

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ เหตุผลความจำเป็นในการจัดทำแผน

จากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) สู่การเข้าร่วมประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ทำให้สภาพการณ์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสูงในการเป็นเครื่องมือปฏิบัติงาน แทนแรงงานคน การปฏิรูประบบราชการ รวมถึงการจัดการงบประมาณมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานแรงงาน ดังนั้น เพื่อให้สำนักงานแรงงาน ดำเนินงานได้ตามภารกิจที่กำหนด ท่ามกลางสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สำนักงานแรงงานจังหวัดนราธิวาสในฐานะที่มีบทบาทเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน ซึ่งต้องปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนในลักษณะการประสานงานในเชิงนโยบาย ข้อมูลด้านแรงงาน รวมถึงการทำงานภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ซึ่งต้องเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนแม่บทด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) ดังนั้น สำนักงานแรงงานฯ จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดนราธิวาส ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๘ เป็นแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในระดับพื้นที่ในลักษณะบูรณาการ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการ ตามคำสั่งจังหวัดนราธิวาสที่ ๗๘๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดนราธิวาส เพื่อให้มีหน้าที่ในการรวบรวม สนับสนุน ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนฯ ศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการและแผนที่ยุทธศาสตร์ รวมถึงยกร่างแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดนราธิวาส ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๘

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารแผนยุทธศาสตร์และกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานแรงงานจังหวัดนราธิวาส ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๘ ไปยัง หน่วยงานในสังกัด/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ และบุคลากรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดนราธิวาส ให้เกิดความเข้าใจ

๑.๒.๒ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการของสำนักงานแรงงานให้เชื่อมโยงสอดคล้องในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๑.๓ กรอบแนวคิดการจัดทำแผน

แผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดนราธิวาส ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๘ เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทาง การดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดนราธิวาสในระยะ ๔ ปี เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรกำหนด ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก การจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการที่ดีจึงต้องผ่านการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการให้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ให้ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแผนพัฒนาด้านแรงงานฯ ๒๕๕๕-๒๕๕๘ ให้เป็นแผนที่สามารถตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้

๑.๔ ระยะเวลาของแผน

ระยะเวลาของแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดนราธิวาส มีระยะเวลา ๔ ปี คือ ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๘

๑.๕ กรอบแนวทางการดำเนินการ/ปฏิทินการจัดทำแผน

ปฏิทินการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดนราธิวาส ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๘		
วัน เดือน ปี	รายละเอียดการดำเนินงาน	หมายเหตุ
เม.ย. - ก.ค. ๒๕๕๕	- แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการ - รวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ - ทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	
ส.ค. ๒๕๕๕	- ประชุมคณะทำงานเพื่อ ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนฯ วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม ยกร่างแผน - ประชาพิจารณ์แผน - ปรับปรุงแผน	
ก.ย. ๒๕๕๕	- เสนอแผนที่ปรับปรุงต่อคณะทำงานเพื่อให้ความเห็นชอบ - ประกาศใช้แผน	

บทที่ ๒

บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านแรงงานในระดับจังหวัด

๒.๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

๒.๒) การพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย

๑) พัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างเป็นองค์รวม โดย

(๒) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพศูนย์เด็กเล็กทั้งในชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับภูมิสังคม โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้ดูแลเด็ก

๓) พัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและบริการ บนฐานความรู้และเศรษฐกิจสร้างสรรค์

(๓) พัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา การยกระดับคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานกับภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานประกอบการ สถาบันเฉพาะทาง ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายเรียนรู้นานาชาติ

(๔) จัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพระดับต่าง ๆ สนับสนุนการเตรียมความพร้อมรองรับการเปิดเสรีด้านแรงงานภายใต้กรอบความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะและมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน

(๕) เตรียมความพร้อมคนไทยในการรับประโยชน์และลดผลกระทบที่จะเข้ามาพร้อมกับการเข้าออกของแรงงานอย่างเสรี สร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยในการออกไปทำงานต่างประเทศ ยกระดับทักษะด้านอาชีพและทักษะด้านภาษา ควบคู่กับการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมจากผลกระทบจากผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

๔) พัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีคุณภาพ มีคุณค่าสามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นพลังในการพัฒนาสังคม

(๑) ส่งเสริมการสร้างรายได้และการมีงานทำในผู้สูงอายุ โดยกำหนดลักษณะประเภทงานและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ควบคู่กับการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะทั้งด้านวิชาการและการใช้สื่อการเรียนรู้สมัยใหม่ให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อการประกอบอาชีพและการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๕ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม

๒.๕.๑ ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันหลักทางสังคม

๓) ส่งเสริมภาคประชาสังคมและองค์กรธุรกิจเอกชนในการทำงานเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกับกลไกภาครัฐ และร่วมกันสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้และจัดหาที่อยู่อาศัยให้แรงงานในสถานประกอบการและบริเวณใกล้เคียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม

๒) พัฒนากำลังแรงงานและตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับภาคการผลิตและบริการ โดย

(๑) เพิ่มขีดความสามารถของผู้จบการศึกษาในทุกระดับ โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของสาขาเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

(๒) ยกระดับคุณภาพกำลังแรงงาน โดยการดำเนินการร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา และการฝึกอบรมในการต่อยอดความรู้ความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ควบคู่กับการสนับสนุนการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีความเชื่อมโยงกันทั้งระบบมาตรฐานอาชีพและค่าตอบแทนที่เป็นไปตามความสามารถและสมรรถนะของกำลังแรงงาน

(๓) จัดทำฐานข้อมูลแรงงานแห่งชาติเพื่อเป็นศูนย์กลางของข้อมูลตลาดแรงงานไทยทั้งในด้านกำลังแรงงานและความต้องการจำแนกตามรายสาขาเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา และคุณวุฒิวิชาชีพรวมทั้งข้อมูลแรงงานข้ามชาติที่เป็นระบบ เพื่อเป็นฐานข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างกำลังแรงงานกับความต้องการในตลาดแรงงาน รวมทั้งเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายแรงงาน เพื่อให้กำลังแรงงานได้ทำงานตามศักยภาพและขีดความสามารถซึ่งจะช่วยสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นของกำลังแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

๑) การพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ภายใต้กรอบความร่วมมือในอนุภูมิภาคต่าง ๆ มุ่งพัฒนาบริการขนส่งและโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานสากล ปรับปรุงกฎระเบียบการขนส่งคนและสินค้าที่เกี่ยวข้อง พัฒนาบุคลากรในธุรกิจการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวพื้นที่ชายแดน/เขตเศรษฐกิจชายแดน ตลอดจนเชื่อมโยงระบบการผลิตกับพื้นที่ตอนในของประเทศ

๓) การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นการพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ยกกระดับทักษะฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าและบริการ ที่เป็นการป้องกันสินค้าและบริการนำเข้าที่ไม่ได้คุณภาพทั้งในประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน

๕) การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเร่งดำเนินการด้านความร่วมมือในการกำหนดมาตรฐานฝีมือระหว่างประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาค ส่งเสริมผู้ประกอบการไทยในการขยายการลงทุนไปสู่ต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน คู่ครองและส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ

๒.๒ นโยบายของรัฐบาลด้านแรงงาน

๒.๑) ดำเนินการให้แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานไทยโดยเฉพาะในด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพการจ้างงานโดยส่งเสริมให้สถานประกอบการผ่านการทดสอบและรับรองมาตรฐานระบบการจัดการปฏิบัติต่อแรงงานด้านสิทธิและคุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากล

๒.๒) ปฏิรูประบบประกันสังคมให้มีความเข้มแข็งมั่นคง ให้มีการบริหารจัดการที่มีอิสระ โปร่งใสและขยายความคุ้มครองถึงบุตรและคู่สมรสของผู้ประกันตนในเรื่องการเจ็บป่วย รวมทั้งเพิ่มสิทธิประโยชน์อื่นๆ เพิ่มเติมให้แก่ผู้ประกันตน

๒.๓) พัฒนาและฝึกอบรมแรงงานทุกระดับให้มีความรู้และทักษะฝีมือที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยเพิ่มขีดความสามารถของสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่ทั่วประเทศให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยการระดมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในลักษณะโรงเรียนในโรงงานและการบูรณาการกับ สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๔) ส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยการสนับสนุนด้านสินเชื่อการไปทำงานต่างประเทศ การฝึกอบรมทักษะการใช้ฝีมือและทักษะการใช้ภาษา การสร้างหลักประกัน การคุ้มครองดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานยังต่างประเทศ และการติดตามดูแลมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบระหว่างการทำงานในต่างประเทศ

๒.๕) สนับสนุนสวัสดิการด้านแรงงานโดยจัดตั้งสถาบันด้านความปลอดภัยในการทำงานจัดให้มีสถานดูแลเด็กก่อนในสถานประกอบการและเพิ่มศักยภาพกองทุนเงินทดแทนในการดูแลแรงงานผู้ประสบภัยเนื่องจากการทำงานรวมทั้งจัดระบบดูแลด้านสวัสดิการแรงงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบและส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ในระบบไตรภาคีเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้าง นายจ้างและภาครัฐ

๒.๖) จัดระบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตไม่กระทบต่อการจ้างแรงงานไทยและความมั่นคงของประเทศโดยการจัดจำแนกประเภทงานที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำและการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว การขจัดปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และการจัดทำทะเบียนแรงงานต่างด้าว และระบบการตรวจสอบที่สะดวกต่อการควบคุม

๒.๗) ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุและคนพิการโดยการกำหนดรูปแบบให้มีความหลากหลายเหมาะสมตามความต้องการของผู้สูงอายุและคนพิการ อาทิ การทำงานแบบบางเวลา การทำงานชั่วคราว การทำงานแบบสัญญาระยะสั้น รวมทั้งการขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

๒.๘) ดำเนินการให้แรงงานมีรายได้วันละไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาท และผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท อย่างสอดคล้องกับผลิตภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร รวมทั้งมีมาตรการเพื่อลดภาระแก่ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบเพื่อให้แรงงานและบุคลากรสามารถดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรี

๒.๓ แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : เสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

- ๑) บรรเทาปัญหาการจ้างแรงงานไม่ตรงกับสายงาน (mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น
- ๒) ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ
- ๓) วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน
- ๔) ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ
- ๕) สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

- ๑) พัฒนาและขับเคลื่อนความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒) เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ

ประเทศในบริบทสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

- ๑) ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- ๒) ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมอาเซียน
- ๓) พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ
- ๔) พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างความมั่นคงและคุณ ภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

- ๑) ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน
- ๒) สร้างกลไกการคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการทำงาน
- ๓) พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน
- ๕) พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

- ๑) พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- ๒) การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารยุทธศาสตร์ของกระทรวง
- ๓) ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้มีความทันสมัย และบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน
- ๕) เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร
- ๖) เสริมสร้างการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหาด้านแรงงาน
- ๗) พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๔ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน

๑) แผนงานเกี่ยวกับแรงงาน

- เสริมสร้างและยกระดับแรงงานให้เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนา

๒.๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนราธิวาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมการผลิตภาคเกษตร นอกภาคเกษตร และอุตสาหกรรมต่อเนื่อง และการค้าระหว่างประเทศ

- ๑) พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ สินค้า และบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ให้เอื้อต่อการส่งออกสินค้าและบริการระหว่างประเทศ

๒.๖ แผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับแรงงานของกระทรวงต่าง ๆ

หน่วยงาน	แผนยุทธศาสตร์	วิสัยทัศน์ / วัตถุประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์
๑. กระทรวงอุตสาหกรรม	แผนยุทธศาสตร์ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖)	กระทรวงอุตสาหกรรมเพื่อผู้ประกอบการและประชาชน มุ่งสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน และสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับโครงสร้างการผลิตและวางรากฐานอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน - ส่งเสริมการลงทุนและการพัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการประกอบธุรกิจและการพัฒนาอุตสาหกรรม - เสริมสร้างขีดความสามารถของภาคอุตสาหกรรมให้แข่งขันได้ทุกระดับ - ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม บริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล - พัฒนาสมรรถนะแลประสิทธิภาพองค์กรเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ประกอบการและประชาชน
๒. กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	แผนยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙)	เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อสร้างปัญญาในสังคม สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและเร่งรัดการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมให้เป็นพลังของประเทศ - สร้างความตระหนัก และพัฒนา การเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เป็นสังคมฐานความรู้ - วิจัย พัฒนา และนวัตกรรมสร้างฐานความรู้และเพิ่มผลิตภาพของประเทศ - ถ่ายทอดเทคโนโลยีและมีการนำผลงานวิจัย พัฒนา และนวัตกรรมไปใช้ในการเพิ่มผลิต ผลเชิงพาณิชย์และการบริการสังคม - พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนการวิจัย

หน่วยงาน	แผนยุทธศาสตร์	วิสัยทัศน์ / วัตถุประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์
			พัฒนา และนวัตกรรมให้ เพียงพอ รวมทั้งพัฒนา นโยบาย การบริหารจัดการ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรม ให้มีประ สิทธิ ภาพและทันสมัย
๓. กระทรวงศึกษาธิการ	แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๗)	มุ่งพัฒนาการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม นำความรู้ มีคุณภาพ มีศักยภาพในการ พัฒนา ตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง เสริมสร้างสังคมคุณธรรม พัฒนาสังคมฐานความรู้และยึดมั่นใน เวทีโลกบนพื้นฐานของความเป็นไทย	- สร้างโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต - ยกระดับคุณภาพและมาตร ฐานการศึกษา - พัฒนาขีดความสามารถ ของประเทศ โดยใช้ความรู้ เป็นฐาน - พัฒนาการศึกษเพื่อความ มั่นคงของรัฐ - พัฒนาระบบบริหารจัดการ และกฎหมายด้านการศึกษา - ศึกษาและวิจัยเพื่อให้ บริการรักษาพยาบาลและส่ง เสริมสุขภาพ - ปลูกจิตสำนึกและกระตุ้น ให้เกิดการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมไทย
๔. กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์	แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาหน่วยงานของ กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ (พ.ศ. ๒๕๕๔ -๒๕๕๖)	เกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประชาชนมี อาหารบริโภคปลอดภัย และต้องสร้าง รายได้ให้กับแผ่นดิน	- พัฒนาเกษตรกรและสถา- บันเกษตรกร - พัฒนาการผลิต - พัฒนาปัจจัยพื้นฐานและ ภารกิจสนับสนุน

๒.๗ บทบาท ภารกิจ โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย ๕ หน่วยงาน แต่ละหน่วยงานมีภารกิจ
หน้าที่ ดังนี้

๑) สำนักแรงงานจังหวัด (สรจ.) มีหน้าที่

(๑) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลแผนงานการปฏิบัติราชการของกระทรวงในความรับผิดชอบ
ของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัด

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายและแผน งานพัฒนาเป็นศูนย์สารสนเทศด้าน
แรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด

(๓) ประสานและดำเนินการโครงการพิเศษด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) สำนักงานจัดหางาน (สจจ.) มีหน้าที่

- (๑) ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่บนอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
- (๒) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการต่อกรมการจัดหางานและสำนักงานแรงงานจังหวัด
- (๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- ๓) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) มีหน้าที่**
- (๑) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาแรงงานและศักยภาพแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีระดับกลางและระดับสูงเพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง
- (๒) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
- (๓) ดำเนินการทดสอบมาตรฐานแรงงานและดำเนินการแข่งขันแรงงานทุกระดับของเขตที่ได้รับผิดชอบ
- (๔) ส่งเสริมประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการรวมทั้งการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่
- (๕) สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุงระบบ รูปแบบ หลักสูตร อุปกรณ์ช่วยฝึกเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการพัฒนาบุคลากรฝึกให้กับภาครัฐและภาคเอกชนในเขตพื้นที่
- (๖) ส่งเสริม และสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมการพัฒนาแรงงานและศักยภาพแรงงานตามกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่
- (๗) ดำเนินการออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพในเขตพื้นที่
- (๘) ควบคุม ดูแล ให้คำปรึกษา และสนับสนุนด้านเทคนิคและบุคลากรให้กับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่
- (๙) สนับสนุนการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านเทคนิคและบุคลากรให้กับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่
- (๑๐) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประสานความเชื่อมโยง สร้างและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานทั้งในและต่างประเทศ
- (๑๑) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพจังหวัดปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
- ๔) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา (สสค.) มีหน้าที่**
- (๑) คุ้มครอง ดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- (๒) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๓) ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๔) ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน
- (๕) ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
- (๖) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน
- (๗) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อสำนักงานแรงงานจังหวัด
- (๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- ๕) สำนักงานประกันสังคมจังหวัด (สพจ.) มีหน้าที่**
- (๑) ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด

- (๒) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการต่อสำนักงานแรงงานจังหวัด
- (๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๘ สังเคราะห์ประเด็นนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญควรบรรจุไว้ในแผนฯ ปัจจุบัน

๒.๒.๑ ประเด็นที่เกี่ยวกับความรู้

- (๑) เพิ่มจำนวนผู้จบการศึกษาในสาขาที่ขาดแคลน โดยเฉพาะด้านอาชีวศึกษา
- (๒) เพิ่มคุณภาพของผู้จบการศึกษาในระดับต่างๆ ให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และมาตรฐานสากล
- (๓) เน้นการศึกษาด้านคุณธรรมและจริยธรรมและเจตคติที่ดีต่อการเข้าศึกษาสาขาวิชาต่าง ๆ
- (๔) ให้คำแนะนำด้านการศึกษา (Counseling) ให้แก่บุคลากรที่จะเข้าศึกษาสาขาวิชาต่าง ๆ มีส่วนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- (๕) จัดระบบการศึกษาให้เอื้อต่อการเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานในช่วงที่กำลังศึกษา ฯลฯ
- (๖) ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาด้านอาชีพ

๒.๒.๒ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทักษะ

- (๑) ฝึกทักษะเตรียมพร้อม (Pre-employment Training) ผู้เพิ่งจบการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางความต้องการของตลาดแรงงาน
- (๒) ประสานการฝึกอบรมในสาขาวิชาชีพต่างๆ กับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดความซ้ำซ้อน สูญเสียงบประมาณ
- (๓) จัดทำระบบเทียบ (Accredit) ให้กับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาใช้ประกอบในการเพิ่มพูนความรู้ให้กับแรงงานทุกระดับ
- (๔) จัดทำระบบทดสอบความสามารถ (Competency System) เป็นรายสาขาอาชีพ (Trade) ในสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ ให้ได้มาตรฐานสากลเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี (ASEAN Community) โดยพยายามเชื่อมโยงระดับความสามารถกับค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงในการทำงาน
- (๕) ศึกษาเพื่อติดตามสถานการณ์ความต้องการด้านทักษะฝีมือที่สอดคล้องกับระดับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำการปรับทักษะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการด้วยระบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและภัยคุกคามหรือข้อจำกัด) (SWOT Analysis)

๓.๑ สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ แรงงาน และสังคม

๓.๑.๑ สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ

จังหวัดนราธิวาส เป็นจังหวัดในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดสงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โดยจังหวัดนราธิวาส ตั้งอยู่บนฝั่งทะเลด้านตะวันออกของแหลมมลายู ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ ๑,๑๔๙ กิโลเมตร สามารถเดินทางจากกรุงเทพฯได้ทั้งเครื่องบิน รถไฟ และรถยนต์ โดยสภาพทั่วไปพื้นที่เป็นป่าและภูเขา ประมาณ ๒ ใน ๓ ของพื้นที่ทั้งหมด มีภูเขาหนาแน่นแถบทิศตะวันตกเฉียงใต้จดเทือกเขาสันกาลาศรี ซึ่งเป็นแนวกันพรหมแดนไทย-มาเลเซีย ลักษณะของพื้นที่มีความลาดเอียงจากทิศตะวันตกไปสู่ทิศตะวันออก พื้นที่ราบส่วนใหญ่อยู่บริเวณติดกับอ่าวไทยและที่ราบลุ่มบริเวณแม่น้ำ ๔ สายคือ แม่น้ำสายบุรี แม่น้ำบางนรา แม่น้ำตากใบ และแม่น้ำโก-ลก มีพื้นที่พฤษภาคมประมาณ ๓๖,๑๘๖ ไร่ มีประชากร ๗๒๙,๘๑๗ คน และจำนวนครัวเรือน ๘๙,๒๘๒ ครัวเรือน จุดเด่นด้านประชากรของจังหวัดนราธิวาส คือ ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามประมาณ ๘๒% ของประชากรทั้งหมด ประชากรมีภาษาพูดที่หลากหลาย เช่น ภาษาเง๊ะเห ของกลุ่มคนไทยพุทธดั้งเดิม และเป็นเอกลักษณ์ประจำถิ่นของอำเภอตากใบ สำหรับคนไทยที่นับถือศาสนาอิสลาม จะใช้ภาษาซึ่งเรียกว่า “ภาษามลายูถิ่น” หรือ “ภาษายาวี” ในชีวิตประจำวัน ซึ่งคล้ายคลึงกับภาษามลายูในประเทศมาเลเซีย อินโดนีเซีย และบรูไน ทำให้เป็นข้อได้เปรียบในการการค้ากับประเทศดังกล่าว

ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ณ ราคาประจำปี ๒๕๕๒ มีมูลค่าเท่ากับ ๕๑,๐๑๖ ล้านบาท แบ่งเป็นมูลค่าจากภาคเกษตรร้อยละ ๕๗.๗ และจากนอกภาคการเกษตรร้อยละ ๔๒.๓ รายได้ต่อหัวของประชากรจังหวัดนี้ประมาณ ๖๕,๖๒๙ บาท

จังหวัดนราธิวาสมีพื้นที่ถือครองด้านการเกษตร จำนวน ๑,๖๕๙,๗๑๐ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓๔ ของเนื้อที่ทั้งหมด พืชผลหลัก ๔ ประเภทของจังหวัดนี้คือ ๑) ยางพารา มีพื้นที่ปลูก ๙๐๒,๖๑๖ ไร่ ๒) ข้าว มีพื้นที่ปลูก ๑๐๗,๒๗๐ ไร่ ๓) ปาล์มน้ำมัน มีพื้นที่ปลูก ๔๑,๖๕๒ ไร่ และ ๔) ไม้ผล มีพื้นที่ปลูกไม้ผลที่สำคัญของจังหวัด ได้แก่ ลองกอง ๖๗,๔๘๓ ไร่ เงาะ ๓๑,๐๕๖ ไร่ และทุเรียน ๓๐,๘๕๔ ไร่ รวมพื้นที่ปลูกไม้ผล ๑๒๙,๓๙๓ ไร่

อุตสาหกรรมของจังหวัดนี้ ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก มีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น ๒๔๕ โรง เงินลงทุนประมาณ ๑,๘๔๒ ล้านบาท จำนวนคนงานรวมทั้งสิ้น ๓,๒๖๐ คน

ส่วนภาคบริการ จังหวัดนราธิวาส มีการค้าส่งและค้าปลีก เป็นสาขาเศรษฐกิจที่สำคัญ รองลงมาจากสาขาเกษตรกรรม โดยการค้าส่วนใหญ่เป็นการค้าเกี่ยวกับผลผลิตทางการเกษตร การประมง และเนื่องจากเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ทางตอนใต้สุดของประเทศ มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศมาเลเซีย การค้าและบริการจึงมีทั้งการค้าชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน และการค้าขายในจังหวัด โดยศูนย์กลางทางธุรกิจการค้าที่สำคัญ คือ เทศบาลเมืองนราธิวาส เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก และเทศบาลเมืองตากใบ เนื่องจากชุมชนดังกล่าวเป็นชุมชนหลักทางธุรกิจการค้าในจังหวัดและการค้าชายแดน

๓.๑.๒ สาขาทางเศรษฐกิจที่สำคัญ

สาขาทางเศรษฐกิจที่สำคัญ เมื่อพิจารณาจากมูลค่าผลิตภัณฑ์ และอัตราการเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) จากสาขาการผลิตต่าง ๆ ในช่วง ๕ ปี (๒๕๔๙-๒๕๕๓) ที่ผ่านมา พบว่า

- ๑) ภาคเกษตรยังคงเป็นภาคการผลิตหลักของจังหวัด
- ๒) ภาคบริการเป็นภาคที่มีความสำคัญรองลงมาเป็นอันดับ ๒
- ๓) ภาคอุตสาหกรรม เป็นภาคการผลิตที่มีความสำคัญรองลงมาเป็นอันดับ ๓
- ๔) สาขาการผลิตที่เป็นปัญหา คือ อัตราการขยายตัวลดลง ได้แก่ สาขาเกษตรกรรมและป่าไม้ สาขาการทำเหมืองแร่ เหมืองหิน และสาขาการขนส่ง-ปลีก ของใช้ในครัวเรือน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรม

๓.๑.๓ สถานการณ์ด้านแรงงาน

๑) ภาพรวมการจ้างงานของจังหวัด

จังหวัดนราธิวาส มีประชากรในปี ๒๕๕๔ จำนวน ๕๘๔,๕๐๗ คน มีกำลังแรงงาน ๓๙๘,๐๓๗ คน หรือร้อยละ ๖๘.๑๐ ของประชากรทั้งจังหวัด โดยมีผู้ว่างงานรวม ๑๐,๑๙๒ คน หรือร้อยละ ๒.๕๖ ของกำลังแรงงาน และเมื่อเปรียบเทียบกับภาพรวมของตลาดแรงงานทั้งจังหวัด ระหว่างปี ๒๕๔๙-๒๕๕๔ จะพบข้อเท็จจริงดังนี้

(๑) กำลังแรงงานมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓.๔๙ ต่อปี ในขณะที่ภาคเศรษฐกิจมีอัตราการขยายตัวของการทำงานเพิ่มขึ้นสูงกว่า คือ ร้อยละ ๓.๙๓ ต่อปี ซึ่งน่าจะเป็นสาเหตุทำให้ปัญหาการว่างงานลดลง

(๒) ภาคการผลิตที่มีอัตราการจ้างงานขยายตัวสูงสุด ได้แก่

- ภาคบริการ สาขาการขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยาน
- ภาคอุตสาหกรรม สาขาไม้และเครื่องเรือน
- ภาคเกษตรกรรม สาขาการผลิตในภาคเกษตรกรรม สาขาอาหารและอาหารสัตว์ ซึ่งเป็นการส่งสัญญาณว่า ภาคการผลิต หรือสาขาการผลิตเหล่านี้จะเป็นสาขาการผลิตสำคัญในการดูดซับแรงงานในอนาคต

๒) การจ้างงานของภาคบริการ โดยเฉพาะสาขาสื่อกลางทางการเงิน ซึ่งว่าจ้างแรงงานที่มีการศึกษาลดลง ๔๔.๒% ต่อปี แต่ GPP ของสาขานี้กลับเพิ่มขึ้น ๗.๖ % ในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งส่งสัญญาณเด่นชัดว่าสาขานี้ไม่ใช่แหล่งจ้างงานของบัณฑิตที่สำคัญอีกต่อไป

๓.๑.๔ สถานการณ์เฉพาะของพื้นที่

สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ เป็นต้นมามีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่เป็นอย่างมาก ทำให้จังหวัดสูญเสียโอกาสในการลงทุนจากภาคเอกชน การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ตลาดแรงงานไม่ขยายตัว จึงไม่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Add) ของจังหวัดมาเป็นเวลาหลายปี ซึ่งถือว่ามียุทธศาสตร์ความเสียหายทั้งด้านชีวิต สังคม เศรษฐกิจ อย่างประเมินค่าไม่ได้

๓.๑.๕ ข้อมูลสถานการณ์ด้านอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ของตลาดแรงงานของจังหวัดนราธิวาส

๑) สรุปสถานการณ์ด้านอุปสงค์ (Demand) ของตลาดแรงงาน

๑.๑) จำนวนผู้มีงานทำตามระดับฝีมือแรงงาน

ตลาดแรงงานของจังหวัดนราธิวาสยังคงประกอบด้วย

๑.๒) จำนวนแรงงานตามระดับการศึกษา ซึ่งมีข้อเท็จจริงคือ

(๑) ยังมีผู้ทำงานมีวุฒิการศึกษาในระดับล่าง (ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า) และอยู่ในภาคเกษตรกรรมเป็นจำนวนมากที่สุด

(๒) ภาคการผลิตมีแนวโน้มความต้องการแรงงานในระดับการศึกษาปริญญาตรีสูงกว่าทุกระดับการศึกษา

(๓) ผู้ที่จบ ปวช. ทำงานที่มีทักษะระดับแรงงานกึ่งฝีมือเป็นต้นไป และสาขาที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานหรือนิยมจ้างแรงงาน ๓ ลำดับแรก คือ สาขาอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ และสาขาอื่นๆไป

(๔) ในระดับอนุปริญญา ใช้งานมากในสาขาอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๕) ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ตลาดต้องการใช้งานในหลายสาขาแต่มีการจ้างงานมากที่สุดใน ๓ สาขาแรก คือ พาณิชยกรรม เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ วิศวกรรม/สถาปัตยกรรม และเกษตรกรรมฯ

๑.๓) การออกและสาเหตุการออกจากงาน

พบว่าคนงานมากกว่าร้อยละ ๔๐ ลาออกจากงานเอง

๑.๔) จำนวนแรงงานที่ขาดแคลน

วุฒิการศึกษาที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่า ม. ๓ รองลงมา คือวุฒิการศึกษา ปวส./อนุปริญญา ขาดแคลนในตำแหน่ง

๑.๕) การใช้บริการพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากผลการสำรวจพบว่า สถานประกอบกิจการส่วนมาก (ร้อยละ ๕๓.๘๖) ไม่เคยใช้บริการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถานประกอบการ (ร้อยละ ๔๖.๑๔) เคยใช้บริการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยแหล่งพัฒนาฝีมือแรงงานที่สถานประกอบกิจการใช้บริการมากที่สุด คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รองลงมา คือ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ของรัฐสำหรับแผนที่จะส่งพนักงานฝึกฝีมือแรงงานในปี ๒๕๕๕ มีน้อยมาก

สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้ประกอบการต้องการ ๕ อันดับแรก ประกอบด้วยพนักงานขาย ช่างซ่อมรถยนต์ ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ ช่างตัดผ้า และช่างบำรุงรักษารถยนต์

๑.๖) ระดับเงินเดือนและทักษะ

ระดับเงินเดือน เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความก้าวหน้าในอาชีพ โดยวัดจากระดับทักษะที่แตกต่างกันกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับ จากข้อมูลการสำรวจพบว่าอุตสาหกรรมที่มีระดับเงินเดือนเพิ่มสูงสุดตามระดับทักษะ คือ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ รองลงมา คือ การค้าส่ง ค้าปลีก ไม้และเครื่องเรือน และโรงพยาบาล บริการสุขภาพ และสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

๑.๗) ปัญหาด้านทักษะ (ความสามารถของแรงงาน)

สาขาการผลิตและบริการที่มีปัญหาความสามารถ (Competency) Gap >๑.๐ ที่ควรได้รับการพัฒนาระดับแตกต่างกันออกไปตามระดับทักษะของแรงงาน ๕ ระดับ ที่ถือว่าค่อนข้างจะเป็นปัญหาเชิงคุณภาพเร่งด่วนควรปรับปรุงตามระดับทักษะและกลุ่มอุตสาหกรรม ดังนี้

(๑) ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ในกลุ่มระดับแรงงานไร้ฝีมือพบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาความสามารถในด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม ความสามารถด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และอื่น ๆ

(๒) ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ในกลุ่มระดับแรงงานกึ่งฝีมือพบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาความสามารถในด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ด้านภาษาต่างประเทศ เทคนิคในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ การทำงานเป็นกลุ่ม การวิเคราะห์แก้ไขปัญหา

(๓) ระดับแรงงานฝีมือ ในกลุ่มระดับแรงงานฝีมือพบว่า มีปัญหาความสามารถด้านการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา ความสามารถในการบริหารจัดการ และความสามารถด้านคอมพิวเตอร์

(๔) ระดับแรงงานฝีมือระดับสูง ในกลุ่มระดับแรงงานฝีมือสูงพบว่า มีปัญหาความสามารถด้านภาษาต่างประเทศค่อนข้างสูง (GAP = ๒.๓๓) และปัญหาความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ความสามารถในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา ความสามารถในการบริหารจัดการ ความสามารถด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน

(๕) ระดับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ในกลุ่มระดับผู้เชี่ยวชาญพบว่า มีปัญหาในด้านภาษาต่างประเทศ ความสามารถด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ความสามารถด้านการทำงานเป็นกลุ่ม

๑.๘) ปัญหาความรู้ของผู้ทำงาน

ปัญหาของผู้ทำงานในภาคอุตสาหกรรมพบว่า ขาดความรู้เทคนิคเฉพาะงานมากที่สุด รองลงมาขาดความรู้ความเข้าใจด้านทักษะ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ความรู้ด้านกฎหมาย และความรู้ด้านอื่น ๆ

๒) สรุปสถานการณ์ด้านอุปทานของตลาดแรงงาน

๒.๑) สรุปผลสำรวจสถานการณ์ด้านอุปทานในเชิงปริมาณ ปี ๒๕๕๓

(๑) จำนวนผู้สำเร็จมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย มีจำนวน ๔,๕๒๔ คน และ ๒,๘๔๕ คน ตามลำดับ

(๒) ในระดับ ปวช. มีผู้สำเร็จการศึกษารวม ๓๖๖ คน มีผู้จบสาขาอุตสาหกรรมมากที่สุด จำนวน ๒๒๘ คน รองลงมาเป็นสาขาพาณิชยกรรมและบริหารธุรกิจ จำนวน ๙๕ คน สาขาอื่นๆ ๔๑ คน และสาขาเกษตรกรรม ๒ คน

(๓) ระดับ ปวส./อนุปริญญา มีผู้สำเร็จการศึกษา รวม ๗๖๒ คน จบในสาขาอื่นๆ มากที่สุด ๒๙๑ คน สาขาพาณิชยกรรมและบริหารธุรกิจ ๒๒๐ คน สาขาอุตสาหกรรม ๑๖๘ คน และสาขาเกษตรกรรม ๘๓ คน

(๔) มีผู้จบปริญญาตรีรวมกัน ๒๙๑ คน แบ่งเป็นผู้จบสาขาสำคัญ ๕ ลำดับแรกคือ

(๕) การที่จะมีแรงงานออกสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นขึ้นอยู่กับจำนวนผู้ศึกษาต่อเป็นนักเรียนต่างจังหวัดและอัตราการมีงานทำ ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า

- หญิงเรียนต่อมากกว่าชาย ทุกระดับการศึกษา (ยกเว้นระดับ ปวส. เท่ากัน)

- ในระดับ ปวช. มีสัดส่วนของนักศึกษาจากต่างจังหวัดมากที่สุด

- นักศึกษาจากต่างจังหวัดส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

- อัตราการมีงานทำของผู้จบการศึกษา พบว่าผู้จบการศึกษาในระดับ ปวส./อนุปริญญา มีอัตราการมีงานทำสูงที่สุด ร้อยละ ๔ รองลงมาคือ ผู้จบ ม.๖ ร้อยละ ๒.๙๙ และผู้จบการศึกษาในระดับ ม.๓ ร้อยละ ๑.๖

๓) สรุปผลสำรวจเชิงคุณภาพของผู้ผลิตกำลังคน

๓.๑) สถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่า หลักสูตรที่ใช้อยู่มีความเหมาะสมมากในทุกระดับการศึกษา โดยในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา (๒๕๔๘ - ๒๕๕๒) สถานศึกษาส่วนใหญ่เคยปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดมาแล้ว

๓.๒) ในระดับ ม.๓ และ ม.๖ มีครูเพียงพอมากกว่าร้อยละ ๖๖.๔๑ และส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ

๓.๓) สถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าคุณภาพการศึกษาจะดีขึ้นถ้าได้รับความร่วมมือจากสถาน

ประกอบการมาเป็นครูพิเศษ โดยพบว่าในระดับตั้งแต่ ม.๓ ขึ้นไปมีการขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการ/สถานประกอบการที่เกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์ตรงมาเป็นผู้บรรยายพิเศษ/อาจารย์พิเศษ

๓.๔) ตั้งแต่ระดับ ปวช. ขึ้นไปไม่มีสถานประกอบการให้ความร่วมมือในการฝึกงานมาก ร้อยละ ๕๕.๐๒ ซึ่งนักศึกษา ปวช. ขึ้นไป ทุกคนผ่านการ ฝึกงานอย่างน้อย ๑ ครั้ง หรือร้อยละ ๖๘.๖๔

๓.๕) ปัญหาที่ผู้ประกอบการพบสำหรับแรงงานระดับม.๓ คือ ทำงานได้ไม่ดี (ทั้งตั้งใจและไม่ตั้งใจ) สูงถึงร้อยละ ๘๐

๓.๖) สำหรับแรงงานระดับ ม.๖ ส่วนใหญ่มีความตั้งใจทำงานมากกว่าร้อยละ ๕๐

๓.๗) โรงเรียนทั้งระดับ ม.๓ และ ม.๖ ส่วนใหญ่ไม่มีนโยบายเพิ่มนักเรียน แต่ในระดับการศึกษา ตั้งแต่ ปวช. เป็นต้นไป มีนโยบายขยายสาขา/คณะที่สอน อยู่ในระดับสูงโดยเฉพาะระดับการศึกษาปริญญาตรี

๓.๘) สาเหตุหลักที่ใช้พิจารณาประกอบการผลิตบุคลากรตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาจนถึงปวส./อนุปริญญาจะเน้นนโยบายภาครัฐ/ต้นสังกัด แต่ถ้าปริญญาตรี จะเน้นมาตรฐานการศึกษา

๔) การประมาณการอุปสงค์แรงงานของจังหวัดในอนาคต (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙)

๔.๑) การประมาณการความต้องการกำลังคนโดยรวมจำแนกตามสาขาการผลิตในอีก ๕ ปี ข้างหน้า พบว่า

- สาขาการผลิตภาคอุตสาหกรรมมีอัตราการจ้างงานเพิ่มขึ้นเฉลี่ยสูงสุด ร้อยละ ๒.๗๖
- ภาคบริการ ร้อยละ ๒.๑๘
- ภาคเกษตรกรรม ร้อยละ ๐.๒๕

๔.๒) การประมาณการความต้องการกำลังคนโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

- อัตราการเติบโตของจำนวนความต้องการในระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สูงสุด คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๓ รองลงมาคือ

- ระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๗
- ระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายคิดเป็นร้อยละ ๒.๓๐
- ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ ๒.๐๕ มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ ๒.๑๙ และ

ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ร้อยละ ๑.๐๔

สำหรับสัดส่วนการจ้างงานในระดับการศึกษาต่าง ๆ พบว่า

- ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามีสัดส่วนการจ้างงานสูงสุด คือร้อยละ ๖๑.๘๔
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ ๑๒.๖๗
- มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ ๙.๙๖
- ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ ๙.๔๖

๔.๓) การประมาณการความต้องการกำลังคนโดยรวมจำแนกตามอาชีพ พบว่า

- สาขาอาชีพผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมีอัตราการเจริญเติบโตสูงสุดร้อยละ ๓.๘๐

- สาขาอาชีพช่างเทคนิค และผู้ประกอบอาชีพต่างๆที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ ๒.๕๓

- สาขาอาชีพผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ร้อยละ

๒.๐๐

สำหรับสาขาอาชีพที่มีแนวโน้มลดกำลังคนลงในอีก ๕ ปี ข้างหน้า

- อาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง ร้อยละ ๑.๔๘

๔.๔) ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มในภาพรวม ผลจากการประมาณการ พบว่า

- ภาคบริการมีความต้องการส่วนเพิ่มเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ ๘.๕ พันคนต่อปี
- ภาคอุตสาหกรรม ๗.๘ พันคนต่อปี
- ภาคเกษตรกรรม ๑.๖ พันคนต่อปี

๔.๕) การประมาณการความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

- ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า โดยเฉลี่ยประมาณ ๗.๓ พันคนต่อปี
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโดยเฉลี่ยประมาณ ๒.๗ พันคนต่อปี
- ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า โดยเฉลี่ย ๒.๔ พันคนต่อปี

๔.๖) การประมาณการความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่ม เพื่อขยายหรือลดตำแหน่งงาน และเพื่อทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป จำแนกตามสาขาอาชีพ พบว่าอาชีพที่มีความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มมากที่สุด คือ

- อาชีพพนักงานบริการ เฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙ พันคนต่อปี
- อาชีพผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจ เฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔ พันคนต่อปี

สำหรับความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อขยาย/ลดตำแหน่งงาน พบว่า อาชีพที่มีความต้องการขยายตำแหน่งงานมากที่สุด คือ

- อาชีพผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉลี่ยประมาณ ๔.๗ พันคนต่อปี

- พนักงานบริการและพนักงานขาย เฉลี่ยประมาณ ๒.๗ พันคนต่อปี
- อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ เฉลี่ยประมาณ ๖.๖ ร้อยคนต่อปี

ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อขยาย/ลดตำแหน่งงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมงลดลง เฉลี่ยประมาณ ๙.๘ ร้อยคนต่อปี

ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่า พบว่า

- อาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง มีความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่ามากที่สุด เฉลี่ยประมาณ ๒.๓ พันคนต่อปี

- อาชีพผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เฉลี่ยประมาณ ๑.๙ พันคนต่อปี

- อาชีพพนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด เฉลี่ยประมาณ ๑.๕ พันคนต่อปี

๕) การประมาณการอุปทานแรงงานของจังหวัดในอนาคตปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙

๕.๑) ผลการประมาณการอุปทาน

(๑) ในปี ๒๕๕๕ มีอุปทานรวมของจังหวัดซึ่งเป็นแรงงานใหม่ ๕,๐๑๓ คน และในอีก ๕ ปีข้างหน้าคือ ปี ๒๕๕๙ จะเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยเป็น ๕,๐๑๗ คน สาเหตุอาจเกิดจากมีนักเรียนวัยเรียนที่เข้าสู่ระบบการศึกษาน้อยลง

(๒) จำนวนอุปทานจะปรากฏให้เห็นมากที่สุดที่ระดับการศึกษา ม.๓ จำนวน ๒,๒๙๒ คน ซึ่งมีข้อสังเกตว่า ยังมีนักเรียนที่จบการศึกษาและไม่เรียนต่อในจังหวัดอีกเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะระดับ ม.๖ มีผู้จบการศึกษาและต้องการออกมาทำงานถึง ๑,๕๗๔ คนในจังหวัดนี้

(๓) จำนวนผู้จบการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงาน (อุปทาน) ในระดับ ปวส./อนุปริญญา มีถึง ๘๘๖ คน สูงกว่าจำนวนอุปทานระดับ ปวช. มาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะในจังหวัดในแต่ละปีจะมีทั้งผู้จบ ปวช. ในจังหวัดอื่น ๆ และบางส่วนเป็นผู้จบ ปวช. ในจังหวัดมาเรียนต่อมากขึ้น

(๔) จำนวนอุปทานในระดับปริญญาตรีขึ้นไปมี ๒๐๐ คน ซึ่งเป็นจำนวนที่ไม่สูงมากนัก แต่ถ้า

กิจกรรมทางเศรษฐกิจของจังหวัดไม่มีการดูดซับแรงงานในระดับนี้พอก็อาจมีการว่างงานในระดับการศึกษาสูงเกิดขึ้น

6) เปรียบเทียบส่วนต่างของอุปสงค์และอุปทานแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

๖.๑) เปรียบเทียบส่วนต่างของอุปสงค์และอุปทานแรงงาน โดยไม่นำผู้จบการศึกษาระดับปฐมศึกษาหรือต่ำกว่ามาเปรียบเทียบ ผลการเปรียบเทียบพบว่า โดยรวมเกิดอุปสงค์ส่วนเกิน (Excess Demand) เกือบทุกปีประมาณการ ยกเว้นปี ๒๕๕๙ ที่เกิดอุปทานส่วนเกิน (Excess Supply) ขึ้นในระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) ซึ่งส่งผลให้เกิดอุปทานส่วนเกินโดยรวม

๖.๒) เปรียบเทียบส่วนต่างของอุปสงค์และอุปทานแรงงาน โดยนำผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามาเปรียบเทียบ ผลการเปรียบเทียบพบว่า มีอุปสงค์ส่วนเกินในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าเป็นจำนวนมากถึง ๒,๙๔๒ คน และเพิ่มสูงขึ้นมากถึง ๙,๓๘๔ คน ในปี ๒๕๕๙ ซึ่งจำนวนความต้องการส่วนนี้เปรียบเสมือนตำแหน่งงานว่าง (V_{it}) แต่ไม่สามารถนำมากำหนดเป็น Flow ของอุปทานได้ เนื่องจากคนกลุ่มนี้อายุยังไม่ถึงวัยกำลังแรงงาน ๑๕ ปี แต่ตลาดแรงงานของจังหวัดมีความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับนี้สูง ซึ่งต้องหากคนที่ว่างงานในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (U_{it}) ทั้งจากจังหวัดนี้หรือนำเข้ามาจากจังหวัดอื่น ๆ มาเพิ่มหรือที่ใช้อยู่ในปัจจุบันส่วนหนึ่งเป็นแรงงานต่างด้าว

๗) ผลวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน

จากข้อมูลการสำรวจทางด้านอุปสงค์ (Demand) ในภาพรวมจะเห็นได้ว่าทางด้านอุปสงค์ยังคงต้องการแรงงานในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าเป็นจำนวนมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ ในขณะที่ทางด้านอุปทานไม่มีกำลังแรงงานในส่วนนี้ เพราะถือว่าคนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ต้องเข้าสู่แผนการศึกษาภาคบังคับ ยังไม่เข้าสู่วัยแรงงาน ดังนั้น ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ จะหาอุปทานส่วนนี้มาตอบสนองอุปสงค์ได้อย่างไร เพื่อให้ภาคการผลิตสามารถขับเคลื่อนไปได้ ความต้องการด้านอุปสงค์ในระดับการศึกษารองลงมาอยู่ในระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย และมัธยมศึกษาตอนต้น ตามลำดับ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวนี้ เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นว่าโครงสร้างการผลิตสินค้าและอุตสาหกรรมของจังหวัดนราธิวาสในอีก ๕ ปี ข้างหน้า ยังคงเป็นการผลิตขั้นพื้นฐานที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือเป็นหลัก ซึ่งแรงงานในระดับนี้จะมียารายได้เพียงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน หรือไม่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำรายวันมากนัก ส่วนความต้องการกำลังคนในสาขาการผลิต ถึงแม้้อัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นของความต้องการกำลังคนจะอยู่ในภาคอุตสาหกรรมมากที่สุด รองลงมาคือภาคบริการ แต่คุณสมบัติของกำลังคนที่ต้องการก็ยังคงเป็นแรงงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับไม่เกินภาคบังคับ และจำนวนกำลังแรงงานส่วนใหญ่ก็ยังคงอยู่ในภาคเกษตรกรรม

มองทางด้านอุปทาน (Supply) พบว่าจำนวนอุปทานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานมากที่สุด คือ อุปทานในระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น รองลงมาเป็นแรงงานในระดับ ปวส./อนุปริญญา แต่มีสัดส่วนน้อยมากเมื่อเทียบกับแรงงานในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

จากข้อมูลทางด้านอุปสงค์และอุปทานดังกล่าวข้างต้นนี้ แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างกำลังแรงงานของจังหวัดนราธิวาส ยังเป็นแรงงานไร้ฝีมือเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอาจเป็นปัญหาและมีผลกระทบต่อการพัฒนาโครงสร้างการผลิตของจังหวัดจากภาคเกษตรกรรม ไปสู่ภาคอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังสามารถสะท้อนภาพของตลาดแรงงานจังหวัดนราธิวาส ในอีก ๕ ปี ข้างหน้า ให้เห็นว่า

- (๑) ไม่มีแนวโน้มการลงทุนขนาดใหญ่ในจังหวัดนราธิวาส
- (๒) แรงงานระดับฝีมือจะต้องออกไปหาแหล่งทำงานนอกพื้นที่เป็นส่วนใหญ่
- (๓) จำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนอุปทานที่ไม่สอดคล้องกับอุปสงค์

(๔) สถานประกอบการต้องเปลี่ยนทัศนคติถ้าจะจ้างแรงงานระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา ต้องจ้างคนสูงอายุเพื่อทดแทนกำลังแรงงานในส่วนนี้

(๕) สถานะความเป็นอยู่ของประชาชนส่วนใหญ่ ยังคงมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับขั้นพื้นฐาน เนื่องจากมีรายได้ไม่สูงมาก

(๖) อัตราการว่างงานของบัณฑิตในพื้นที่ที่จะเพิ่มขึ้นสูงขึ้น หากนโยบายการศึกษาของรัฐยังมุ่งเน้นผลิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี

(๗) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ตามข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (MRAs) ในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ๗ สาขาอาชีพ คือ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี ที่จะเริ่มขึ้นในปี ๒๕๕๘ ซึ่งจะเป็นโอกาสด้านบวกของแรงงานฝีมือระดับสูง แต่จะมีผลกระทบด้านลบต่อแรงงานฝีมือระดับล่าง จังหวัดนราธิวาสจึงอาจได้รับผลกระทบด้านลบจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหากโครงสร้างกำลังแรงงานยังเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่มีการศึกษาน้อย

๘) ข้อเสนอแนะ

จากข้อมูลการสำรวจกำลังแรงงานทั้งด้าน Demand และ Supply ที่สะท้อนให้เห็นภาพโครงสร้างของตลาดแรงงาน และโครงสร้างการผลิตของจังหวัดนราธิวาส ทั้งในปัจจุบัน และในอนาคตอีก ๕ ปีข้างหน้า จะเห็นว่าหากจังหวัดไม่วางยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาให้ถูกทิศทาง จะมีผลกระทบทำให้จังหวัดเสียโอกาสในการแข่งขันอย่างมากหลังจากที่ประเทศเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ แต่อย่างไรก็ตามการเปิดเสรีทางการค้าซึ่งเป็นข้อตกลงหนึ่งของประชาคมอาเซียน ย่อมส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและภาคแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือขึ้นในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในอนาคต^๒ และกลุ่มประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนอาจมีการขยายกรอบการเจรจาข้อตกลงในการเคลื่อนย้ายเสรีสู่กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือ และเมื่อถึงเวลานั้นจะเป็นโอกาสที่จังหวัดนราธิวาสอาจได้รับประโยชน์จากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากขึ้น แต่ทั้งนี้ ผลกระทบดังกล่าวจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบมากกว่านั้น ขึ้นอยู่กับการเตรียมความพร้อมของแรงงานในพื้นที่ และยังมีเวลาที่จะเตรียมความพร้อมของแรงงานในการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน ดังนั้น จังหวัดนราธิวาส และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงควรมีการวางแผนการแก้ไขปัญหาด้านกำลังคนซึ่งถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัด ทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด และเตรียมความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดังนี้

(๑) แนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาระยะสั้น

(๑.๑) จังหวัดนราธิวาสเป็นจังหวัดที่ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพภาคการเกษตร จึงควรพัฒนาแรงงานในภาคเกษตรหรือคนที่ทำงานในอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากภาคเกษตร

(๑.๒) จังหวัดนราธิวาสมียุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการค้าการลงทุน และการท่องเที่ยวเมืองชายแดน ภาครัฐจึงควรเข้าไปส่งเสริมพัฒนาทักษะความรู้ด้านภาษา การเป็นหัวหน้างาน หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้กับแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการด้านการท่องเที่ยว

^๒ รศ.ดร.อภิญา เลื่อนฉวี เคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน : ผลกระทบอย่างไรต่อไทย, <http://www.kpi.ac.th> ค้นวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๕

(๒) แนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาระยะยาว

(๒.๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนเข้าศึกษาต่อด้านวิชาการในแขนงสำหรับสาขาวิชาหลักที่มีการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันแล้วของประชาคมอาเซียน ๗ สาขา คือ สาขาวิศวกรรมศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี โดยต้องปูพื้นฐานความรู้ด้านคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ให้มีความเข้มแข็งตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

(๒.๒) ยกระดับแรงงานไร้ฝีมือซึ่งมีเป็นจำนวนมากให้เป็นแรงงานที่มีทักษะโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาจากสถาบันฝึกอบรมต่าง ๆ ในพื้นที่ ซึ่งสถาบันการฝึกอบรมต้องพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของตลาดได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

(๒.๓) ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษโดยเน้นทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้กับบุคลากรทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงาน และผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

(๒.๔) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างการผลิตจากการผลิตขั้นพื้นฐานเป็นโครงสร้างการผลิตขั้นสูง โดยเฉพาะการผลิตภาคบริการและการท่องเที่ยว เพื่อรองรับแรงงานฝีมือ หรือแรงงานการศึกษาสูง ที่จะมีการผลิตเข้าสู่ตลาดแรงงานตามนโยบายส่งเสริมการศึกษาของรัฐบาล และทั้งจากแรงงานฝีมือในกลุ่มประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนที่จะมีการเคลื่อนย้ายเสรีในปี ๒๕๕๘

๓.๒ หลักการวิเคราะห์ SWOT ตามแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาฯ หรือแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ เพราะการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยหลักการที่ถูกต้องทำให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีคุณภาพโดยการวิเคราะห์ต้องอาศัยข้อมูล ที่ได้เก็บรวบรวมจากข้อมูลปฐมภูมิ และทบทวนข้อมูลทุติยภูมิที่มีอยู่ แล้วนำไปวิเคราะห์เพื่อกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและข้อจำกัด ตามกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

๓.๒.๑ การประเมินสภาพแวดล้อม (SWOT) และการวิเคราะห์ (SWOT)

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๑) มีชายแดนติดต่อประเทศมาเลเซียเอื้อต่อการท่องเที่ยว การบริการ การลงทุน และการค้าชายแดน มีด่านศุลกากรที่มีความพร้อม ๓ ด่าน คือ ด่านศุลกากรตากใบ ด่านศุลกากรสุโขทัย-ลก และด่านศุลกากรบูเก๊ะตา</p> <p>๒) มีเส้นทางคมนาคมขนส่งที่ครอบคลุมทั้งทางบก อากาศ และทางน้ำ ที่เอื้อต่อการพัฒนาให้เชื่อมโยงกับพื้นที่ต่าง ๆ ทั้งในประเทศและประเทศมาเลเซีย</p> <p>๓) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตร เช่น ยางพารา ข้าว</p>	<p>๑. ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๑) ฐานการผลิตทางเศรษฐกิจแคบและกระจุกตัวในบางพื้นที่</p> <p>๒) เศรษฐกิจของจังหวัดพึ่งพาสาขาเกษตรกรรมและสาขาบริการเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง มาก มีความเสี่ยงต่อความผันผวนทางเศรษฐกิจของจังหวัด</p> <p>๓) สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดย่อม ใช้เทคโนโลยีต่ำ คุณภาพ สินค้าต่ำ</p> <p>๔) สถานการณ์ความไม่สงบทำให้เศรษฐกิจซบเซา การค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นแหล่งดูด</p>

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>มะพร้าว ไม้ผล ปศุสัตว์ และประมง เป็นแหล่งผลิตสินค้าชุมชนที่มีความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ของพื้นที่ เช่น เครื่องแต่งกายมุสลิม</p> <p>๔) มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ที่สมบูรณ์และขึ้นเป็นมรดกโลก ซึ่งเป็นแหล่งสร้างรายได้ของจังหวัด</p> <p>๒. ด้านแรงงาน</p> <p>๑) มีจำนวนแรงงานในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า (อุปทานส่วนเกิน) เป็นจำนวนมาก สามารถรองรับการพัฒนาให้เป็นแรงงานที่มีทักษะได้</p> <p>๒) มีสถานศึกษาทุกระดับในจังหวัด/จังหวัดใกล้เคียง และมีสถาบันพัฒนาศักยภาพแรงงาน ที่มาตรฐาน ทำให้มีโอกาสนในการพัฒนาคนและแรงงานที่มีคุณภาพได้ดียิ่งขึ้น</p> <p>๓) มีประชากรในวัยเรียนที่กำลังศึกษาและใกล้จบการศึกษาจำนวนมากและพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน</p> <p>๓. ด้านสังคมและอื่น ๆ</p> <p>๑) มีสภาพภูมิศาสตร์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ มีโอกาสที่จะรองรับแรงงานได้มากขึ้น</p> <p>๒) ประชาชนส่วนใหญ่มีภาษาและวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับประชาคมอาเซียน</p>	<p>ขีดแรงงานที่สำคัญจะลือดตัวลง</p> <p>๒. ด้านแรงงาน</p> <p>๑) ค่านิยมในการไม่ทำงานหนัก งานสกปรก ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ประเภทก่อสร้างและประมงทะเล</p> <p>๒) ผู้จบการศึกษาในระดับต่างๆ ของจังหวัดยังมีคุณภาพการศึกษาไม่เท่าเทียมมาตรฐานชาติและมาตรฐานสากล ทำให้คุณภาพแรงงานต่ำ</p> <p>๔) ค่านิยมในการกลับมาทำงานในพื้นที่ของแรงงานระดับอุดมศึกษาทำให้เกิดปัญหาการว่างงานและการทำงานต่ำกว่าระดับ</p> <p>๕) แรงงานส่วนใหญ่ยังขาดความตื่นตัวในการแสวงหาความรู้ ความเข้าใจ การใช้สิทธิประโยชน์และเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)</p> <p>๖) ตลาดแรงงานไม่ขยายตัวเนื่องจากภาวะการลงทุนที่ซบเซา ในขณะที่มี Supply แรงงานอย่างต่อเนื่อง ความไม่สอดคล้องดังกล่าวจึงอาจเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาการว่างงานที่รุนแรงในอนาคตได้</p> <p>๗) ไม่มีฐานข้อมูลแรงงานที่เดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียที่ชัดเจนและเชื่อถือได้ ทำให้เป็นปัญหาในการวางแผนและพัฒนา</p> <p>๘) แรงงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่ยังขาดทักษะ และวินัยอุตสาหกรรม</p> <p>๙) การเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานประเทศมาเลเซีย อาจทำให้เกิดผลกระทบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่</p>

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats)
<p>๑. ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๑) ในพื้นที่ของกลุ่ม AFTA มีมาตรการลดอัตราภาษีที่เท่าเทียมกัน กลุ่มความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (AEC) และพื้นที่ความร่วมมือของเขตเศรษฐกิจพิเศษ (IMT-GT)</p> <p>๒) มีนักท่องเที่ยวชาวมาเลเซียและสิงคโปร์เข้ามาอย่างต่อเนื่อง และนักท่องเที่ยวยุโรปผ่านเข้ามาในพื้นที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ</p> <p>๓) นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ของ คอ.บต. กอ.รมน. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคเป็นพิเศษ</p> <p>๔) กระแสความนิยมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของประชาชนในพื้นที่</p> <p>๕) ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยให้ความสำคัญกับการให้สินเชื่อแก่ผู้ผลิตสินค้า OTOP ฮาลาล และลูกค้าชาวมุสลิม ใน ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>๖) สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เอื้อต่อการลงทุน</p> <p>๒. ด้านแรงงาน</p> <p>๑) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) สร้างโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี</p> <p>๒) การกำหนดและดำเนินนโยบายการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจังจะทำให้คุณภาพการศึกษาทุกระดับดีขึ้น ส่งผลให้คุณภาพแรงงานดีขึ้นด้วย</p> <p>๓) การรณรงค์ของกระทรวงศึกษาธิการในการส่งเสริมการเรียนสายอาชีพศึกษาจะทำให้มีนักเรียนสนใจมาเรียนสายอาชีพเป็นสัดส่วนที่สูงขึ้น</p> <p>๔) การมีนโยบายกำหนดระบบมาตรฐานอาชีพ ในระดับชาติ (National Vocation Qualification System) และมาตรฐานฝีมือแรงงานทำให้แรงงานมีทักษะในการประกอบอาชีพ และมีรายได้และความมั่นคงในอาชีพเพิ่มขึ้น</p> <p>๕) รัฐบาลมีนโยบายชัดเจนในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานรวมทั้งการนำเข้าหรือผ่อนผันให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในสาขาขาดแคลนได้สะดวกขึ้น</p>	<p>๑. ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๑) ความไม่สมดุลของการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นพัฒนาในพื้นที่จังหวัดใหญ่ ๆ และส่วนกลางทำให้เกิดการลงทุนที่กระจุกตัวเฉพาะพื้นที่</p> <p>๒) ความแตกต่างของรายได้ ค่าจ้าง และระดับความยากจน ทำให้ทรัพยากรแรงงานถูกถ่ายเทไปยังเมือง (จังหวัด) ที่มีศักยภาพการพัฒนาที่สูงกว่า</p> <p>๓) นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานยังไม่มีความเท่าเทียมกัน</p> <p>๔) นโยบายการพัฒนาจากส่วนกลางไม่จริงจังและไม่ต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารฮาลาลใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้</p> <p>๕) นอกเหนือจากความไม่สงบในพื้นที่แล้วยังมีกฎระเบียบภาครัฐโดยเฉพาะเรื่องผังเมืองไม่เอื้ออำนวยต่อการลงทุนทางด้านอุตสาหกรรม</p> <p>๒. ด้านแรงงาน</p> <p>๑) การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในการจ้างแรงงานต่างด้าวระดับล่าง (Low-skilled) ไม่ชัดเจน ทำให้การวางแผนการผลิตเกิดความเสี่ยงมากขึ้น</p> <p>๓) นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการ ด้านการพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะการศึกษาและการฝึกอบรมด้านอาชีพ ที่กำหนดจากส่วนกลางยังไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและความต้องการของพื้นที่</p>

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats)
<p>๖) โครงการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายฝั่งตะวันออก (ECER) และด้านเหนือ (NCER) ของประเทศมาเลเซีย เป็นโอกาสในการลงทุนและการจ้างงาน</p>	

๓.๒.๒ การวิเคราะห์ SWOT (แสดงแมทริกซ์ TOWS สำหรับวิเคราะห์กลยุทธ์)

ปัจจัยภายใน (Internal factor) ปัจจัยภายนอก (External factor)	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>โอกาส (Opportunities)</p>	<p>กลยุทธ์ S-O</p> <ul style="list-style-type: none"> - S คือ มีสถานศึกษาทุกระดับในจังหวัด/จังหวัดใกล้เคียง และมีสถาบันพัฒนาศึกยภาพแรงงานที่มาตรฐาน ทำให้มีโอกาสในการพัฒนาคนและแรงงานให้คุณภาพได้ดียิ่งขึ้น - O คือ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน(ASEAN Community) สร้างโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงาน ฝีมือเสรี <p>ทิศทางการพัฒนาเชิงรุก</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มจำนวนแรงงานฝีมือเพื่อการแข่งขันในประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) 	<p>กลยุทธ์ O-W</p> <ul style="list-style-type: none"> - O คือ การมีนโยบายกำหนดระบบมาตรฐานอาชีพ ในระดับชาติ (National Vocation Qualification System) และมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทำให้แรงงานมีรายได้และมีความมั่นคงในอาชีพเพิ่มขึ้น - W คือ แรงงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่ยังมีการศึกษาต่ำเป็นแรงงานไร้ฝีมือและขาดวินัยอุตสาหกรรม <p>ทิศทางการพัฒนาเชิงแก้ไข</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยกระดับคุณภาพแรงงานและพัฒนาฝีมือและวินัยอุตสาหกรรมของแรงงานให้ได้มาตรฐาน
<p>ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats)</p>	<p>กลยุทธ์ S-T</p> <ul style="list-style-type: none"> - S คือ มีสถานศึกษาทุกระดับในจังหวัด/จังหวัดใกล้เคียง และมีสถาบันพัฒนาศึกยภาพแรงงาน ที่มาตรฐาน ทำให้มีโอกาสในการพัฒนาคนและแรงงานที่มีคุณภาพได้ดียิ่งขึ้น - S คือ มีประชากรในวัยเรียนที่กำลังศึกษาและใกล้จบการศึกษาจำนวนมาก และพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน - T คือ นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ ด้านการพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะการศึกษาและการฝึกอบรมด้านอาชีพ ที่กำหนดจากส่วนกลางยังไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและความต้องการของพื้นที่ <p>ทิศทางการพัฒนาเชิงป้องกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มศักยภาพแรงงานและพัฒนาด้านการศึกษา การฝึกอบรมด้านอาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ 	<p>กลยุทธ์ W-T</p> <ul style="list-style-type: none"> - W คือ (๑) สภาพการทำงานและความ เป็นอยู่ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมระหว่างจังหวัดนราธิวาสและประเทศมาเลเซีย ทำให้กำลังแรงงานส่วนหนึ่งเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศมาเลเซีย (๒) ค่านิยมในการกลับมาทำงานในพื้นที่ของแรงงานระดับอุดมศึกษา ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานและการทำงานต่ำกว่าระดับ - T คือ (๑) มีนักท่องเที่ยวชาวมาเลเซียและสิงคโปร์เข้ามาอย่างต่อเนื่อง และนักท่องเที่ยวชาวยุโรป ผ่านมาในพื้นที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (๒) กระแสความนิยมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของประชาชนในพื้นที่ <p>ทิศทางการพัฒนาเชิงแก้ไข</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างแรงจูงใจให้แรงงานอยู่ทำงานในพื้นที่ เพื่อป้องกันแรงงานไหลออกพื้นที่มากจนเกิน สมดุลและมีผลกระทบต่อภาคการผลิตและบริการของจังหวัด - ส่งเสริมการประกอบอาชีพด้านบริการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการท่องเที่ยว

(ยกร่าง)

แผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดนราธิวาส
ปี 2555 - 2559

บทที่ ๔

แผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดนราธิวาส พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘

วิสัยทัศน์ :

กำลังแรงงานมีศักยภาพ เพิ่มโอกาสการแข่งขัน มีอาชีพยั่งยืน นำคุณภาพชีวิตดี

พันธกิจ :

- ส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาศักยภาพกำลังคน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และรองรับการแข่งขันเสรีด้านแรงงานในประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)
- เพิ่มโอกาสการมีงานทำทั้งในและนอกประเทศ
- พัฒนาให้กำลังแรงงานมีอาชีพที่ยั่งยืน มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาและยกระดับฝีมือแรงงานรองรับการแข่งขันเสรีด้านแรงงานเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เพิ่มโอกาสการมีงานทำและเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาข้อมูลด้านแรงงานและระบบสารสนเทศให้ได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาและยกระดับฝีมือแรงงานรองรับการแข่งขัน

เสรีด้านแรงงานเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)

เป้าประสงค์	<p>๑. บริหารจัดการด้านการศึกษาและการฝึกอบรม ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน</p> <p>๒. แรงงานได้รับการศึกษาและการฝึกอบรม เป็นกำลังแรงงานที่มีความรู้ ทักษะ ทักษะศตวรรษที่ ๒๑ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ</p>
-------------	--

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘
๑. จำนวนครั้งในการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาและการฝึกอบรม	๒	๒	๒	๒
๒. ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการศึกษาและการฝึกอบรมเป็นแรงงานที่มีความรู้ ทักษะ ทักษะศตวรรษที่ ๒๑ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ และมีงานทำ	๕๕	๕๕	๕๕	๕๕
๓. ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการศึกษาและการฝึกอบรม เป็นแรงงานที่มีความรู้ ทักษะ ทักษะศตวรรษที่ ๒๑ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ เทียบจำนวนแรงงานในสถานประกอบการ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕

กลยุทธ์ :

<p>๑. พัฒนาคุณภาพหลักสูตรการศึกษาและการพัฒนาอาชีพ</p> <p>๒. ขยายโอกาสทางการศึกษา</p> <p>๓. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาวิจัย</p> <p>๔. การทดสอบมาตรฐานความรู้และมาตรฐานฝีมือแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน</p> <p>๕. สร้างเครือข่ายการพัฒนามาตรฐานและยกระดับฝีมือแรงงาน</p>
--

โครงการ/กิจกรรม :

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		หลัก	สนับสนุน
๑. พัฒนาคุณภาพหลักสูตรการศึกษาและการพัฒนาอาชีพ	๑.๑ โครงการจัดทำปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง	มนร.	คณะ/กอง
	๑.๒ โครงการสำรวจความพึงพอใจหรือความต้องการด้านหลักสูตรประจำปี	มนร.	คณะ/กอง
	๑.๓ โครงการส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรให้ตรงตามกรอบมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง	มนร.	คณะ/กอง
	๑.๔ ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	ศพจ.นธ.	
	๑.๕ พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	ศพจ.นธ.	
	๑.๖ พัฒนาส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	ศพจ.นธ.	
๒. ขยายโอกาสทางการศึกษา	๒.๑ โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการให้บริการวิชาการในพื้นที่	มนร.	คณะ/กอง
	๒.๒ พัฒนาคณาจารย์เพื่อรองรับระบบบริหารงานบุคคล - อบรมข้าราชการครูในสังกัด เรื่องการจัดทำ ก.พ.๗ อิเล็กทรอนิกส์ โรงละ ๒ คน จำนวน ๒๓๖ คน เจ้าหน้าที่ ๑๐ คน - อบรมข้าราชการครู เรื่องการใช้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRMS โรงละ ๑ คน จำนวน ๑๑๘ คน เจ้าหน้าที่ ๘ คน	สพป. นธ เขต ๒	กลุ่ม บริหาร งานบุคคล
	๒.๓ พัฒนาเติมเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสู่ประชาคมอาเซียน - อบรมพัฒนาเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน - ศึกษาดูงานด้านการศึกษา ณ ประเทศ มาเลเซีย – สิงคโปร์	สพป. นธ เขต ๒	กลุ่ม บริหาร งานบุคคล
	๒.๔ พัฒนาคณาจารย์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ษาประถมศึกษานราธิวาส เขต ๒ - อบรมพัฒนาศักยภาพลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด สพป.นธ.๒	สพป.นธ. เขต ๒	กลุ่ม บริหาร งานบุคคล

โครงการ/กิจกรรม (ต่อ)

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		หลัก	สนับสนุน
๓. ส่งเสริมและ พัฒนาการ ศึกษาวิจัย	๓.๑ โครงการส่งเสริมการผลิตและเผยแพร่งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์สู่ท้องถิ่น	มนร.	คณะ/กอง
๔. การทดสอบ มาตรฐานความรู้ และมาตรฐาน ฝีมือแรงงานก่อน เข้าสู่ตลาดแรง งาน	๔.๑ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ศพจ.นธ.	
	๔.๒ การพัฒนาฝีมือและ ศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	ศพจ.นธ.	
	๔.๓ โครงการทดสอบมาตรฐานและพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตามกรอบมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง	มนร.	คณะ/กอง
๕. สร้างเครือข่าย การพัฒนา มาตรฐานและยกระดับ ฝีมือแรงงาน	๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ ส่งเสริมฯ	ศพจ.นธ.	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒
เพิ่มโอกาสการมีงานทำและเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน

เป้าประสงค์	<p>๑. ขยายและเพิ่มโอกาสการมีงานทำของแรงงานทั้งในและนอกระบบ</p> <p>๒. แรงงานได้รับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำหรืออาชีพเสริมทั้งในและ ต่างประเทศ</p> <p>๓. แรงงานได้รับการคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีหลักประกันความมั่นคงใน การทำงานและการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน</p>
--------------------	---

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘
๑. ร้อยละของจำนวนแรงงานที่มีงานทำเพิ่มขึ้นเทียบกับฐานข้อมูลผู้ประกันตนและจำนวนกลุ่มอาชีพในพื้นที่	๕๐	๕๕	๕๐	๕๕
๒. ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมอาชีพเทียบกับจำนวนผู้ว่างงาน	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
๓. ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมอาชีพมีงานทำและมีรายได้เพิ่มขึ้น	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐

กลยุทธ์ :

<p>๑. ส่งเสริม ดำเนินการจัดทำระบบแนะแนวอาชีพตอบสนองทุกกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๒. ส่งเสริมการลงทุนภาคอุตสาหกรรม</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีงานทำและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม</p> <p>๔. การส่งเสริมด้านการประกันสังคม</p> <p>๕. การส่งเสริมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p>
--

โครงการ/กิจกรรม :

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		หลัก	สนับสนุน
๑. ส่งเสริมดำเนินการจัดทำระบบแนะแนวอาชีพ ตอบสนองทุกกลุ่มเป้าหมาย	๑.๑ การให้บริการแนะแนวอาชีพแก่ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ - นักเรียนนักศึกษา - ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน - ประชาชนทั่วไป - กลุ่มคนพิเศษ เช่นเยาวชนในสถานพินิจ ทหารกองประจำการ ผู้สูงอายุ - ผู้ว่างงาน - ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	สจจ.นธ.	
๒. ส่งเสริมการลงทุนภาคอุตสาหกรรม	๒.๑ โครงการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดนราธิวาส		
๓. ส่งเสริมการมีงานทำและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมทั้งในและต่าง ประเทศ	๓.๑ การให้บริการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ	สจจ.นธ.	
๔. การส่งเสริมด้านการประกันสังคม	๔.๑ โครงการจัดประชุมชี้แจงให้ความรู้ด้านประกันสังคม	สปส.นธ.	
	๔.๒ โครงการเผยแพร่ความรู้เรื่องการประกันสังคมสู่สถานศึกษา	สปส.นธ.	
๕.การส่งเสริมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๕.๑ กำกับดูแล และสนับสนุนให้แรงงานได้รับความรู้และการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	สสค.นธ.	
	๕.๒ กำกับดูแล และสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัยและสุข ภาพที่ดีในการทำงาน	สสค.นธ.	
	๕.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน	สสค.นธ.	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
พัฒนาข้อมูลด้านแรงงานและระบบสารสนเทศให้ได้มาตรฐาน

เป้าประสงค์	มีข้อมูลด้านแรงงานและระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
-------------	---

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘
ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลด้านแรงงาน	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕

กลยุทธ์ :

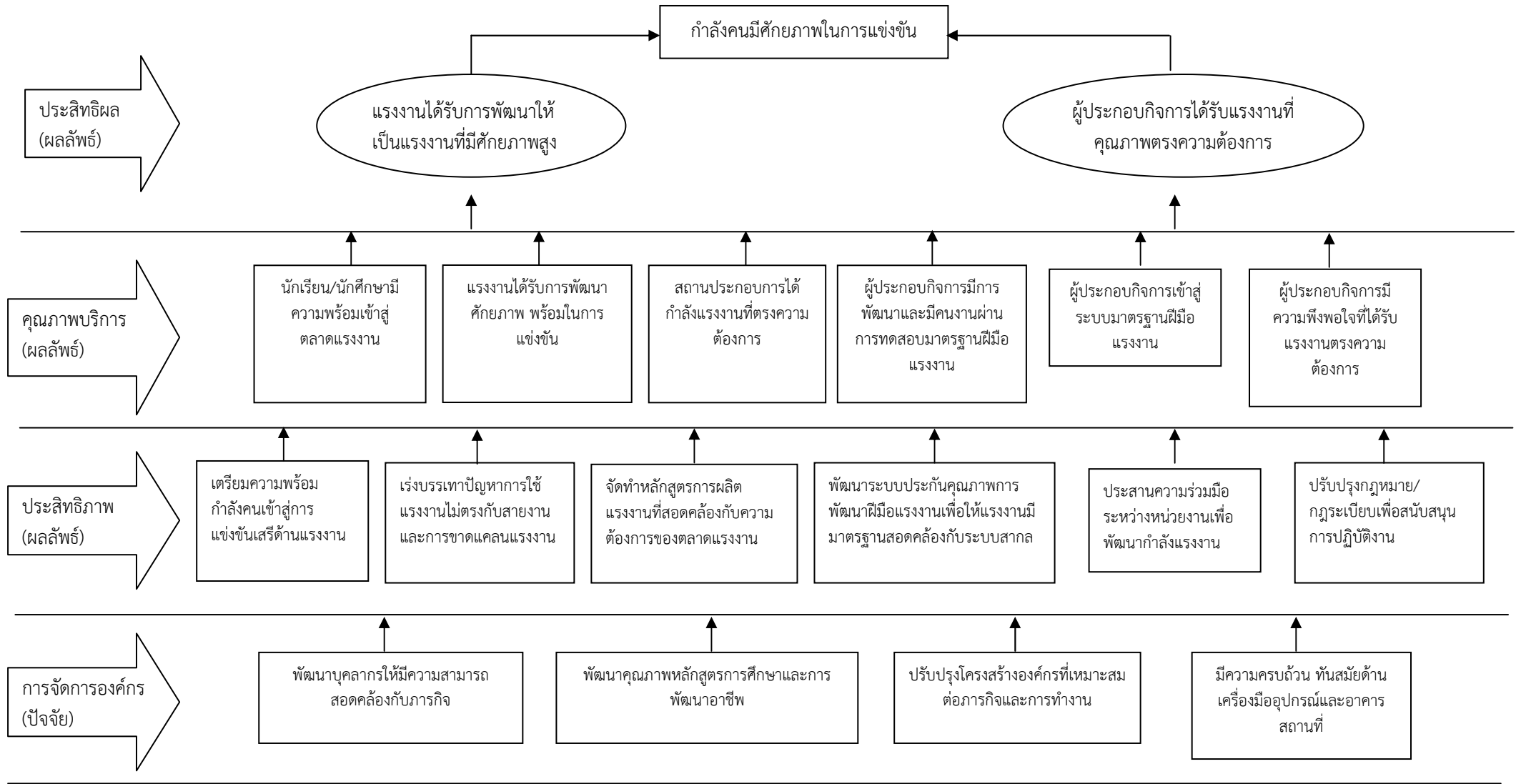
<p>๑. พัฒนาข้อมูลกำลังคนทั้งด้านอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) และระบบฐานข้อมูลกำลังคนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสารสนเทศ</p>
--

โครงการ/กิจกรรม :

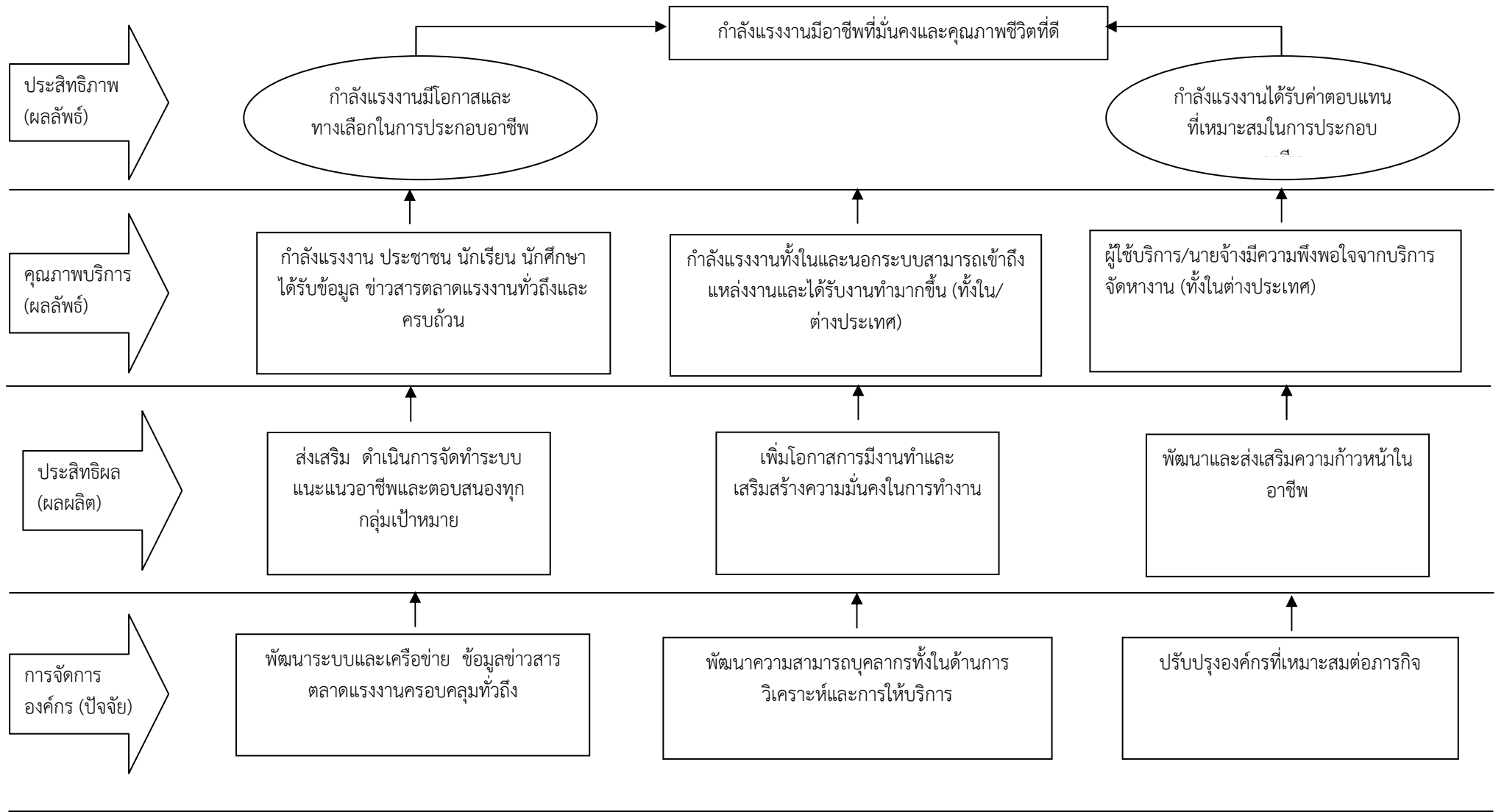
กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		หลัก	สนับสนุน
๑. พัฒนาข้อมูลกำลังคน ทั้งด้านอุปสงค์ และอุปทาน (Demand & Supply) และระบบฐานข้อมูลกำลังคนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	๑.๑ โครงการสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน (Demand & Supply)	สรจ.นธ.	
	๑.๒ โครงการพัฒนาและเชื่อมโยงเครือข่ายระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน	สรจ.นธ.	
	๑.๓ โครงการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ	สรจ.นธ.	
	๑.๔ โครงการสำรวจข้อมูลแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย	สรจ.นธ.	
	๑.๕ โครงการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร	สนง.สถิติ.นธ.	
๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสาร	๒.๑ โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพด้านสารสนเทศ แก่บุคลากรด้านแรงงาน	สรจ.นธ.	
	๒.๒ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “ก้าวทันการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์”	สรจ.นธ.	

สนเทศ			
-------	--	--	--

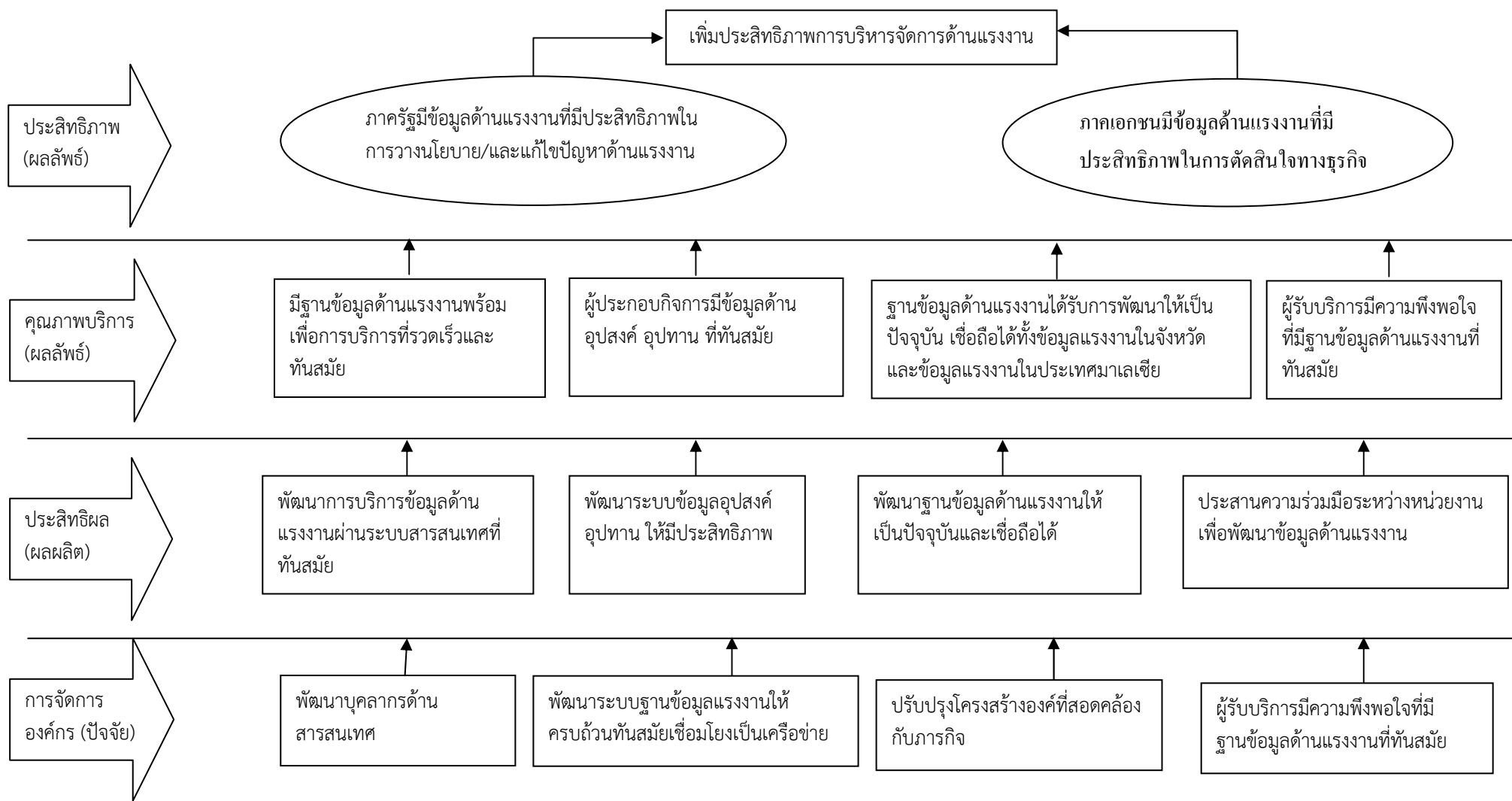
แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาและยกระดับฝีมือแรงงาน รองรับการแข่งขันเสรีด้านแรงงานในประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)



แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เพิ่มโอกาสการมีงานทำและเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน



แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาข้อมูลด้านกำลังคน และระบบสารสนเทศให้ได้มาตรฐาน



บทที่ ๕

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามและประเมินผล

๕.๑ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับทั้งการสร้างแผนยุทธศาสตร์และการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ภายหลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์แล้ว จะต้องมีการบริหารหรือขั้นตอนในการนำเอาแผนยุทธศาสตร์นั้นๆ ไปประยุกต์ปฏิบัติ ซึ่งนับเป็นขั้นตอนที่มีความยุ่งยากและอุปสรรคพอสมควร นอกจากนั้นยังนับเป็นขั้นตอนที่เป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร เนื่องจากถึงแม้จะมีการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกหรือความสามารถภายในองค์กรได้ดีเพียงใด หรือทำการวางแผนยุทธศาสตร์ได้เหมาะสมและถูกต้องเพียงใด แต่ถ้าไม่สามารถนำเอาแผนที่ได้วางไว้ไปปฏิบัติให้ถูกต้องก็ย่อมจะไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จ

การนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติเป็นงานของบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร โดยมีผู้บริหารของแต่ละฝ่ายหรือแต่ละหน่วยงานเป็นผู้นำในการประยุกต์ใช้และบุคลากรทุกคนเป็นผู้ร่วมมือ ดังนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จของการนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ถ้าจะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากแผนยุทธศาสตร์ ผู้บริหารจะต้องนำเสนอให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน รวมทั้งกระตุ้นและชักจูงให้บุคลากรเห็นพ้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องเกิดขึ้น เมื่อองค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมายในทุกๆ ด้าน จึงจะถือว่าการประยุกต์ใช้แผนยุทธศาสตร์ขององค์กรประสบความสำเร็จ

การแปลงแผนยุทธศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในทิศทางเดียวกัน มุ่งเน้นในยุทธศาสตร์ร่วมกัน
2. เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมกันในยุทธศาสตร์ขององค์กร
3. เพื่อเป็นการจูงใจให้ทุกคนดำเนินงานตามยุทธศาสตร์
4. เพื่อให้มีระบบการประเมินผลที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกันในทุกๆ ระดับ

แนวทางและขั้นตอนการนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

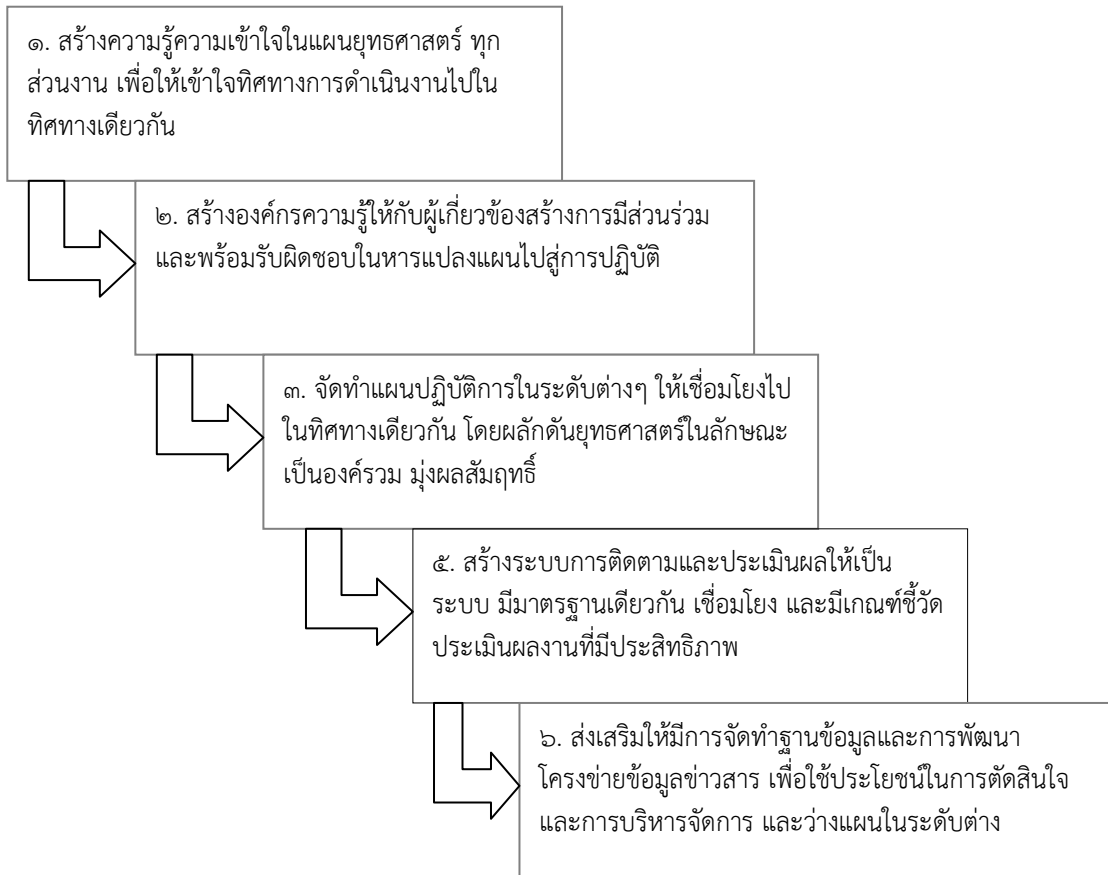
๑. สร้างความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ โดยมีการจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการเพื่อให้ทุกส่วนงาน ได้รับทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

๒. สร้างองค์ความรู้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างความรู้ สร้างวิธีการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจและมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วม และพร้อมรับผิดชอบในการแปลงไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๓. จัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่างๆ ให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน โดยผลักดันยุทธศาสตร์ในลักษณะที่เป็นองค์รวม มุ่งผลสัมฤทธิ์ ภายใต้งานสนับสนุนอย่างจริงจังจากทุกส่วนงาน และส่งเสริมให้มีการประสานและทำงานในแนวราบระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมากขึ้น โดยมีการประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคนอย่างบูรณาการ

๔. สร้างระบบการติดตามและประเมินผลให้เป็นระบบ มีมาตรฐานเดียวกัน มีเอกภาพ และเชื่อมโยงกัน มีเกณฑ์ชี้วัดประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานมากขึ้น รวมทั้งให้มีการนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแผนงาน/โครงการประจำปีโดยต่อเนื่อง

๕. ส่งเสริมให้มีการจัดทำฐานข้อมูลและการพัฒนาโครงสร้างข้อมูลข่าวสารในระดับต่างๆ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและการบริหารจัดการการพัฒนา และส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงโครงสร้างข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นระบบที่เข้าถึงง่ายและประโยชน์ได้สะดวก เพื่อให้ทุกฝ่ายมีข้อมูลทันสมัยที่ถูกต้องแม่นยำเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนในระดับต่างๆ ให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น



๕.๒ การติดตามและประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘) บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนด เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การทบทวน ปรับปรุง และปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันต่อสถานการณ์แวดล้อม สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ จึงได้วางแนวทางในการติดตามประเมินผลออกเป็น ๓ ขั้นตอน โดยมีการเชื่อมโยงการติดตามประเมินผลดังนี้

๑. การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน (Monitoring) ของโครงการ/กิจกรรมสำคัญ ซึ่งมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ของแผนในแต่ละช่วง จนการดำเนินงานเสร็จสิ้นโครงการ/กิจกรรมโดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมนั้น เป็นผู้รายงานความคืบหน้า การดำเนินงานพร้อมปัญหาและอุปสรรคทุกปี ไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ หรือคณะทำงานฯ หรือผู้ประเมินที่ได้รับมอบหมาย เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม และนำเสนอ ผู้บริหาร/ประชุมผู้บริหารต่อไป

๒. การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ของแผน ซึ่งเป็นผลเบื้องต้นที่ได้จากโครงการ/กิจกรรม (Outcome) ของแต่ละหน่วยงาน ที่เชื่อมโยงกับการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานแรงงาน (พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๘) โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบเป็นผู้รายงานผลตามตัวชี้วัดที่ร่วมรับผิดชอบทุกปี ไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือคณะทำงานฯ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายทราบและตรวจสอบความคืบหน้า ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการวิเคราะห์ประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน ตลอดจนข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับทบทวนแผนประจำปี ระยะเวลาครั้งแผน และระยะสิ้นสุดแผน

๓. การประเมินผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์ในระยะครึ่งแผน และระยะสิ้นสุดแผนโดยบุคคลภายนอก ทั้งนี้ ภายหลังจากจัดทำรายงานติดตามประเมินผลทั้ง ๕ ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น โดยสรุปผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมและผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ข้อผิดพลาด ตลอดจนข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ แล้ว จะมีการนำเสนอรายงานผลการประเมินเพื่อเป็นสารสนเทศย้อนกลับ (Information Feedback) ให้กับหน่วยงานในสังกัดและผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อทราบความสำเร็จ ความก้าวหน้า ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไขหรือความล้มเหลว ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาเป็นสารสนเทศในการตัดสินใจในทุกระดับต่อไป

๕.๓ การติดตามประเมินผลในช่วงปี ๒๕๕๕-๒๕๕๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาและยกระดับฝีมือแรงงาน รองรับการแข่งขันเสรีด้าน
แรงงาน ในประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด (หน่วย)	Baseline ๒๕๕๔	เป้าหมายรายปี				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ		
				๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	หลัก	สนับสนุน	
๑. พัฒนา คุณภาพ หลักสูตร การศึกษา และการ พัฒนาอา ชีพ	๑.๑ โครงการจัดทำ ปรับปรุง และพัฒนา หลักสูตรให้สอดคล้องกับกรอบ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง	- จำนวนหลักสูตรที่จัดทำ ปรับปรุง และพัฒนา ตามกรอบมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง - ร้อยละของบัณฑิตทุกระดับที่สอบผ่านมาตรฐานวิชาชีพ	๑๙	-	-	-	๒๓						มนร.	คณะ/ กอง
			๔๘	๕๐	๕๒	๕๔	๕๖							
	๑.๒ โครงการสำรวจ ความพึงพอใจหรือ ความต้องการด้าน หลักสูตรประจำปี	- ร้อยละความพึงพอใจของคนในท้องถิ่นต่อ หลักสูตรที่จัดการเรียนการสอน - ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตทุกระดับ - จำนวนหลักสูตรที่ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการ พัฒนาหรือปรับปรุง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐						มนร.	คณะ/ กอง
			๗๐	๗๕	๘๕	๙๐	๙๕							
			๒	๓	๔	๕	๖							
	๑.๓ โครงการส่งเสริม และพัฒนาหลักสูตร ให้ตรงตามกรอบ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง	- ร้อยละของหลักสูตร ที่ได้มาตรฐานตามกรอบ มาตรฐานหลักสูตรที่แต่ละส่วนราชการในสังกัด มีการจัดการเรียนการสอน - ร้อยละของหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการ ของท้องถิ่น	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐						มนร.	คณะ/ กอง
			๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐							

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ (ต่อ)

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด (หน่วย)	Baseline ๒๕๕๔	เป้าหมายรายปี				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	
				๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	หลัก	สนับสนุน
	๑.๔ ยกระดับฝีมือและ ศักยภาพแรงงาน	- จำนวนแรงงานที่ได้รับการยกระดับฝีมือ และศักยภาพ	๗๘๘	๘๓๖	๘๘๖	๙๓๙	๙๙๕					ศพจ. นธ.	
	๑.๕ พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพ	- จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือ ในการประกอบอาชีพ	๕๐๐	๕๕๐	๖๐๕	๖๖๕	๗๓๒					ศพจ. นธ.	
	๑.๖ พัฒนาส่งเสริมการ ประกอบอาชีพอิสระ	- จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมการ ประกอบอาชีพอิสระ	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐					ศพจ. นธ.	
๒. ขยาย โอกาสทาง การศึกษา	๒.๑ โครงการส่งเสริมและ สนับสนุนการเป็นศูนย์กลาง การให้บริการวิชาการในพื้นที่	- จำนวนเรื่องที่ให้บริการวิชาการ - จำนวนโครงการที่ให้บริการวิชาการ	๒ ๒๗	๓ ๒๙	๔ ๓๐	๕ ๓๐	๖ ๓๐					มนร.	คณะ/ กอง
	๒.๒ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ ระบบบริหารงานบุคคล - อบรมข้าราชการครูใน สังกัด เรื่องการจัดทำ ก.พ.๗ อิเล็กทรอนิกส์ - จำนวนข้าราชการครู ได้รับการอบรม เรื่องการใช้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRMS โรงละ ๑ คน จำนวน ๒๓๖ คน เจ้าหน้าที่ ๑๐ คน - อบรมข้าราชการครู เรื่อง การใช้ระบบบริหารทรัพยากร บุคคล HRMS โรงละ ๑ คน จำนวน ๑๑๘ คน เจ้าหน้าที่ ๘ คน	- จำนวนข้าราชการครูในสังกัดที่ได้รับ การอบรมเรื่องการจัดทำ ก.พ.๗ อิเล็กทรอนิกส์ - จำนวนข้าราชการครู ได้รับการอบรม เรื่องการใช้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HRMS โรงละ ๑ คน	๒๔๖ ๑๒๖	๒๔๖ ๑๒๖	๒๔๖ ๑๒๖	๒๔๖ ๑๒๖	๒๕๖ ๑๒๖					สพป. นธ เขต ๒	กลุ่ม บริหาร งาน บุคคล
												สพป. นธ เขต ๒	กลุ่ม บริหาร งาน บุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ (ต่อ)

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด (หน่วย)	Baseline ๒๕๕๔	เป้าหมายรายปี				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
				๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	หลัก	สนับสนุน
	๒.๓ พัฒนาเพิ่มเติม ศักยภาพ ผู้บริหารสู่ประชาคมอาเซียน - อบรมพัฒนาเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน - ศึกษาดูงานด้านการศึกษา ณ ประเทศ มาเลเซีย – สิงคโปร์	- จำนวนผู้บริหารการศึกษาได้รับการอบรมพัฒนาความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนและศึกษาดูงาน - จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการอบรมพัฒนาความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนและศึกษาดูงาน		๙	๙	๙	๙					สพป. นธ. เขต ๒	กลุ่มบริหารงานบุคคล
	๒.๔ พัฒนาบุคลากรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต ๒ - อบรมพัฒนาศักยภาพ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด สพป.นธ.๒	- จำนวนลูกจ้างประจำในสังกัด สพป.นธ.๒ ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพ - จำนวนลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด สพป.นธ.๒ ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพ	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕						
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศึกษาวิจัย	๓.๑ โครงการส่งเสริมการผลิตและเผยแพร่งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์สู่ท้องถิ่น	- ร้อยละงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น - ร้อยละของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นต่อจำนวนงานวิจัยทั้งหมด	๘๐	๘๐	๘๐	๘๕	๘๕						
			๒๗	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐						

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ (ต่อ)

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด (หน่วย)	Baseline ๒๕๕๔	เป้าหมายรายปี				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
				๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	หลัก	สนับสนุน
๔. การทดสอบมาตรฐานความรู้และมาตรฐานฝีมือแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	๔.๑ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	- จำนวนแรงงานที่ได้รับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑๘๐	๑๘๐	๒๐๐	๒๒๐	๒๔๐					มนร. ศพจ.นธ.	คณะ/ กอง
	๔.๒ การพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	- จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒					ศพจ.นธ.	
	๔.๓ โครงการทดสอบมาตรฐานและพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนตามกรอบมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง	- จำนวนผู้เรียนที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนส่วนราชการในสังกัดที่เข้าร่วม - ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตทุกระดับ	๗๐ ๗ ๗๐	๘๐ ๗ ๗๕	๙๐ ๗ ๘๐	๑๐๐ ๗ ๘๕	๑๒๐ ๗ ๙๐					มนร.	คณะ/ กอง
๕. สร้างเครือข่ายการพัฒนามาตรฐานและยกระดับฝีมือแรงงาน	๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนิน การฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ ส่งเสริมฯ	- จำนวนสถานประกอบการที่ยื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	๔๐๐	๔๐๐	๔๕๐	๕๐๐	๕๕๐					ศพจ.นธ.	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เพิ่มโอกาสการมีงานทำ และเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด (หน่วย)	Baseline ๒๕๕๔	เป้าหมายรายปี				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
				๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	หลัก	สนับสนุน
๑. ส่งเสริมดำเนินการจัดทำระบบแนะแนวอาชีพตออบสนองทุกกลุ่มเป้าหมาย	๑.๑ การให้บริการแนะแนวอาชีพแก่ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ - นักเรียนนักศึกษา - ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน - ประชาชนทั่วไป - กลุ่มคนพิเศษ เช่น เยาวชนในสถานพินิจ ทหารกองประจำการ ผู้สูงอายุ - ผู้ว่างงาน - ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	- จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ	๕,๒๓๒	๔,๖๐๕	๔,๘๓๕	๕,๐๗๗	๕,๓๓๐					สจจ.นธ	
๒. ส่งเสริมการลงทุนภาคอุตสาหกรรม	๒.๑ โครงการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดนราธิวาส	- ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมจังหวัด	M๑	M๒	M๓	M๔	M๕					ส น ง . อุตสาหกรรมฯ	
๓. ส่งเสริมการมีงานทำและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมทั้งในและต่างประเทศ	๓.๑ การให้บริการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ	- จำนวนประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ และมีรายได้	๒,๐๕๔	๒,๔๐๐	๒,๗๘๔	๓,๒๒๙	๓,๗๔๖						

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ (ต่อ)

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด (หน่วย)	Baseline ๒๕๕๔	เป้าหมายรายปี				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงานที่รับผิดชอบ		
				๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	หลัก	สนับสนุน	
๔. การส่งเสริมด้านการประกันสังคม	๔.๑ โครงการจัดประชุมชี้แจงให้ความรู้ด้านประกันสังคม	- จำนวนของผู้ประกันตนที่ได้รับความรู้ด้านประกันสังคม	๑๒๐	๑๒๐	๑๔๐	๑๖๐	๑๘๐						สปส.นธ.	
	๔.๒ โครงการเผยแพร่ความรู้เรื่องการประกันสังคมสู่สถานศึกษา	- จำนวนนักเรียน นักศึกษาที่ได้รับความรู้เรื่องการประกันสังคม	๖๐๐	๖๐๐	๖๖๐	๗๒๖	๗๙๒						สปส.นธ.	
๕. การส่งเสริมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๕.๑ กำกับดูแลและสนับสนุนให้แรงงานได้รับความรู้และการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	- ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	๘๔	๘๘	๙๒	๙๖	๙๘						สสค.นธ.	
	๕.๒ กำกับดูแลและสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีในการทำงาน	- ร้อยละของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจและปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน	๗.๕๐	๗	๖.๕๐	๖	๕.๕๐						สสค.นธ.	
	๕.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งด้านแรงงาน	- ร้อยละของสถานประกอบการที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ	๙๐	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘						สสค.นธ.	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาข้อมูลด้านกำลังคนและระบบสารสนเทศให้ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด (หน่วย)	Baseline ๒๕๕๔	เป้าหมายรายปี				งบประมาณ (ล้านบาท)				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
				๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	หลัก	สนับสนุน
๑. พัฒนาข้อมูลกำลังคนทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน (Demand & Supply) และระบบฐานข้อมูลกำลังคนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	๑.๑ โครงการสำรวจข้อมูลด้านแรงงาน (Demand & Supply)	- จำนวนแผน พัฒนากำลัง คน ที่มีประ สติธิภาพ	๑	-	๑	๑	๑	-	๐.๐๘	๐.๑๐	๐.๑๕	สรจ.นธ.	
	๑.๒ โครงการพัฒนาและเชื่อมโยงเครือข่ายระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคน	ระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัย เชื่อมโยงเครือข่าย	-	-	๑	๑	๑	-	๐.๒๕	๐.๒๕	๐.๒๕	สรจ.นธ.	
	๑.๓ โครงการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ	ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	๑	๑	๑	๑	๑	-	๐.๐๕	๐.๐๖	๐.๐๗	สรจ.นธ.	
	๑.๔ โครงการสำรวจข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ มาเลเซีย	ฐานข้อมูลแรงงานไทยใน ประเทศมาเลเซียที่ทันสมัย	-	-	๑	๑	๑	-	๐.๒๕	๐.๒๕	๐.๒๕	สรจ.นธ.	
	๑.๕ โครงการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร	ฐานข้อมูลภาวะการมีงานทำของประชากร	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	สนง. สถิติ.นธ.	
๒. พัฒนา ศักยภาพ บุคลากรด้าน สาร สนเทศ	๒.๑ โครงการฝึกอบรมพัฒนา ศักยภาพด้าน สาร สนเทศ แก่บุคลากรด้าน แรง งาน	จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมมี ศักยภาพด้าน สาร สนเทศ	-	-	๒๐	๒๕	๓๐	-	๐.๑๐	๐.๑๐	๐.๑๐	สรจ.นธ.	
	๒.๒ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “ก้าว ท้นการใช้สื่อ อิเล็กทรอนิกส์”	จำนวนผู้เข้าประชุมฯ	-	-	๕๐	๕๕	๖๐	-	๐.๑๐	๐.๑๐	๐.๑๐	สรจ.นธ.	

รายนามคณะกรรมการ
จัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดนราธิวาส
ตามคำสั่งจังหวัดนราธิวาส ที่ ๗๘๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๕

๑. รองผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาส (ที่กำกับดูแลกระทรวงแรงงาน)	ประธานคณะกรรมการ
๒. ประธานหอการค้าจังหวัดนราธิวาสหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดนราธิวาสหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๔. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดนราธิวาสหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๕. อุตสาหกรรมจังหวัดนราธิวาสหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๖. สถิติจังหวัดนราธิวาสหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส เขต ๑,๒,๓ หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๘. อธิการบดีมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๙. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดนราธิวาสหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนราธิวาสหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยนราธิวาสหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างนราธิวาสหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๓. พาณิชยจังหวัดนราธิวาส	คณะกรรมการ
๑๔. จัดหางานจังหวัดนราธิวาส	คณะกรรมการ
๑๕. ประกันสังคมจังหวัดนราธิวาส	คณะกรรมการ
๑๖. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนราธิวาสหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนราธิวาสหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๘. แรงงานจังหวัดนราธิวาส	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑๙. นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดนราธิวาส	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

แบบแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะ
ร่างแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดนราธิวาส ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๙

๑. ความคิดเห็นต่อรายละเอียดของแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการด้านแรงงานจังหวัดในแต่ละบท

บทที่ ๑ เห็นด้วยทั้งหมด
 เห็นด้วยบางส่วน (ระบุส่วนที่ไม่เห็นด้วย).....

.....

.....

.....

อื่น ๆ (ระบุ).....

.....

.....

บทที่ ๒ เห็นด้วยทั้งหมด
 เห็นด้วยบางส่วน (ระบุส่วนที่ไม่เห็นด้วย).....

.....

.....

.....

อื่น ๆ (ระบุ).....

.....

.....

บทที่ ๓ เห็นด้วยทั้งหมด
 เห็นด้วยบางส่วน (ระบุส่วนที่ไม่เห็นด้วย).....

.....

.....

.....

อื่น ๆ (ระบุ).....

.....

.....

บทที่ ๔ เห็นด้วยทั้งหมด
 เห็นด้วยบางส่วน (ระบุส่วนที่ไม่เห็นด้วย).....

.....

.....

.....

อื่น ๆ (ระบุ).....

.....

.....

บทที่ ๕

- เห็นด้วยทั้งหมด
- เห็นด้วยบางส่วน (ระบุส่วนที่ไม่เห็นด้วย

- อื่น ๆ (ระบุ)

๒. ขอความเห็นชอบต่อร่างแผนพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดนราธิวาส ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๙ เพื่อเผยแพร่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์ต่อไป

- เห็นชอบ
- ไม่เห็นชอบ เนื่องจาก.....

๓. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ลงชื่อ.....ผู้แสดงความคิดเห็น

()

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....

วันที่.....เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕

- หมายเหตุ :** ๑) ขอความกรุณาส่งกลับสำนักงานแรงงานจังหวัดนราธิวาส ภายในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๕
- ๒) ผู้แสดงความคิดเห็นที่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการสามารถส่งกลับทางโทรสารได้ที่หมายเลข ๐-๗๓๕๓-๒๑๐๔
- ๓) สำหรับคณะกรรมการพัฒนาด้านแรงงานเชิงบูรณาการจังหวัดนราธิวาส ปี ๒๕๕๕ ขอความกรุณาส่งฉบับจริง

หากมีข้อสงสัยโปรดติดต่อ คุณอารีย์ การิโร สำนักงานแรงงานจังหวัดนราธิวาส โทร. ๐-๗๓๕๓-๒๑๐๓-๔ หรือ
Email: rede953_kan@hotmail.co.th

ขอขอบคุณในความร่วมมือ
สำนักงานแรงงานจังหวัดนราธิวาส
โทร. ๐-๗๓๕๓-๒๑๐๓-๔
Email: narathiwat@mol.go.th