงาน (มีงานทำ จบการฝึก ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน)	๑,๐๐๐	๑,๕๐๐	๒,๐๐๐
๒. ข้อมูลรายได้ ค่าใช้จ่ายมีความครบถ้วนถูกต้องไม่ต่ำกว่า (ร้อยละ)	๘๐	๘๐	๘๐
๓. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)		
	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
เชิงปริมาณ			
๑. จำนวนประชาชนวัยแรงงานได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	๑,๐๐๐	๑,๒๕๐	๑,๕๐๐
๒. จำนวนประชาชนได้รับบริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๓. จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพ	๑,๐๐๐	๑,๒๕๐	๑,๕๐๐
๔. จำนวนผู้สำเร็จการฝึกยกระดับฝีมือ	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐
๕. จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐
๖. จำนวนผู้สำเร็จการพัฒนาทักษะและศักยภาพแรงงานไทย	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐
๗. จำนวนผู้จบการศึกษาใหม่มีทักษะและศักยภาพได้มาตรฐาน	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐
๘. จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานโดยถูกต้อง (คน)	๘๐๐	๘๐๐	๑,๐๐๐
๙. จำนวนคนต่างด้าวได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานมีศักยภาพ ได้มาตรฐาน	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)		
	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
เชิงคุณภาพ			
๑. ร้อยละของประชาชนผู้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำได้ทำงาน/มีอาชีพ	๗๐	๗๐	๗๐
๒. ร้อยละของผู้ลงทะเบียนไปทำงานต่างประเทศได้เดินทางไปทำงาน	๕๐	๕๐	๕๐
๓. ร้อยละของผู้พิการและผู้สูงอายุมีงานทำ/ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ	๓๐	๓๐	๓๐
๔. ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือมีรายได้สูงขึ้น (ร้อยละ)	๔๐	๔๐	๔๐
๕. ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือมีศักยภาพได้มาตรฐาน (ร้อยละ)	๖๐	๖๐	๖๐
๖. ร้อยละของผู้จบการศึกษาใหม่มีงานทำ	๖๐	๖๐	๖๐
๗. ร้อยละของแรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงาน	๖๐	๖๐	๖๐
๘. ร้อยละของแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติได้รับใบอนุญาตทำงาน	๘๐	๘๐	๘๐
๙. ร้อยละของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน มีทะเบียนในระบบฐานข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	๘๐	๘๐	๘๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)		
	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
เชิงปริมาณ			
๑. จำนวนคนหางานได้รับความคุ้มครอง	๒,๕๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐
๒. จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการตรวจคุ้มครอง	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐
๓. จำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงาน	๓๐๐	๓๕๐	๔๐๐
๔. จำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจความปลอดภัย	๓๐๐	๓๕๐	๔๐๐
๕. จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทย และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR)	๕๐	๕๕	๖๐
๖. จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับการช่วยเหลือด้านสิทธิประโยชน์ (ที่เป็นตัวเงิน)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐
๗. จำนวนลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน	๑๓,๐๐๐	๑๓,๒๕๐	๑๓,๕๐๐
๘. จำนวนสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนกับ สนง.ประกันสังคม	๑,๒๐๐	๑,๒๕๐	๑,๓๐๐
๙. จำนวนผู้ประกันตนที่ขอรับสิทธิประโยชน์ทดแทน	๒,๐๐๐	๒,๒๕๐	๒,๕๐๐
๑๐. จำนวนผู้ประกันตนที่ได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน	๒,๐๐๐	๒,๒๕๐	๒,๕๐๐
๑๑. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา ๔๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๒๕๐	๑๓,๕๐๐

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)		
	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
เชิงคุณภาพ			
๑. ร้อยละของคณาจารย์ที่ร้องทุกข์ได้รับความช่วยเหลือจนได้ข้อยุติ	๘๐	๘๐	๘๐
๒. ร้อยละของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจแรงงานและปฏิบัติถูกต้อง	๘๐	๘๐	๘๐
๓. อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานต่อลูกจ้างพันราย ไม่เกินร้อยละ	๖.๔๑	๖.๒๘	๖.๑๕
๔. ร้อยละของจำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการช่วยเหลือจนได้ข้อยุติ	๘๐	๘๐	๘๐
๕. ร้อยละของจำนวนการส่งเงินสมทบผ่านธนาคาร ไปรษณีย์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ไม่ต่ำกว่า (ร้อยละ)	๔๙.๕	๔๙.๕	๔๙.๕
๖. ร้อยละของบัณฑิตที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพในสาขาวิชาที่ต้องมีใบประกอบวิชาชีพ	๘๕	๙๐	๙๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาแรงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการค้าการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)		
	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
เชิงปริมาณ			
๑. จำนวนสถานประกอบการสมัครขอรับการรับรองมาตรฐาน CSR	๒	๒	๒
๒. จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนามาตรฐาน CSR	๑	๑	๑
๓. จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือรองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และประชาคมอาเซียน รวมถึงเงินตอนใต้	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐
๔. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษา	๗๐	๗๐	๗๐
๕. จำนวนประชาชน/แรงงานที่มาใช้บริการผ่านศูนย์เตรียมความพร้อมทรัพยากรมนุษย์รองรับประชาคมอาเซียนและศูนย์ OSS	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐
เชิงคุณภาพ			
๑. ร้อยละของสถานประกอบการที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน CSR (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ)	๕๐	๕๐	๕๐
๒. ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือรองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและประชาคมอาเซียน (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ)	๘๐	๘๐	๘๐
๓. ร้อยละของบุคลากรที่สามารถติดต่อสื่อสารภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาลาว ภาษาเวียดนาม ภาษาจีน	๖๐	๖๐	๖๐
๔. ร้อยละความพึงพอใจของสถานประกอบการที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน CSR	๘๐	๘๐	๘๐
๕. ร้อยละความพึงพอใจของแรงงานที่มารับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน	๘๐	๘๐	๘๐

แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

เป็นการนำกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติในรูปของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓) ซึ่งหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดนครพนมและคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนครพนม ได้ร่วมกันกำหนดและจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ค่าเป้าหมาย และงบประมาณในระยะ ๓ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	จำนวน งบประมาณ (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ	๑๘	๘,๘๙๗,๑๔๐
กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดแนวทางและกระบวนการในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านแรงงานให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	๔	๕๙๘,๕๐๐
กลยุทธ์ที่ ๒ ร่วมพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน (ด้านการผลิต การบริการ ท่องเที่ยว วิชาชีพช่าง)	๒	๖๐๐,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์การบุคลากร และระบบเทคโนโลยี	๒	๑๒๐,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ	๑	๒๒๐,๗๔๐
กลยุทธ์ที่ ๕ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน	๔	๖๙๖,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมและพัฒนา การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน	๕	๖,๖๖๑,๙๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน	๑๖	๔๒,๓๕๓,๕๑๐
กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการจัดหางานและแนะแนวอาชีพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๒	๖,๐๓๔,๕๑๐
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้คนหางานและนายจ้างเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานได้หลายช่องทาง	๑	๗๘๐,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้เข้าถึงได้สะดวก ทัวถึงสอดคล้องกับความต้องการ	๑	๔๕๐,๐๐๐

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	จำนวน งบประมาณ (บาท)
กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดมุมแนะแนวอาชีพ และพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญในการแนะแนวอาชีพ	๑	๑๘๐,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาศักยภาพของแรงงานเพื่อยกระดับ รายได้หรือค่าจ้างในอนาคต	๒	๙,๐๐๐,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๖ สนับสนุนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย	๑	๙๐๐,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของ ภาคเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕	๑	๓๐๐,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย ผ่านระบบการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔	๒๓,๕๐๐,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๙ จัดระบบและตรวจสอบการทำงานของ แรงงานต่างด้าว	๑	๑๑๔,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๑๐ รณรงค์ ส่งเสริม เร่งรัดการพิสูจน์สัญชาติ และการนำเข้าแรงงานต่างด้าว	๑	๑,๐๕๐,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๑๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูล ทะเบียนคนต่างด้าว ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๑	๔๕,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ ดีให้แรงงาน	๒๐	๔,๓๕๓,๗๐๐
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลแรงงานให้ ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย	๒	๓๓๐,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลนายจ้างให้มี ระบบบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๒	๖๓๐,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารสวัสดิการ แรงงานและระบบแรงงานสัมพันธ์	๑	๒๔,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทย และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR)	๑	๑๙,๕๐๐
กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาแนวทางและขยายความคุ้มครอง แก่ ผลิต.ทั้งในระบบและนอกระบบ	๓	๑๘๓,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๖ ปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่รวดเร็ว ครบถ้วน โปร่งใส เป็นธรรมและชัดเจน	๔	๘๘๗,๒๐๐

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	จำนวน งบประมาณ (บาท)
กลยุทธ์ที่ ๗ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่แรงงานและ นายจ้างในด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่อง	๑	๑๘๐,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๘ เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย ด้านแรงงานเพื่อการคุ้มครองดูแลสิทธิประโยชน์ของ แรงงานไทย	๖	๒,๑๐๐,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาแรงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับ การค้าการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	๕	๒,๖๖๒,๕๐๐
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริม พัฒนาผู้ประกอบการในจังหวัดให้มี ศักยภาพในการขยายตลาดไปสู่กลุ่มประเทศสมาชิกและจีนตอนใต้	๒	๑,๐๒๐,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือ แรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการไปทำงานต่างประเทศและได้รับ ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นตามระดับฝีมือแรงงาน	๑	๑,๕๐๐,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๓ ผลักดันให้มีการปรับปรุงมาตรการ/นโยบาย การนำแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมาทดแทนในจำนวน ที่เหมาะสม	๑	๙๐,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้าน ภาษาในการให้บริการด้านแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	๑	๕๒,๕๐๐

กระทรวงแรงงาน