



แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดปัตตานี

พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

และ

แผนปฏิบัติการส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ

จังหวัดปัตตานี ประจำปี ๒๕๖๐

สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี
กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศ
โทร/โทรสาร ๐-๗๓๓๓-๕๑๕๙-๖๐

คำนำ

การดำเนินงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ของจังหวัดปัตตานี จัดเป็นการจัดทำตามขั้นตอนที่กำหนดเพื่อให้เป็นกรอบแนวทางให้การวางแผนปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบของจังหวัดปัตตานี

จังหวัดปัตตานี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางดำเนินงานด้านต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน สามารถนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการประสานงานกับพื้นที่ให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์สูงสุด

สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี

มีนาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
สารบัญ	(ข)
สารบัญตาราง	(ค)
สารบัญแผนภูมิ	(ง)
บทสรุปผู้บริหาร	(จ)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ เหตุผลและความจำเป็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ คำนียามของแรงงานนอกระบบ	๒
๑.๔ กรอบแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๓
๑.๕ ระยะเวลาของแผน	๔
๑.๖ กรอบแนวทางการปฏิบัติงาน	๔
บทที่ ๒ นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ	
๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	๖
๒.๒ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระทรวงแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี	๘
๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๙
๒.๔ นโยบายรัฐบาล การขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”	๑๐
๒.๕ นโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน	๑๑
๒.๖ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๑๗
๒.๗ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๒๐
๒.๘ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กระทรวงแรงงาน	๒๑
๒.๙ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน	๒๓
๒.๑๐ แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)	๒๔
๒.๑๑ แนวทางการขับเคลื่อน “สามเหลี่ยมการพัฒนาอย่างยั่งยืน”	๒๙
ต้นแบบเมืองพัฒนาเศรษฐกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้	
๒.๑๒ ผังความเชื่อมโยงด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานนอกระบบ	๓๐
บทที่ ๓ ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลด้านสังคมและเศรษฐกิจในจังหวัดปัตตานี	
๓.๑ ข้อมูลทั่วไป	๓๑
๓.๒ ข้อมูลด้านสังคม	๓๒
๓.๓ ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	๓๕
บทที่ ๔ สถานการณ์แรงงานนอกระบบจังหวัดปัตตานี	
๔.๑ ข้อมูลแรงงานนอกระบบ	๓๗
๔.๒ ข้อมูลผู้พิการ	๔๑
๔.๓ ข้อมูลผู้สูงอายุ	๔๑
๔.๔ ข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้าน	๔๒
๔.๕ ข้อมูลผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐	๔๒

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
๔-๑ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามเพศ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓๗
๔-๒ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มอายุ ปี ๒๕๕๙	๓๗
๔-๓ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี ๒๕๕๙	๓๘
๔-๔ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามอาชีพ ปี ๒๕๕๙	๓๙
๔-๕ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามจำแนกตามชั่วโมงการทำงาน ปี ๒๕๕๙	๓๙
๔-๖ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาจากการทำงาน ปี ๒๕๕๙	๔๐
๔-๗ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาสภาพแวดล้อม ปี ๒๕๕๙	๔๐
๔-๘ ข้อมูลผู้พิการจังหวัดปัตตานี ปี ๒๕๕๙	๔๑
๔-๙ ข้อมูลผู้สูงอายุจังหวัดปัตตานี ปี ๒๕๕๙	๔๑
๔-๑๐ จำนวนและร้อยละของประชากรวัยแรงงานจังหวัดปัตตานีต่อประชากรรวมของจังหวัด	๔๓
๔-๑๑ จำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำในจังหวัดปัตตานีต่อประชากรวัยแรงงาน	๔๓
๔-๑๒ จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบต่อผู้มีงานทำจังหวัดปัตตานี	๔๔
๔-๑๓ จำนวนและร้อยละของผู้พิการและผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบต่อผู้มีงานทำ ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙	๔๕

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ

หน้า

๔-๑ ร้อยละของประชากรวัยแรงงานในจังหวัดปัตตานีต่อประชากรรวมจังหวัดปัตตานี	๔๓
๔-๒ ร้อยละของผู้มีงานทำต่อประชากรวัยแรงงานของจังหวัดปัตตานี ปี ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙	๔๔
๔-๓ ร้อยละของแรงงานนอกระบบต่อผู้มีงานทำในจังหวัดปัตตานี ปี ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙	๔๕

บทสรุปผู้บริหาร

การดำเนินงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดปัตตานี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานนอกระบบในรอบ ๕ ปี เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความต่อเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ฯ ในปีที่ผ่านมา

๒. เพื่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน/องค์กรภาครัฐ ภาคประชาชน และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ และมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้มีพลังในการขับเคลื่อนการส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

วิสัยทัศน์

แรงงานนอกระบบได้รับการค้ำครองและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาให้แรงงานนอกระบบมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนแรงงานนอกระบบ ให้ได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขยายการค้ำครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

เป้าประสงค์

๑. แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ และมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๒. แรงงานนอกระบบ ตระหนักถึงความสำคัญด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงาน ได้รับความค้ำครองและมีหลักประกันสังคมอย่างทั่วถึง
๓. มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาด้านฝีมือแรงงานและการมีงานทำอย่างยั่งยืน
๒. เสริมสร้างหลักประกันด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้แรงงานนอกระบบมีความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน รับทราบและเข้าใจถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย
๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้แรงงานนอกระบบได้รับการค้ำครองตามกฎหมาย เข้าถึงสิทธิประโยชน์ และขยายความค้ำครองการประกันสังคม
๕. ส่งเสริมและพัฒนารูปแบบการบูรณาการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ เหตุผลและความจำเป็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

แรงงานนอกระบบ ได้รับการยอมรับว่าเป็นภาคส่วนที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสำรวจพบว่า แรงงานนอกระบบมีสัดส่วนมากเกินกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ทำงานทั้งหมดมาโดยตลอด จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๗ แรงงานนอกระบบมีสัดส่วนอยู่ระหว่างร้อยละ ๕๗ - ๖๒ ของแรงงานที่มีงานทำ และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่สูงนัก กล่าวคือ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และมีปัญหาในการทำงานหลายประการ ได้แก่ ปัญหาค่าตอบแทนจากการทำงานต่ำ และไม่แน่นอน ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีวันหยุด สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัย ทำงานอยู่ในอิริยาบถเดิมๆ ในที่มีฝุ่นควันหรือแสงสว่างไม่เพียงพอ รวมทั้งมีสถิติจากการได้รับบาดเจ็บหรือมีอุบัติเหตุการทำงานสูง ทั้งนี้ การที่แรงงานนอกระบบประสบปัญหาข้างต้นเนื่องจากเป็นผู้ที่ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายด้านแรงงาน และไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน

ปัจจุบันการดูแลคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานหลายหน่วยงาน รวมทั้งองค์กรภาคประชาสังคมหลายองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลแรงงานนอกระบบร่วมกับภาครัฐ ภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ซึ่งมีวิสัยทัศน์ “แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน”

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จังหวัดปัตตานีเป็นหนึ่งในจังหวัดนาร่อง ๑๐ จังหวัด ในการดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อแก้ไขประเด็นปัญหาด้านแรงงานนอกระบบที่สำคัญในจังหวัด แต่อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมีการดำเนินการดูแล คุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาแรงงานนอกระบบมาโดยตลอด จนถึงปี พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวนแรงงานนอกระบบยังคงมีสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานในระบบและยังคงพบปัญหาดังกล่าวข้างต้น จากการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า จังหวัดปัตตานี มีผู้ทำงานที่อยู่ในกำลังแรงงานซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๙๐,๖๔๘ คน โดยแยกเป็นผู้มีงานทำที่ได้รับการคุ้มครองทางประกันสังคมหรือที่เรียกว่า “แรงงานในระบบ” จำนวน ๑๑๙,๘๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒๓ ของผู้มีงานทำทั้งหมด และผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันสังคมจากการทำงานหรือที่เรียกว่า “แรงงานนอกระบบ” จำนวน ๑๗๐,๘๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๗๗ ของผู้มีงานทำทั้งหมด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน ๔๘,๕๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๖ มีปัญหาเรื่องค่าตอบแทนน้อย จำนวน ๒๙,๖๖๔ ร้อยละ ๗๒.๕๗ และปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน ๓,๗๑๕ คน ร้อยละ ๔๑.๙๖ ซึ่งแสดงถึงความจำเป็นที่จะต้องให้การคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาแรงงานนอกระบบต่อไป เพื่อให้การส่งเสริม คุ้มครอง และดูแลแรงงานนอกระบบเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีทิศทางที่ชัดเจน สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี จึงได้กำหนดจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ขึ้น โดยการทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ฯ ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน และให้มีความครอบคลุมทั้งมิติภารกิจของหน่วยงาน (Function) มิติของพื้นที่ (Area) และมีแนวทางการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน/องค์กรและพื้นที่ที่ชัดเจน

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความต่อเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ฯ ในปีที่ผ่านมา

๒. เพื่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน/องค์กรภาครัฐ ภาคประชาชน และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ และมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้มีพลังในการขับเคลื่อนการส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

๑.๓ คำนิยามของแรงงานนอกระบบ

คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” เกิดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๕๓๖ ในการประชุมนานาชาติ The ๑๕ th International Conference Labour Statisticians (ICLS) ในครั้งนั้น “แรงงานนอกระบบ” ถูกจำกัดความให้หมายถึง “แรงงานที่ประกอบอาชีพเป็นเจ้าของกิจการ (Self-employed) หรือเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการที่จัดอยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบหรือเป็นแรงงานที่ช่วยเหลือกิจการของครอบครัวหรือลูกจ้างในสถานประกอบการที่จัดอยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบแต่ไม่ได้รับความคุ้มครองทางสังคมหรือคนทำงานบ้าน”

สำหรับประเทศไทย นิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ถูกกำหนดไว้หลากหลายโดยองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมแรงงานในลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับภารกิจของแต่ละหน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดคำนิยาม ดังนี้

แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำ มีรายได้ที่ได้รับความคุ้มครองแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒ และ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ และผู้ที่ไม่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายประกันสังคม ได้แก่

๑. กลุ่มที่ทำงานรับจ้าง มีรายได้ประจำ หรือไม่ประจำ เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับจ้างทำงาน รับจ้างตามฤดูกาล คนรับใช้/คนทำงานบ้าน ฯลฯ
๒. กลุ่มงานประกอบอาชีพอิสระ คนขับรถรับจ้าง เกษตรกร แม่ค้า หาบเร่ แผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างซ่อม เจ้าของร้านขายของชำขนาดเล็ก ฯลฯ

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และฝีมือแรงงานที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและแรงงานนอกระบบ

คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง แรงงานมีงานทำ มีความมั่นคง รมีสู่สุขภาพดีในมิติอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

อาชีวอนามัย หมายถึง สุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ

ความปลอดภัย หมายถึง สภาพที่ปราศจากภัยคุกคาม ไม่มีอันตราย ละความเสี่ยงใดๆ

(ที่มา : นิยาม อาชีวอนามัย และความปลอดภัย จากคู่มืออาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานนอกระบบ, มุลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ)

แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดปัตตานี พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ใช้นิยาม “แรงงานนอกระบบ” ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เนื่องจากอ้างอิงสถิติข้อมูลแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ดังนั้น คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” จึงหมายถึง “ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน” โดยนิยาม “ผู้มีงานทำ” หมายความว่า ผู้มีงานทำที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป และนิยาม “ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน” หมายความว่า ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

นอกจากนี้สำนักงานสถิติแห่งชาติได้จำแนกประเภทแรงงานนอกระบบไว้ว่าเป็นแรงงานที่ทำงานอิสระหรือเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองในระบบการประกันสังคมและสวัสดิการ ไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน (มักได้รับค่าแรงต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน รายได้ที่ได้รับอาจจะเป็นไปตามจำนวนชิ้นงานที่ทำ ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน และไม่มีสัญญาการจ้างงาน) และไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐ ได้แก่

คนงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา (part - timeworker) คนงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (home - based worker) คนงานที่ทำงานแบบเหมาช่วง (sub - time worker) โดยสามารถจำแนกประเภทของแรงงานนอกระบบได้ ๒ กลุ่ม ดังนี้

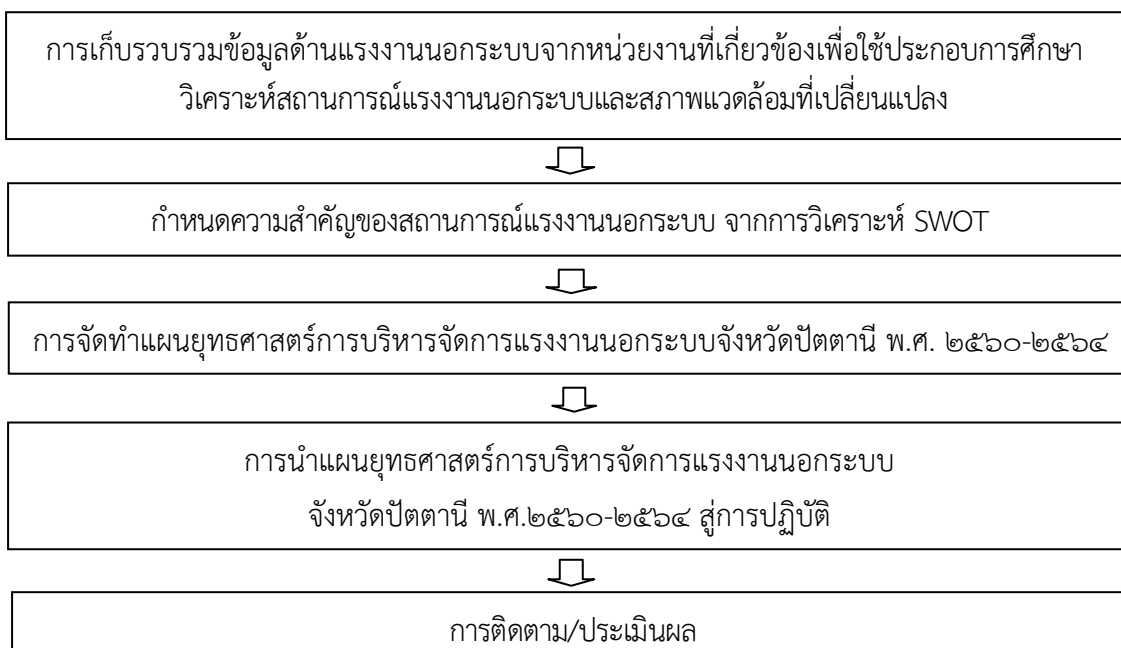
(๑) กลุ่มที่ทำงานรับจ้างและมีรายได้ประจำ/หรือไม่ประจำ ได้แก่ แรงงานที่รับจ้างเอางานไปทำที่บ้าน แรงงานรับจ้างทำของ แรงงานรับจ้างทำการเกษตรตามฤดูกาล แรงงานประมง คนรับใช้และคนทำงานบ้าน คนขับรถ (ส่วนตัวตามบ้าน) เป็นต้น

(๒) กลุ่มที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป ได้แก่ คนขับรถรับจ้าง เกษตรกร ชาวนา ชาวสวน แม่ค้า หาบเร่ แผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม เจ้าของร้านขายของชำขนาดเล็ก เป็นต้น

๑.๔ กรอบแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

กรอบแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

จังหวัดปัตตานี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔



ที่.	กิจกรรม	พ.ศ. ๒๕๖๐										
		ต.ค. ๕๙	พ.ย. ๕๙	ธ.ค. ๕๙	ม.ค. ๖๐	ก.พ. ๖๐	มี.ค. ๖๐	เม.ย. ๖๐	พ.ค. ๖๐	มิ.ย. ๖๐	ก.ค. ๖๐	ส.ค. ๖๐
๑	สำรวจ รวบรวมข้อมูลหรือปรับปรุง ทบทวนข้อมูลแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ และ บันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูล	←										→

ที่	กิจกรรม	พ.ศ. ๒๕๖๐											
		ต.ค. ๕๙	พ.ย. ๕๙	ธ.ค. ๕๙	ม.ค. ๖๐	ก.พ. ๖๐	มี.ค. ๖๐	เม.ย. ๖๐	พ.ค. ๖๐	มิ.ย. ๖๐	ก.ค. ๖๐	ส.ค. ๖๐	ก.ย. ๖๐
๒	วิเคราะห์สภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการของจังหวัด		↔										
๓	จัดทำแผนยุทธศาสตร์บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ของจังหวัดตามกรอบยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ				↔								
๔	จัดประชุมคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด นำร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ เสนอขอความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัด					↔							
๕	จัดทำแผนส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์					↔							
๖	ประสาน/บูรณาการกับหน่วยงาน/องค์กรและเครือข่ายเพื่อดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ						↔						
๗	ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ และปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด						↔						
๘	จัดประชุมคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด นำเสนอผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ และรับฟังข้อเสนอแนะ											↔	
๙	รายงานผลการดำเนินงานต่อ ปลัดกระทรวง												↔

บทที่ ๒

นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดปัตตานี ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิโดยรวบรวมแนวทางการพัฒนาประเทศที่สำคัญในปัจจุบันและนโยบายยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน นโยบายและแนวทางปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แผนพัฒนาจังหวัด รายละเอียดดังนี้

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดีกินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนามนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่นการส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคมตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการปรับระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มแข็งเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัยของโลก

๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

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

๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

๒) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประโยชน์

๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

๕) การสร้างความอยู่ดีที่สุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมขั้นสูง

๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

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

กระทรวงแรงงานได้ตระหนักเป็นอย่างยิ่งถึงสถานการณ์ด้านแรงงานทั้งภายนอกและภายในประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว บนพื้นฐานยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) มุ่งที่จะให้ประเทศไทยในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า เป็น “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP)” และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ทั้ง ๒ ฉบับ กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติข้างต้น โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน” แบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น ๔ ช่วง ๆ ละ ๕ ปี ดังนี้

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้านาน มีทักษะที่หลากหลาย (Multi-skill) เติมทักษะใหม่ (Re-skill) และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (Smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐ โดยมีผลสัมฤทธิ์ คือ แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (Multi-skill) เติมทักษะใหม่ (Re-skill) และมีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand ๔.๐ รวมถึงให้แรงงานมีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติเชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครอบคลุมสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engines of Growth) และมีมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นมาตรฐานสากล

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบ ปรับปรุง กฎระเบียบต่างๆ ด้านแรงงานให้มีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล การสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน โดยมีผลสัมฤทธิ์ คือ แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น รวมถึงมีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบ เป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔) เป็นยุคของ**ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน** เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุภาวะการพัฒนายั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM ทักษะ R&D และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เมื่อดำเนินการดังนี้แล้ว **ผลสัมฤทธิ์**ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศไทยบรรลุภาวะการพัฒนายั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) **ผลสัมฤทธิ์**ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIP) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนายั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

การพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นับเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวไปสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคมและระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

พัฒนาคนทุกช่วงวัยเพื่อให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการพัฒนาและดูแลผู้สูงอายุที่จะมีสัดส่วนสูงขึ้นในสังคมสูงวัยทั้งการสร้างงานที่เหมาะสม การฟื้นฟูและดูแลสุขภาพเพื่อชะลอความทุพพลภาพและโรคเรื้อรัง การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสังคมสูงวัย มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นฐานการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและรองรับการลดลงของขนาดกำลังแรงงาน โดยการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ การป้องกันและควบคุมปัจจัยทางสังคมที่กำหนดสุขภาพเพื่อสร้างสุขภาวะ ที่ดี การสร้างความ

อยู่ดีมีสุขให้ครอบครัวไทย รวมทั้งการเสริมสร้างบทบาทของสถาบันทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติเพื่อสร้างความปรองดองในสังคม การสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากรแหล่งทุนในการประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้และขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก การเข้าถึงบริการทางสังคมของรัฐอย่างมีคุณภาพ ทั้งถึง และเป็นธรรม อาทิ การสร้างโอกาส การเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนได้เต็มตามศักยภาพสามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสม เน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ การจัดรูปแบบบริการสุขภาพและสวัสดิการทางสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาระบบบริการสาธารณะให้มีคุณภาพและมีช่องทางการเข้าถึงที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาระบบยุติธรรมชุมชนการเพิ่มศักยภาพกองทุนยุติธรรมเพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ซึ่งจะนำไปสู่การลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำอันจะนำไปสู่การลดความขัดแย้งในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการนโยบายการเงินและนโยบายการคลัง โดยรวมถึงการปฏิรูปภาษีทั้งระบบเพื่อรักษาเสถียรภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจการปรับโครงสร้างทั้งห่วงโซ่คุณค่าในภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ การลงทุน เพื่อต่อยอดการสร้างมูลค่าเพิ่มของสาขาการผลิตและบริการที่เป็นฐานการเติบโตทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน พร้อมวางรากฐานการพัฒนามนุษย์ องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมทั้งกฎระเบียบเพื่อสร้างความเข้มแข็งของสาขาการผลิตและบริการใหม่ และเศรษฐกิจดิจิทัลภายใต้เงื่อนไขการรักษาสิ่งแวดล้อมและการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของพื้นที่โดยเฉพาะภาคการผลิตและบริการที่มีศักยภาพที่เป็นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในอนาคต เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมและบริการสร้างสรรค์ อุตสาหกรรมบนฐานชีวภาพ อุตสาหกรรมอากาศยานยนต์ อุตสาหกรรมระบบราง อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ ธุรกิจบริการสุขภาพ ธุรกิจบริการทางการเงิน ธุรกิจการจัดประชุมและนิทรรศการนานาชาติ ธุรกิจภาพยนตร์ การศึกษานานาชาติ ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ศูนย์ปฏิบัติการประจำภูมิภาค เป็นต้น

๒.๔ นโยบายรัฐบาล การขับเคลื่อนประเทศไปสู่ ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙ มีประเด็นยุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับภารกิจกระทรวงแรงงาน จำนวน ๘ นโยบาย ดังนี้

นโยบายที่ ๑ การป้องกันและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ โดย (๑) ในระยะเร่งด่วนให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคง เน้นการจัดระบบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดน (๒) เร่งแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ใช้ตามแนวทางกลยุธมิตรแบบสันติวิธี (๓) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน

นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
โดย (๑) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้วยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน (๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ฯลฯ โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ (๓) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนมากขึ้น (๔) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เน้นสร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

นโยบายที่ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน โดยวางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มี ความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

นโยบาย ๗ การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

นโยบายที่ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการให้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม โดยสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ

นโยบายที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดย (๑) ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐ และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย (๒) ยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ และ (๓) ให้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคำสัตย์ของความเป็นราชการและความซื่อสัตย์สุจริต

๒.๕ นโยบายและแนวทางการปฏิรูปราชการของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานมีภารกิจหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงาน ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาประเทศ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทั้งมิติด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคมจิตวิทยา ซึ่งทุกภาคส่วนควรตระหนักและมีความภาคภูมิใจในภาระหน้าที่ที่สำคัญนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งห้วงเวลาปัจจุบันเป็นห้วงเวลาแห่งการปฏิรูปประเทศ ทุกฝ่ายต้องละทิ้งความขัดแย้ง การแบ่งพรรค แบ่งพวก แบ่งสี แบ่งฝ่าย แต่ต้องร่วมมือการทำงาน ต้องทุ่มเท เสียสละ ทำงานแข่งกับเวลาเพื่อวางรากฐานที่มั่นคงในด้านแรงงาน ให้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศในระยะต่อไป จึงขอให้ทุกท่านน่านโยบายกระทรวงแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยนโยบายทั่วไป จำนวน ๙ ข้อ และนโยบายเฉพาะ จำนวน ๙ ข้อ ไปเป็นกรอบแนวทางในการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาแรงงานไทยให้มีความก้าวหน้า มั่นคง และยั่งยืน ดังนี้

นโยบายทั่วไป : เป็นเรื่องภาพรวมของแนวทางในการทำงานที่ทุกหน่วยงานต้องให้ความสำคัญ ดังนี้

๑. ให้ทุกส่วนราชการให้ความสำคัญกับกิจกรรมเทิดพระเกียรติและกิจกรรมเทิดทูนสถาบันฯ

- ในส่วนของโครงการพระราชดำริ ที่กระทรวงแรงงานรับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องสนับสนุน จะต้องให้ความใส่ใจในการวางแผนดำเนินงาน และมีการติดตามอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

- การจัดหลักสูตรอบรมหรือกรรมใดๆ ก็ตามให้สอดคล้องกับความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้ผู้ร่วมกิจกรรมได้เข้าใจถึงความหมาย และความสำคัญตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว คือความพอประมาณ ความมีเหตุผล และภูมิคุ้มกันกับให้เสริมสร้างจิตสำนึกความจงรักภักดี ต่อสถาบันฯ

- การปลูกฝังค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ ในทุกๆ หลักสูตร

๒. ให้ยึดถือนโยบายรัฐบาล มติ ครม. นโยบายและแนวทางของ คสช. และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ

- ขอให้ทุกท่านทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เน้นการทำงานเชิงรุก สร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์

- การทำงานจะต้องคิดวิเคราะห์วางแผนอย่างเป็นระบบ (กำหนดกิจเฉพาะและกิจแฝง) กิจเฉพาะหมายถึงงานหลักที่จะต้องทำ กิจแฝงหมายถึงงานรอบที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุงานหลัก

- ต้องจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วน เรื่องใดต้องทำก่อน เรื่องใดทำหลัง

- ต้องมีการประเมินสถานการณ์ในระหว่างการทำงาน คาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา อย่างรอบให้เกิดปัญหา จะต้องเตรียมการและวางแผนแก้ไขปัญหาล่วงหน้า ต้องมีแผนสำรองแผนเผชิญเหตุ

- ต้องกำหนดผู้รับผิดชอบ เป้าหมาย ระยะเวลา และตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. หัวหน้าส่วนราชการ ต้องศึกษาทำความเข้าใจทั้งนโยบายของรัฐบาลและแผนการปฏิรูป (Road Map ของ คสช.)

- ต้องรู้ว่ารัฐบาลดำเนินการในเรื่องใด Road Map ของ คสช. อยู่ในขั้นตอนใดและถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

- ในส่วนของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนจะต้องสามารถชี้แจงเผยแพร่สร้างการรับรู้ให้กับประชาชนได้ทราบได้เข้าใจการดำเนินงานของ คสช. รัฐบาลและกระทรวงแรงงาน สอดแทรกการสร้างความรู้ไว้ในทุกกิจกรรมทุกเวที ที่ไปพบปะกับประชาชน

๔. ทุกหน่วยงานต้องมีการติดตามข้อมูลข่าวสารและสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา

- ต้องติดตามข้อมูลข่าวสารและสถานการณ์ตลอดเวลา ทั้งที่เป็นสถานการณ์ภายในประเทศ และสถานการณ์ต่างประเทศ

- ต้องมีการสังเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร ว่าเรื่องใดเกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบด้านแรงงาน

- ต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นเหตุเป็นผลเพื่อเตรียมการหรือหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา

- มีระบบในการรายงานข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และเชื่อถือได้เพื่อให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา

๕. กฎหมายด้านแรงงาน ปัจจุบันมีปัญหาใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและการบริหารจัดการแรงงาน เช่น ปัญหาแรงงานต่างด้าว, TIP Report, IUU (Illegal, Unreported and Unregulated) เป็นต้น

- ต้องมีการปรับปรุง แก้ไข กฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพกิจและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

- เร่งออกกฎหมายลำดับรองของ พระราชบัญญัติที่ได้ประกาศใช้แล้ว เช่น พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานฯ พระราชบัญญัติแรงงานทาสทะเลฯ พระราชบัญญัติประกันสังคมฯ

- ต้องพัฒนาระบบการตรวจติดตามและบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพอีกด้วย

๖. มาตรการรักษาความปลอดภัย ให้ยึดถือดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ อย่างเคร่งครัด

- ในการ รักษาความปลอดภัยสถานที่ จะต้องกำหนดพื้นที่ในการควบคุมและกำกับดูแลเป็นประโยชน์ให้แน่ชัด พื้นที่ใดเป็นพื้นที่หวงห้ามเด็ดขาด พื้นที่ใดเป็นพื้นที่หวงห้ามเฉพาะ

- กำหนดมาตรการควบคุมการเข้า-ออก ของบุคคลต่างๆ ให้ชัดเจน

- การรักษาความปลอดภัยเอกสารต้องกำหนดชั้นในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารชั้นความลับของเอกสาร และดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบฯ อย่างเคร่งครัด

๗. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นเรื่องที่สำคัญ

- การปรับย้ายตำแหน่งในทุกระดับจะต้องพิจารณาจากความรู้ความสามารถต้องไม่มีการวิ่งเต้นซื้อขายตำแหน่ง หรือจ่ายเงินเพื่อโยกย้ายที่อยู่

- ต้องไม่มีการเรียกร้อยผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็น ค่าหัวคิว สินบน หรือส่วนใดๆ ทั้งสิ้น

- หน่วยงานใดที่มีรายได้ขอให้ดำเนินการตรวจสอบว่ามีการทุจริตหรือไม่

- การจัดซื้อ จัดจ้าง การทำสัญญาโครงการต่างๆ จะต้องมีความโปร่งใสตรวจสอบได้หากพบการทุจริต จะต้องสอบสวนหาผู้กระทำความผิดมาลงโทษ

- ตรวจสอบช่องว่าง-ช่องโหว่ ที่ทำให้เกิดการทุจริต ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงระบบระเบียบหรือกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก

- และให้ทุกส่วนราชการจัดกิจกรรมรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องและจริงจัง

๘. การพัฒนาบุคลากร กระทรวงแรงงานเป็นการทรงงานที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นขอให้ทุกส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

- ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่พร้อมๆ กับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

- ให้ความสำคัญในเรื่องของสวัสดิการของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะข้าราชการชั้นผู้น้อย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๙. การให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงาน

- เน้นการทำงานร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคี สมานฉันท์ มีการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการภายในกระทรวง

- ประสานการปฏิบัติกับส่วนราชการภายนอกกระทรวง ภาคเอกชน ตลอดจนภาคีเครือข่ายอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานในภาพรวมของรัฐบาล

นโยบายเฉพาะ : เป็นงานเฉพาะเรื่องที่ต้องการให้เร่งดำเนินการ ดังนี้

๑. การพัฒนาแรงงาน ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ

- หน่วยงานต้องทราบความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาด ทั้งในเรื่องของทักษะฝีมือ และจำนวนแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพ

- ร่วมมือกับภาคเอกชน สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา ในการฝึกงานให้กับนักเรียนนักศึกษาที่จะจบการศึกษา ให้มีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีทักษะฝีมือตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการว่างงานและการอพยพเข้ามาทำงานในเมืองได้

- เรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน ถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องทำให้การพัฒนาและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีมาตรฐานในระดับสากล เพื่อรองรับการจ้างค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเป็นการเพิ่มศักยภาพของแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

- การเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงแหล่งงาน โดยขยายการจัดตั้ง Smart Job Center ให้ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ เพิ่มการแนะแนวอาชีพ เพื่อต่อยอดจาก Smart Job Center เป็น Smart Job Smart Worker Center

- การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จะต้องพัฒนาเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้กับแรงงานในการไปทำงานได้อย่างมีศักดิ์ศรี

- ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมสวัสดิการ การให้ความคุ้มครอง และ ระบบแรงงานสัมพันธ์ สร้างหลักประกันทางสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน

- พัฒนาระคุ้มครอง และความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- รณรงค์ขอความร่วมมือจากสถานประกอบการ และการจัดชุดตรวจบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มข้นและจริงจัง สถานประกอบกิจการใดที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้ดำเนินการออกคำสั่งหรือดำเนินคดีตามอำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัด

- พัฒนาระบบการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านประกันสังคม และขยายขอบเขตประกันสังคมให้ครอบคลุมไปถึงแรงงานนอกระบบ เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์และเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายเพื่อให้ผู้ประกันตนเข้าถึงสิทธิประกันสังคมอย่างทั่วถึง

๒. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เรื่องแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ขณะที่ยังมีความต้องการแรงงานต่างด้าวในการพัฒนาประเทศ จึงต้องทำให้เป็นระบบตามมาตรฐานสากลการดำเนินการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและผ่อนผันให้ทำงาน ตามที่คณะรักษาความสงบ

แห่งชาติและรัฐบาลดำเนินการในรอบที่ผ่านมาเป็นการแก้ปัญหาเร่งด่วนเฉพาะหน้า ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบครบวงจร

- การกำหนดความต้องการ จะต้องรวบรวมความต้องการแรงงานทั้งในส่วนที่เป็นความต้องการรายปีของผู้ประกอบการ และประมาณการความต้องการแรงงานของภาคเศรษฐกิจในอนาคตจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สภาพอุตสาหกรรม สภาพการค้าและ สมาคม ประมง นำมาวางแผนกำหนดคุณสมบัติ และจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมและเพียงพอ เสนอไปยังประเทศต้นทาง

- การนำเข้าแรงงานต่างด้าว จากเดิมที่เคยผ่านเข้ามาอย่างผิดกฎหมายจะต้องใช้ช่องทางที่ถูกต้อง โดยผ่านศูนย์ประสานงานแรงงานต่างด้าวที่จัดตั้งขึ้นตามด่านถาวรมีการตรวจลงตราวีซ่าและคัดกรองขั้นต้น จากนั้นจึงให้นายจ้างรับไปยังศูนย์ OSS (One Stop Service) จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการ เพื่อดำเนินการจดทะเบียนตามขั้นตอน

- ต้องมีการดูแลแรงงานต่างด้าวระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย การใช้แรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการจ้าง ดูแลในด้านสวัสดิการให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานสากล มีการจัด Zoning เพื่อให้สะดวกต่อการควบคุมดูแลไปจนถึงการอำนวยความสะดวกในการกลับภูมิลำเนาเมื่อครบวาระการทำงาน

๓. ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับ เป็นส่วนหนึ่งของปัญหาที่ทำให้ประเทศไทยเคยถูกจัดอันดับอยู่ในกลุ่ม Tier ๓ ในรายงานการค้ามนุษย์ หรือ TIP Report ของสหรัฐฯ (เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙ ประเทศไทยได้ถูกจัดอันดับอยู่ในกลุ่ม Tier ๒ Watched List) ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติในการแก้ไขปัญหาต้องดำเนินการ ดังนี้

- ต้องไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับอย่างเด็ดขาด ทั้งในส่วนองแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

- ในการปราบปรามผู้กระทำความผิด ให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดจริงจังไม่ว่าจะเป็นผู้มีอิทธิพล หรือข้าราชการระดับใดก็ตาม หากพบว่าเกี่ยวกับขบวนการค้ามนุษย์จะต้องถูกดำเนินคดีอย่างเด็ดขาดไม่มีการละเว้น

- การทำงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานที่ได้จัดตั้งขึ้นจะต้องทำงานเชิงรุกมีผลงานเป็นรูปธรรมจับต้องได้

- การตรวจคุ้มครองแรงงานจะต้องบูรณาการคุมตรวจจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความเร่งด่วนในการตรวจกิจกรรมกลุ่มเสี่ยง แรงงานในกิจกรรมประมงทะเล

- มีการพัฒนาเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ศปมผ. ศร.ชล. กรมเจ้าท่า กรมประมง

- ปรับปรุงแนวปฏิบัติในการจัดหางานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อป้องกันการหลอกลวงไปบังคับใช้แรงงาน

- เร่งรัดจัดทำค่านิยาม แรงงานบังคับแรงงานทาส แรงงานขัดหนี้

- จัดอบรมให้กับพนักงานตรวจแรงงานและอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล ส่งเสริมแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (Good Labour Practices : DLP) ที่เน้นบทบาทของนายจ้างในการแสดงเจตจำนงที่ชัดเจนว่าพร้อมจะปฏิบัติตามข้อตกลงต่างๆ เพื่อการดูแลคุ้มครองแรงงานของตนเป็นอย่างดี ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ

๔. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงาน

- พัฒนาระบบสารสนเทศและระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้มารับบริการทุกประเภท ยกตัวอย่างเช่น การเพิ่มช่องทางการให้บริการรับ - จ่ายเงินผ่านระบบ e-service

- พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านแรงงานต่างด้าว

- เร่งจัดทำ Application ในการให้บริการด้านแรงงานเพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการให้บริการลูกจ้าง นายจ้างผู้ประกอบการ รวมถึงประชาชนทั่วไป

๕. การพัฒนาความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

- ให้องค์กรที่เกี่ยวข้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในกรอบทวิภาคีและในกรอบพหุภาคี โดยให้ความสำคัญกับกลุ่มประเทศ CLMV กลุ่มประเทศสมาชิก ASEAN และกลุ่มประเทศเอเชียและแปซิฟิกเป็นลำดับแรก

- เน้นการทำงานร่วมกับองค์กรระหว่างประเทศด้านแรงงานต่างๆ เพื่อผลักดันนโยบายความร่วมมือของรัฐบาลให้บรรลุผลสำเร็จ

- ยกระดับการดำเนินงานด้านแรงงานของไทยให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

๖. การสนับสนุนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ

- ให้ทุกส่วนราชการสนับสนุนการดำเนินการในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษของรัฐบาลโดยให้เร่งรัดการจัดตั้ง OSS ในพื้นที่

- กำหนดรูปแบบและกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดนแบบไป-กลับ และตามฤดูกาล และเร่งดำเนินการให้เกิดผลโดยเร็ว

- การฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่แต่ละพื้นที่ ให้มีทักษะฝีมือสอดคล้องกับการรองรับตามการแบ่งคลัสเตอร์ในแต่ละพื้นที่ (สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ไอทีและดิจิทัล ยานยนต์และชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แปรรูปเกษตรและอาหาร)

- เร่งขยายสาขาสำนักงานประกันสังคมในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและดำเนินการโครงการสินเชื่อเพื่อสนับสนุนการจ้างงานในเขตพัฒนาพิเศษ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๗. การบริหารจัดการศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center : NLIC)

- จัดทำฐานข้อมูลแรงงานให้เป็นระบบโดยข้อมูลต้องมีรายละเอียดแต่ละภาค กลุ่ม พื้นที่ จัดทำเป็นหมวดหมู่เข้าระบบ และปรับแก้ข้อมูลให้ทันสมัยตลอดเวลา

- เชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลในเชิงลึก โดยนำข้อมูลในแต่ละด้าน เช่น ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงาน การหมุนเวียน การเคลื่อนย้ายตลาดแรงงาน การเปลี่ยนงานเปลี่ยนนายจ้างของแรงงาน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มาประมวลผลและวิเคราะห์ คาดการณ์สถานการณ์แรงงานในอนาคตนำมาใช้ประกอบการวางแผนงาน/โครงการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมเข้ามายังศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ

๘. การส่งเสริมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ต้องเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- โดยการประสานข้อมูลความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานอาเซียน
- เร่งรัดการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- เพิ่มทักษะความรู้ของแรงงานในประเทศ
- ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงาน อย่างเป็นมาตรฐานให้กับแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน
- ส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตน โดยยกระดับการบริการ

ประกันสังคมสู่สากล

- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และการพัฒนาความร่วมมือระหว่างกัน
- พัฒนาความรู้เกี่ยวกับอาเซียนและทักษะภาษาให้กับบุคลากรและแรงงาน

๙. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก และรองรับต่อสถานการณ์ต่างๆที่กำลังเผชิญอยู่ เพื่อให้มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- ทุกส่วนราชการจะต้องวิเคราะห์โครงสร้างหน่วยงานของตนเองกับภารกิจที่ได้รับและดำเนินการอยู่ในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในเรื่องใดและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไรแล้วเสนอขึ้นตามสายการบังคับบัญชา ทั้งนี้ ขอให้เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว ในการให้บริการประชาชน ไม่ใช่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเพื่อปรับตำแหน่งอัตราแก้ปัญหาให้กับบุคคล

นโยบายในการทำงานของกระทรวงแรงงานในปี ๒๕๕๙ ทั้ง ๑๘ ข้อ เป็นนโยบายที่ผ่านการร่วมคิดร่วมพิจารณาทุกส่วนราชการในกระทรวง เพื่อให้ทุกท่านร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ ดังนั้น จึงขอความร่วมมือจากข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ทุกคนในกระทรวงแรงงานในการร่วมขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยขอให้ผู้นำนโยบายที่ได้รับไปแปลงเป็นแผนงาน/แผนปฏิบัติการตามขอบเขตความรับผิดชอบของตน และเร่งดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์โดยเร็ว ซึ่งจะทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทุกท่านจะต้องทุ่มเท เสียสละ ทำงานหนักแข่งกับเวลา เพื่อวางรากฐานด้านแรงงานของประเทศให้มีความก้าวหน้าเข้มแข็ง /เพื่อนำพาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในที่สุด

๒.๖ แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงได้นำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยมีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์

“แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
๒. ค้ำครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. พัฒนาระทรวงให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

โดยจากกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี กระทรวงแรงงาน ได้เล็งเห็นถึงจุดสำคัญของความสำเร็จในช่วง ๕ ปีแรก ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้บูรณาการกับอีก ๑๕ หน่วยงาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรก ภายใต้ “แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ซึ่งขับเคลื่อนด้วย ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓๖ กลยุทธ์ ๒๖๐ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชน (ด้านแรงงาน) อย่างบูรณาการ

กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี มีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริม พัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อยกระดับการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน โดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๖ คุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลอกจากการหางานทำ

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๘ ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ มีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- กลยุทธ์ที่ ๒ ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (บูรณาการ)
- กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน มีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- กลยุทธ์ที่ ๑ บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น
- กลยุทธ์ที่ ๒ ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการ)
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนากฎหมายเพื่อให้นายจ้าง/สถานประกอบการ แจ้งความต้องการเพื่อได้ทราบอุปสงค์ที่แท้จริง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร มีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน
- กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร
- กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์และการกิจที่ได้รับมอบหมาย
- กลยุทธ์ที่ ๔ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของกระทรวง
- กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (บูรณาการ)
- กลยุทธ์ที่ ๖ เสริมสร้างการสื่อสารภายใน และภาพลักษณ์ขององค์กร
- กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ICT และผู้ใช้งานให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล
- กลยุทธ์ที่ ๘ การติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ มีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย

๒.๗ แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

“แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง
นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. ผลักดันให้เกิดการขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ
๒. ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ทั่วถึง
๓. พัฒนาสมรรถนะและขยายโอกาสการมีงานทำที่มั่นคง
๔. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมายแก่แรงงานนอกระบบ และบุคลากรภาครัฐอย่างทั่วถึง
๕. พัฒนาหรือปรับปรุงกฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ
๖. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบ
๗. บูรณาการการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน

เป้าประสงค์

๑. แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับการคุ้มครอง และเข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทั่วถึงและแรงงานในระบบ
๒. แรงงานนอกระบบมีสมรรถนะสูงขึ้น มีงานทำอย่างต่อเนื่อง และมีรายได้ที่มั่นคง
๓. แรงงานนอกระบบและบุคลากรภาครัฐมีความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบและสิทธิตามกฎหมายของแรงงานนอกระบบ
๔. ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมถึงแรงงานนอกระบบ ตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
๕. กฎหมายด้านแรงงานนอกระบบมีความครอบคลุม ทันสมัย และการบังคับใช้มีประสิทธิภาพ
๖. มีระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบที่ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้
๗. กลไกการทำงานด้านแรงงานนอกระบบทุกระดับมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง
๒. เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน
๓. เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

๒.๘ แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อดำเนินการตามภารกิจของกระทรวงแรงงานและตอบสนองยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ ภายใต้ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณและแผนงานที่สำคัญ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงและการต่างประเทศ

แผนงานบูรณาการ

๑) แผนงานยุทธศาสตร์สร้างความปรองดองและสมานฉันท์ ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนวัยแรงงานมีความรู้ความเข้าใจสิทธิหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตยและกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ที่ถูกต้อง พร้อมการได้รับบริการด้านแรงงานของประชาชน

๒) แผนงานยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อดำเนินการให้แรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับพัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการในพื้นที่ มีทักษะเพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ

๓) แผนงานยุทธศาสตร์จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ เพื่อดำเนินการให้แรงงานได้รับความคุ้มครอง ป้องกันไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

๔) แผนงานยุทธศาสตร์ป้องกัน ปราบปราม และบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด เพื่อดำเนินการคุ้มครองป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ

แผนงานยุทธศาสตร์

๑) แผนงานยุทธศาสตร์เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ เพื่อดำเนินการให้ประชาชนวัยแรงงานมีความรู้ในแนวทางพระราชดำริและพระราชกรณียกิจต่างๆ ที่สามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตประจำวันได้

แผนงานพื้นฐาน

๑) แผนงานรองขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อดำเนินการให้ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับบริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง มีอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

แผนงานบูรณาการ

๑) แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อดำเนินการให้แรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือตรงตามความต้องการของพื้นที่ รวมทั้งรับรู้สิทธิประโยชน์และความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน แรงงานต่างด้าวได้รับการจัดระเบียบ

๒) แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ เพื่อดำเนินการพัฒนากิจกรรมฝีมือแรงงานไทยด้านโลจิสติกส์และการก่อสร้าง เพื่อยอมรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและธุรกิจด้านโลจิสติกส์ที่เกี่ยวข้อง

๓) แผนงานยุทธศาสตร์ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เพื่อดำเนินการวิจัยความต้องการของแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และศึกษาวิจัยเพื่อการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

แผนงานยุทธศาสตร์

๑) แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาความร่วมมือด้านต่างประเทศ สร้างและรักษาผลประโยชน์ชาติ เพื่อดำเนินการส่งเสริมให้แรงงานมีความรู้ และได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงาน ในเขตการค้าเสรีอาเซียน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขงและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

๒) แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาและยกระดับผลผลิตภาพแรงงาน เพื่อดำเนินการส่งเสริมให้แรงงานมีทักษะฝีมือและผลผลิตภาพสูงขึ้นรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมาย และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม และประชาชนทั่วไปหรือนักเรียน นักศึกษา ได้รับการแนะแนวอาชีพที่เหมาะสม มีข้อมูลสำหรับการศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพ

แผนงานพื้นฐาน

๑) แผนงานรองพัฒนาความร่วมมือด้านต่างประเทศ สร้างและรักษาผลประโยชน์ชาติ เพื่อดำเนินการคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศให้ได้รับการปฏิบัติและผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม

๒) แผนงานรองพัฒนาและยกระดับผลผลิตภาพแรงงาน เพื่อดำเนินการส่งเสริมให้แรงงานมีงานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีสวัสดิการและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

แผนยุทธศาสตร์บูรณาการ

๑) แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย เพื่อดำเนินการส่งเสริมให้แรงงานกลุ่มพิเศษ และแรงงานทั่วไปมีความพร้อมด้านทักษะและได้รับการบรรจุงานควบคู่กับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความอบอุ่นในครอบครัว แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม

ยุทธศาสตร์ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างการเติบโตจากภายใน

แผนยุทธศาสตร์บูรณาการ

๑) แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาระบบประกันสุขภาพ เพื่อดำเนินการให้แรงงานในระบบประกันสังคมมีหลักประกันด้านการรักษาพยาบาล

๒) แผนงานยุทธศาสตร์สร้างความเสมอภาคเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ เพื่อดำเนินการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีอาชีพ และมีรายได้ ผ่านการแนะแนวอาชีพ และฝึกอบรมอาชีพ

ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

แผนงานยุทธศาสตร์บูรณาการ

๑) แผนงานยุทธศาสตร์ป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อดำเนินส่งเสริมธรรมาภิบาล ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการงาน/ข้อกฎหมาย รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน

๒.๙ แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔) และแผนแม่บทอื่นๆ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“บริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน
อำนวยความสะดวกแรงงานสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

- ๑) กำหนดและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เศรษฐกิจด้านแรงงาน
- ๒) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
- ๓) บริหารจัดการศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ
- ๔) สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน
- ๕) ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ แรงงานพิการ และแรงงานผู้สูงอายุ
- ๖) พัฒนาระบบค่าจ้างของประเทศ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการใน ๓ ผลผลิต ๘ โครงการ เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงและการต่างประเทศ ประกอบด้วย

แผนงานพื้นฐานด้านความมั่นคงและการต่างประเทศ

แผนงานบูรณาการสร้างความปลอดภัยและสมานฉันท์

แผนงานบูรณาการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์

แผนงานบูรณาการป้องกัน ปราบปราม และบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงาน

แผนงานบูรณาการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

แผนงานบูรณาการพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนงานบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒.๑๐ แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) โดยรวมมีประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์จังหวัดปัตตานี

“เมืองเกษตรอุตสาหกรรมและผลิตภัณฑ์ฮาลาลคุณภาพของประเทศ
เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่สันติสุข”

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ประเด็น และน้ำหนักในการพัฒนาในรอบแผน ๔ ปี ดังต่อไปนี้

- ๑) การสร้างเสริมเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง จากฐานเกษตรอุตสาหกรรม ผลผลิตฮาลาล การค้า การบริการ และการท่องเที่ยว (น้ำหนักร้อยละ ๔๐)
- ๒) การพัฒนาสังคม ชุมชนที่น่าอยู่ และทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน(น้ำหนัก ร้อยละ ๓๐)
- ๓) การเสริมสร้างความมั่นคง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงเมืองสู่นานาชาติ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์และโครงการที่สำคัญ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

“การสร้างเสริมเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง จากฐานเกษตรอุตสาหกรรม ผลผลิตฮาลาล การค้า การบริการ และการท่องเที่ยว(น้ำหนักร้อยละ ๔๐)”

๑. เป้าประสงค์

- ๑) ผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพมีศักยภาพทางการตลาด
 - ๒) ผลิตภัณฑ์ฮาลาลมีคุณภาพ มีคุณค่า และมีมูลค่าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
 - ๓) ปัตตานีเป็นเมืองที่น่าลงทุน การค้า การบริการ เติบโตอย่างต่อเนื่อง
- เกษตรอุตสาหกรรม การค้า การบริการ และการท่องเที่ยวสร้างรายได้ สร้างงาน และสร้างโอกาสแก่ชุมชน ประชากร

๒. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

ตัวชี้วัด	ผลงานที่ผ่านมา	ค่าเป้าหมาย(พ.ศ.)				ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมวลรวมภาคเกษตร	-๔.๙๐	๐.๑๕	๐.๑๕	๐.๑๕	๐.๑๕	สนง.เกษตรและสหกรณ์จังหวัดปัตตานี
๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนแปลง/ฟาร์มที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการผลิตที่ดีและเหมาะสม (GAP)						สนง.เกษตรและสหกรณ์จังหวัดปัตตานี
- พืช	-๕๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	
- ประมง	๑๘	๕	๕	๕	๕	
๓) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ฮาลาล	-๑.๘๑	๐.๑๕	๐.๒๕	๐.๕	๑	สนง.พาณิชย์จังหวัดปัตตานี
๔) จำนวนผลิตภัณฑ์ฮาลาลที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าสู่การค้า	๔ (+๒)	๖	๘	๑๐	๑๒	สนง.อุตสาหกรรมจังหวัดปัตตานี

ตัวชี้วัด	ผลงานที่ ผ่านมา	ค่าเป้าหมาย(พ.ศ.)				ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๕) อัตราการขยายตัวของรายได้เพิ่มขึ้น จากการค้า การบริการ และการท่องเที่ยว - การค้าส่ง ค้าปลีก - การท่องเที่ยว	๑.๘๘ ๒-๕	๒ ๒	๒ ๓	๒ ๔	๒ ๕	สนง.พาณิชย์ จังหวัดปัตตานี
๖) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการสร้างงานอาชีพ แก่ประชาชนจากเกษตรอุตสาหกรรมในระบบ ประกันสังคม(อุตสาหกรรมพืชพลังงาน, อุตสาหกรรมปศุสัตว์,อุตสาหกรรมยางพารา)	๒๒,๗๘๙ (ราย)	๐.๕	๑	๑.๕	๒	สนง.ประกันสังคม จังหวัดปัตตานี

๓. กลยุทธ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาของประเด็นยุทธศาสตร์ สามารถจัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ และกำหนดกลยุทธ์ตามหลักห่วงโซ่คุณค่า(Value Chain) ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมและองค์ความรู้ในระบบการผลิตทางการเกษตรให้สอดคล้องกับภูมิสังคม และการแข่งขันได้ (ต้นทาง)
- ๒) ส่งเสริมการผลิตพืชและสัตว์เศรษฐกิจ อาหารเพื่อสุขภาพ และผลผลิตทางการเกษตรทางเลือกใหม่ บ่อนผู้เกษตรอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับตลาดผู้บริโภคและการพัฒนารองรับประชาคมอาเซียน และการแข่งขันในประชาคมโลก (ต้นทาง)
- ๓) พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งแก่เกษตรกร สถาบันเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน ด้วยกลไก สหกรณ์ การรวมกลุ่ม การจัดการแปลงใหญ่ และการผลิตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สามารถพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน (ต้นทาง)
- ๔) พัฒนาคุณภาพแรงงานของจังหวัด การพัฒนาระบบบริการแรงงาน สวัสดิภาพแรงงาน รองรับการพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรม เมืองการค้าและการบริการ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด และนานาชาติ (ต้นทาง)
- ๕) สร้างผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้ประกอบการใหม่ วิสาหกิจชุมชน สู่เมืองเกษตร อุตสาหกรรม และเมืองแห่งการค้าการขาย และบริการที่เข้มแข็ง เชื่อมโยงอาเซียน และนานาชาติ (ต้นทาง)
- ๖) สร้างภาพลักษณ์ สื่อสารและประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้วยช่องทางที่หลากหลาย สร้างความเชื่อมั่น แก่นักลงทุน คู่ค้า และนักท่องเที่ยว ด้วยมาตรการกลไกเชิงพื้นที่ และแนวนโยบายแห่งรัฐ (ต้นทาง)
- ๗) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาการบริการรัฐรองรับการพัฒนาเมืองเกษตรอุตสาหกรรม ก้าวหน้าและครบวงจร และอาหารฮาลาล ผลิตภัณฑ์ฮาลาล และอุตสาหกรรมฮาลาลสู่ระดับสากล (กลางทาง)
- ๘) เสริมสร้างมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ป่าเขา นิเวศน์ทางทะเล การท่องเที่ยวทางศาสนา วัฒนธรรม รองรับการเดินทางเชื่อมโยงการท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัดและนานาชาติ (กลางทาง)

- ๙) สร้างแบรนด์พรีเมียมปัตตานีรุกตลาดในประเทศและในกลุ่มประเทศอาเซียน และประเทศมุสลิม และตลาดใหม่ที่สามารถแข่งขันได้ (ปลายทาง)
- ๑๐) พัฒนาระบบการตลาดให้ได้มาตรฐาน การค้าบริการ และการลงทุน กระตุ้นเศรษฐกิจ และสร้างตลาดดิจิทัล เพื่อเพิ่มโอกาสทางการตลาดและเชื่อมโยงการค้าสามเหลี่ยมเศรษฐกิจ ชายแดนใต้ กลุ่มจังหวัด ประเทศ และนานาชาติ (ปลายทาง)
- ๑๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งของตลาดท่องเที่ยว เปิดตลาดใหม่ รักษาตลาดเดิม เพิ่มตลาดมุสลิม รับการขยายตัวของการท่องเที่ยวกลุ่มมุสลิมจากอาเซียน และนานาชาติ (ปลายทาง)

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์และโครงการที่สำคัญ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

“การพัฒนาสังคม ชุมชนที่น่ายุ และทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)”

๑. เป้าประสงค์

- ๑) ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์เพิ่มขึ้น ปัญหาทางสิ่งแวดล้อมลดลง
- ๒) ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้น่ายุ ภูมิปัญญาเกิดคุณค่า มูลค่าเพิ่ม และเป็นแหล่งสร้างงาน สร้างรายได้
- ๓) หมู่บ้านมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพึ่งตนเองมากขึ้น
- ๔) ประชาชน มีคุณภาพ มีองค์ความรู้ มีสุขภาพดี มีความมั่นคงในชีวิตเพิ่มขึ้น

๒. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายปี พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๔

ตัวชี้วัด	ผลงาน ที่ผ่านมา	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑) ร้อยละของหมู่บ้าน ชุมชน ที่มีการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์ด้านทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างชาญฉลาด	๑๗/๑๐ (พัฒนา ชุมชน/ ทรัพยากรฯ)	๒/๒๐	๒/๒๕	๒/๓๐	๒/๓๕	สนง.ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม จังหวัดปัตตานี
๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของพื้นที่ป่าไม้	๙	๐.๕	๐.๕	๐.๕	๐.๕	สนง.ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม จังหวัดปัตตานี
๓) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของชุมชนที่สามารถบริหารจัดการภัยพิบัติที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้	๓๒	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	สนง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย จังหวัดปัตตานี
๔) ร้อยละของระดับความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน	๑๐	๕๐	๖๐	๗๐	๗๐	สนง.พัฒนา สังคมและความ มั่นคงของมนุษย์
๕) ร้อยละของเด็กปฐมวัย ๔ ช่วงอายุ (๙,๑๘,๓๐,๔๒ เดือน) มีพัฒนาการสมวัย	๗๙.๓๙	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	สนง.สาธารณสุข จังหวัดปัตตานี

ตัวชี้วัด	ผลงาน ที่ผ่านมา	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๖) ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยของ ผลสอบ ONET ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ ๓	๔๒	๔๕	๔๘	๕๑	๕๔	สนง.เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา ปัตตานี เขต ๑

๓. กลยุทธ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสังคม และทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม สามารถจัดลำดับความสำคัญ
ของกลยุทธ์ และกำหนดกลยุทธ์ตามหลักห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ดังนี้

- ๑) พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ป่าต้นน้ำ และพัฒนาแหล่งทรัพยากรรองรับการเกษตร
การท่องเที่ยว อุตสาหกรรมฮาลาล และอาหารฮาลาล (ต้นทาง)
- ๒) ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวเพื่อสร้างเกราะป้องกันภัยคุกคาม และสร้างความ
เข้มแข็งให้กับครอบครัวโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน (ต้นทาง)
- ๓) เสริมสร้างความเข้มแข็งทางคุณธรรม ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และสร้างคุณค่า
มูลค่าเพิ่มเพื่อการพัฒนาจังหวัดบนความเป็นพหุวัฒนธรรม(ต้นทาง)
- ๔) ปรับระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืน โดยให้ชุมชนเป็นฐาน
ในการพัฒนา อนุรักษ์ และจัดการให้เกิดประโยชน์ (กลางทาง)
- ๕) สร้างมาตรการรองรับปัญหาทางธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงโลกร้อน ลดภัยคุกคามทาง
ธรรมชาติต่อจังหวัดอย่างยั่งยืน (กลางทาง)
- ๖) สร้างเสริมสุขภาพประชาชน พัฒนาทั่วทุกชุมชน หมู่บ้านให้เป็นพื้นที่สุขภาวะดีแบบมีส่วนร่วม
พร้อมยกระดับการบริการสุขภาพรองรับการพัฒนาเมือง และการเชื่อมโยงนานาชาติ (กลางทาง)
- ๗) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน และโอกาสในการพัฒนาตนเองของประชาชนที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
รักษาอัตลักษณ์ที่ดีงาม พร้อมเปิดสู่ประชาคมอาเซียน (กลางทาง)
- ๘) สร้างชุมชนเข้มแข็งโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนพัฒนาระบบบริการแห่งรัฐ ยึดหลักเข้าใจ
เข้าถึง และพัฒนา (กลางทาง)
- ๙) ยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาคุณภาพคน พัฒนาเมือง ชุมชน สู่มิติแห่งการเรียนรู้
ที่ประชาชน ชุมชนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง (กลางทาง)
- ๑๐) สร้างมาตรการเพื่อการพึ่งตนเองของประชาชน หมู่บ้าน ชุมชนที่ยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง และระบบสวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็ง (ปลายทาง)
- ๑๑) ส่งเสริมการสร้างงาน อาชีพ รายได้ จากทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญาอย่างรู้คุณค่า และการรักษา
ให้ยั่งยืน (ปลายทาง)

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์และโครงการที่สำคัญ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
“การเสริมสร้างความมั่นคง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงเมืองสู่นานาชาติ
(น้ำหนักร้อยละ ๓๐)”

๑. เป้าประสงค์

- ๑) ประชาชนมีความปลอดภัย สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และมีความเชื่อมั่นต่อรัฐ
- ๒) ระบบการคมนาคมขนส่งและการโลจิสติกส์รองรับการพัฒนาจังหวัด และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
- ๓) ระบบบริหาร และบริการของรัฐมีประสิทธิภาพสูง เทคโนโลยีสารสนเทศทันสมัย

๒. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

ตัวชี้วัด	ผลงานที่ผ่านมา	ค่าเป้าหมาย(พ.ศ.)				ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑) ร้อยละของหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการรักษาความปลอดภัย	๘๑.๕	๘๓.๕	๘๕.๕	๘๗.๕	๘๙.๕	ที่ทำการปกครองจังหวัดปัตตานี
๒) ร้อยละของจำนวนหมู่บ้านสีขาว (หมู่บ้านปลอดภัยาเสพติด)	๗๐	๗๕	๘๐	๙๐	๑๐๐	ศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดปัตตานี
๓) อัตราการลดลงของคดีความมั่นคงจากความไม่สงบเรียบร้อย	๙๕	๙๐	๘๕	๘๐	๗๕	ที่ทำการปกครองจังหวัดปัตตานี
๔) ร้อยละของระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อบริการของรัฐ	๘๑.๗๕	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	สถิติจังหวัดปัตตานี
๕) จำนวนส่วนราชการที่พัฒนาตามแผนงานปัตตานีทันสมัย (สร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารประชาชน การพัฒนาเว็บไซต์ ๓ ภาษา (ไทย อังกฤษ บาฮาซา) การจัดบริการออนไลน์แก่ประชาชน การเพิ่มจุด wifi บริการประชาชนในพื้นที่บริการของส่วนราชการ)	๑	๕	๑๐	๑๕	๒๐	สำนักงานจังหวัดปัตตานี

๓. กลยุทธ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความมั่นคงและโครงสร้างพื้นฐาน สามารถจัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ และกำหนดกลยุทธ์ตามหลักห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ดังนี้

- ๑) เสริมสร้างศักยภาพหมู่บ้านในการจัดการตนเองให้มีความปลอดภัย และมีความสงบเรียบร้อย (ต้นทาง)
- ๒) เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามและเฝ้าระวังภัยคุกคามต่อประชาชนและความมั่นคงของจังหวัดด้วยการทำงานแบบบูรณาการผสมผสานความทันสมัยของเทคโนโลยี และคุณภาพบุคลากร (กลางทาง)
- ๓) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน และพัฒนาการคมนาคมทั้งทางบก ทางราง ทางน้ำ ทางอากาศ ให้มีความปลอดภัย มีมาตรฐานเชื่อมโยงจังหวัด กับกลุ่มจังหวัด ประเทศ อาเซียน และนานาชาติ (กลางทาง)
- ๔) พัฒนาการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดด้วยกลไกการทำงานเชิงบูรณาการรูปแบบประชารัฐ เน้นการมีส่วนร่วม พื้นที่เป็นฐาน ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (กลางทาง)
- ๕) ปรับสภาพแวดล้อมเมือง สร้างภูมิทัศน์ใหม่ ให้มีความเป็นอารยสถาปัตย์ เป็นเมืองสะอาด เป็นระเบียบพร้อมต้อนรับแขกบ้านแขกเมืองด้วยความประทับใจ (กลางทาง)
- ๖) ยกระดับการบริการประชาชนให้มีความทันสมัย เป็นสากล และรองรับการเติบโตของเมืองสู่นานาชาติ (ปลายทาง)
- ๗) เตรียมพร้อมเมืองสู่สังคมดิจิทัล และพัฒนาสู่เมืองแห่งความทันสมัยด้วยเทคโนโลยี (ปลายทาง)

๒.๑๑ แนวทางการขับเคลื่อน “สามเหลี่ยมการพัฒนาอย่างยั่งยืน” ต้นแบบเมืองพัฒนาเศรษฐกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

กรอบแนวคิด มุ่งเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดเฉพาะธุรกิจขนาดใหญ่ที่เข้ามาร่วมมือร่วมใจกันแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผ่านกลไก “ประสานประชารัฐ” ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชนขนาดใหญ่ เอกชนในพื้นที่ ประชาชนและสถาบันการศึกษา โดยมุ่งสร้างพื้นฐานเศรษฐกิจที่สอดคล้องกันศักยภาพของพื้นที่เป็นสำคัญ โดยเฉพาะการนำจุดแข็งของพื้นที่มาประกอบสร้างฐานการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่สำคัญของพื้นที่ให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้วยรูปแบบ “เกษตรอุตสาหกรรม” เพื่อเป็นต้นทุนการผลิตอาหารสุขภาพและอาหารฮาลาล โดยมีเมืองนำร่องการขับเคลื่อน ๓ จังหวัด ดังนี้

๑. พื้นที่ยอดสามเหลี่ยม อำเภอนงา จ.ปัตตานี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการค้าขาย วิสาหกิจชุมชน การเกษตร และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและความมั่นคงทางพลังงาน

๒. พื้นที่ฐานสามเหลี่ยมตะวันตก อำเภอเบตง จ.ยะลา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการค้าขาย วิสาหกิจชุมชน การเกษตร ตลอดจนการท่องเที่ยวในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการพึ่งพาตนเอง และการค้าชายแดนข้ามแดนประเทศมาเลเซีย

พื้นที่ฐานสามเหลี่ยมตะวันออก อำเภอสุไหงโกทิง จ.นราธิวาส ซึ่งเป็นด่านชายแดนที่มีการค้าชายแดนและข้ามแดนอยู่แล้ว จะมุ่งเน้นการพัฒนา การค้าชายแดนข้ามแดนประเทศมาเลเซียและวิสาหกิจชุมชนที่เกี่ยวข้อง

บทที่ ๓

ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลด้านสังคมและเศรษฐกิจในจังหวัดปัตตานี

๓.๑ ข้อมูลทั่วไป

๓.๑.๑ ความเป็นมา

จังหวัดปัตตานี เป็นจังหวัดที่มีพัฒนาการทางประวัติศาสตร์และอารยธรรมเจริญรุ่งเรือง มาเป็นเวลานาน เนื่องด้วยความเหมาะสมของที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ โดยเฉพาะทำเลที่ตั้งที่ติดทะเล มีอ่าวที่สามารถกำบังคลื่นลม และเป็นที่พักจอดเรือ จึงเป็นจุดนัดพบของพ่อค้าและนักเดินเรือจากโลกตะวันตกและตะวันออกประกอบกับปัตตานีมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เช่น สินแร่ เครื่องเทศ ของป่า และพืชพรรณธัญญาหารอื่นๆ สามารถติดต่อค้าขายทางทะเลกับเมืองท่าอื่นๆ บนคาบสมุทรมลายูและภูมิภาคใกล้เคียง โดยเป็นที่รู้จักในนามอาณาจักร **ลังกาสุกะ** หรือ **หลังหยาชูว** ซึ่งปรากฏในเอกสารจีนมาตั้งแต่ปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑ หรือประมาณเกือบ ๒,๐๐๐ ปีที่ผ่านมาระหว่างพุทธศตวรรษ ๑๒-๑๖ ศูนย์กลางการปกครองของลังกาสุกะ อยู่บริเวณเมืองโบราณยะรัง โดยมี **เมืองโกตามหลิฮัย** เป็นเมืองหลวงและศูนย์กลางการปกครอง มีความเจริญรุ่งเรืองถึงขีดสุดดังปรากฏร่องรอยฐานเจดีย์ในพุทธศาสนาจำนวนมากกว่า ๓๐ แห่ง ในพื้นที่ประมาณ ๙ ตารางกิโลเมตร จนมาถึงพุทธศตวรรษที่ ๑๘-๑๙ ปรากฏเมืองท่าแห่งใหม่ชื่อ **“ปะตานี”** มีเรือสินค้าจากชาติต่างๆ ได้แก่ โปรตุเกส ฮอลันดา อังกฤษ ญี่ปุ่น จีน อินเดีย ชาวอาหรับ และ เปอร์เซีย ฯลฯ มาจอดแวะพักและทำการค้าขายเป็นจำนวนมาก ประกอบกับอาณาจักรลังกาสุกะเริ่มเสื่อมลง ชายฝั่งทะเลตื่นเงินแม่น้ำเปลี่ยนทางเดิน ศูนย์กลางของการศึกษาและเผยแผ่ศาสนาอิสลามที่สำคัญของภูมิภาคนี้ และเป็นที่รู้จักในชื่อ **“ปาตานี ดารุสลาม”** จนได้รับการเรียกขานกันว่า **“ระบียงเมกะ”**

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๓๕๑ ปัตตานี แบ่งการปกครองออกเป็น ๗ หัวเมือง ได้แก่ เมืองตานี ยะหริ่ง หนองจิก สายบุรี ระแงะ รามันห์ และยะลา ในปี ๒๓๘๘ ศูนย์กลางการปกครองของเมืองปัตตานีย้ายมาอยู่ที่จะบังติกอ ติดกับแม่น้ำปัตตานีในปัจจุบัน ส่วนศูนย์กลางการค้าในระยะแรกอยู่ใกล้ปากแม่น้ำบริเวณหัวตลาดเป็นย่านชาวจีนหรือไชน่าทาวน์ในสมัยนั้น เมืองปัตตานีแห่งใหม่จึงเจริญเติบโตสืบต่อมาระทั่งบัดนี้สำหรับหัวเมืองอื่นสมัยเดียวกัน ได้แก่ สายบุรี หนองจิก และยะหริ่ง ปัจจุบันเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดปัตตานี ระแงะเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดนราธิวาส และรามันห์ (ปัจจุบันใช้ชื่อรามัน) เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดยะลา

๓.๑.๒ ที่ตั้ง

จังหวัดปัตตานี ตั้งอยู่ในภาคใต้ของประเทศไทย เป็นจังหวัดเดียวในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดนที่ไม่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศมาเลเซีย อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ๑,๐๕๕ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๑,๙๔๐.๓๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑,๒๑๒,๗๒๓ ไร่

๓.๑.๓ อาณาเขต

จังหวัดปัตตานี มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอไทย ทิศใต้ ติดต่อกับเขตอำเภอเมืองยะลา อำเภอรามัน จังหวัดยะลาและเขตอำเภอบาเจาะจังหวัดนราธิวาส ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอไทย ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตอำเภอเทพา และอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา

๓.๑.๔ สภาพภูมิประเทศ

พื้นที่ราบชายฝั่งทะเล เป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ ประมาณ ๑ ใน ๓ ของพื้นที่จังหวัด ได้แก่ทางตอนเหนือและทางตะวันออกของจังหวัด มีหาดทรายยาว และเป็นที่ราบชายฝั่ง กว้างประมาณ ๑๐ – ๓๐ กิโลเมตร มีความยาวชายฝั่งทั้งหมด ๑๑๖.๔๐ กิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่อำเภอชายทะเล ๖ อำเภอ ประกอบด้วยอำเภอ หนองจิก อำเภอเมืองปัตตานี อำเภอยะหริ่ง อำเภอปะนาเระ อำเภอสายบุรี และอำเภอไม้แก่น

พื้นที่ราบลุ่ม บริเวณตอนกลาง และตอนใต้ของจังหวัด มีแม่น้ำปัตตานีไหลผ่านที่ดินมีความเหมาะสมในการเกษตรกรรมปลูกข้าว ยางพารา ได้แก่ พื้นที่ในเขตอำเภอแม่ลาน อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง อำเภอมายอ และอำเภอปะนาเระ

๓.๑.๕ สภาพภูมิอากาศ

ฤดูกาลของจังหวัดปัตตานีแบ่งตามลักษณะของลมฟ้าอากาศของประเทศไทยออกได้เป็น ๒ ฤดู คือ

๑. ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่กลางเดือน มกราคม ถึงกลางเดือน พฤษภาคม ระยะเวลาเป็นช่วงว่างของฤดูมรสุมหลังจากสิ้นสุดฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ อากาศจะเริ่มร้อนและอากาศร้อน จะร้อนที่สุดในเดือนเมษายนและเดือนพฤษภาคมแต่ไม่ร้อนมากนักเนื่องจากภูมิประเทศเป็นคาบสมุทรอยู่ใกล้ทะเลกระแสน้ำและไอน้ำจากทะเลทำให้อากาศคลายความร้อนไปมาก

๒. ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนมกราคมเป็นระยะเวลา ๙ เดือน โดย แบ่งออกเป็น ๒ ช่วง

ช่วงแรกจะเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมไปจนถึงเดือนกันยายนเป็นระยะเวลา ๕ เดือน ช่วงนี้ จะได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ซึ่งพัดมาจากมหาสมุทรอินเดียในช่วงนี้ฝนจะตกอย่างสม่ำเสมอแต่มีปริมาณไม่มากนัก โดยจะตกในช่วงบ่ายถึงค่ำ ซึ่งแต่ละเดือนจะมีปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๙๐ - ๑๔๐ มิลลิเมตร

ช่วงที่สองเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนมกราคมเป็นช่วงที่ได้รับมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดผ่านอ่าวไทยเป็นช่วงที่มีฝนตกมากโดยเฉพาะในเดือนพฤศจิกายนและธันวาคม ปริมาณน้ำฝนสูงถึง ๓๐๐ - ๔๐๐ มิลลิเมตร

อุณหภูมิ ค่าอุณหภูมิของจังหวัดปัตตานี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๕ – ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ อยู่ในช่วง ๑๘.๖ องศาเซลเซียส ถึง ๓๘.๐ องศาเซลเซียส สำหรับอุณหภูมิในรอบปี พ.ศ. ๒๕๕๔ มีค่าเฉลี่ย ๒๗.๒๒ องศาเซลเซียส ค่าอุณหภูมิสูงสุดวัดได้ ๓๕.๖ องศาเซลเซียส เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔ และค่าอุณหภูมิต่ำสุดวัดได้ ๑๙.๖ องศาเซลเซียส เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๔

๓.๒ ข้อมูลด้านสังคม

๓.๒.๑ ข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี

เครื่องทองเหลืองปัตตานี หัตถกรรมช่างฝีมือประเภทเครื่องทองเหลืองของเมืองปัตตานีมีชื่อเสียงเลื่องลือในด้านความประณีต ความสวยงาม และมีลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ที่เกิดจากการผสมผสานศิลปะของชาติต่าง ๆ เช่น จีน อาหรับ ยุโรป สยาม ผสมผสานเข้ากับศิลปะแบบมลายูท้องถิ่นแหล่งผลิตเครื่องทองเหลืองปัตตานีแหล่งใหญ่ได้แก่ที่ จะบังติกอ ปัจจุบันอยู่ในเขตเทศบาลเมืองปัตตานีจะบังติกอเคยเป็นศูนย์กลางการปกครองของเมืองปัตตานีระหว่างปี พ.ศ. ๒๓๘๘ – ๒๔๔๕ และเป็นที่ตั้งของวังเจ้าเมืองปัตตานีในยุคนั้นด้วยการทำเครื่องทองเหลืองที่จะบังติกอ เป็นแบบอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๓.๒.๒ การปกครอง



ที่มา : ที่ทำการปกครองจังหวัดปัตตานี ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙

จังหวัดปัตตานีได้แบ่งหน่วยการปกครองออกเป็น ๑๒ อำเภอ ๑๑๕ ตำบล ๖๔๒ หมู่บ้านโดยมีหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑ แห่ง เทศบาล ๑๗ แห่ง (เทศบาลเมือง ๒ แห่ง, เทศบาลตำบล ๑๕ แห่ง) และองค์การบริหารส่วนตำบล ๙๖ แห่ง แยกเป็น อบต.ขนาดเล็ก ๒๔ แห่ง อบต.ขนาดกลาง ๗๑ แห่ง และ อบต.ขนาดใหญ่ ๑ แห่ง (อบต.บานา)

๓.๒.๓ ประชากรและศาสนา

จังหวัดปัตตานีเป็นอาณาจักรที่เก่าแก่และมีความเจริญรุ่งเรืองทำให้เป็นแหล่งศูนย์รวมของประชากรหลากหลายเชื้อชาติ ศาสนา มาตั้งแต่ในอดีต ปัจจุบันเป็นแหล่งชุมชนที่มีผู้อยู่อาศัยหนาแน่น โดยเฉพาะบริเวณลุ่มน้ำปัตตานี

จังหวัดปัตตานีมีประชากรรวมทั้งสิ้น ๖๙๙,๑๙๖ คน แยกเป็นเพศชาย ๓๔๖,๓๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕๓ และเป็นเพศหญิง ๓๕๒,๘๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔๖ แยกรายอำเภอได้ดังนี้ อำเภอเมืองปัตตานี ๘๕,๐๙๐ คน อำเภอโคกโพธิ์ ๖๐,๗๙๓ คน อำเภอหนองจิก ๕๖,๙๑๓ คน อำเภอปะนาเระ ๓๕,๗๓๐ คน อำเภอมายอ ๕๔,๖๔๐ คน อำเภอทุ่งยางแดง ๒๓,๔๕๓ คน อำเภอสายบุรี ๕๔,๖๓๖ คน อำเภอไม้แก่น ๑๒,๔๗๐ คน อำเภอยะหริ่ง ๖๗,๐๓๑ คน อำเภอยะรัง ๘๗,๐๗๑ คน อำเภอกะพ้อ ๑๘,๐๖๖ คน อำเภอแม่ลาน ๑๖,๗๓๑ คน ท้องถิ่นเทศบาลตำบลยะรัง ๔,๙๑๗ คน ท้องถิ่นเทศบาลตำบลยะหริ่ง ๖,๔๖๒ คน ท้องถิ่นเทศบาลตำบลปางปู ๑๐,๑๔๖ คน ท้องถิ่นเทศบาลตำบลตันหยง ๒,๗๔๓ คน ท้องถิ่นเทศบาลตำบลมายอ ๔,๗๘๑ คน ท้องถิ่นเทศบาลตำบลปะนาเระ ๑๐,๑๘๑ คน ท้องถิ่นเทศบาลตำบลหนองจิก ๖,๒๙๙ คน ท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ่อทอง ๑๕,๒๙๖ คน ท้องถิ่นเทศบาลตำบลนาประดู่ ๓,๒๗๙ คน ท้องถิ่นเทศบาลตำบลโคกโพธิ์ ๓,๓๘๙ คน ท้องถิ่นเทศบาลเมืองตะลุมพีน ๑๔,๓๑๘ คน และท้องถิ่นเทศบาลเมืองปัตตานี ๔๔,๗๖๑ คน มีจำนวนหลังคาเรือนทั้งหมด ๑๘๐,๔๖๑ หลังคาเรือน ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๗.๒๕ นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ ๑๒.๗๒ นับถือศาสนาพุทธ และร้อยละ ๐.๐๓ นับถือศาสนาคริสต์และนับถือศาสนาอื่น

๓.๒.๔ ประชากรกำลังแรงงานและการมีงานทำ

สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานีได้ดำเนินการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรจังหวัดปัตตานี ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๙ ระหว่างเดือนกรกฎาคม – กันยายน ๒๕๕๙ พบว่า จังหวัดปัตตานีมีจำนวนประชากร มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ประมาณ ๔๕๘,๓๓๖ คน โดยในจำนวนนี้เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำนวนทั้งสิ้น ๒๙๙,๑๒๑ คน เพศชาย จำนวน ๑๖๙,๗๕๘ คน เพศหญิง จำนวน ๑๒๙,๓๖๓ คน ซึ่งส่วนใหญ่ของผู้ที่อยู่ใน กำลังแรงงานเป็นชาย คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗๕ โดยจำแนกเป็นผู้มีงานทำ ๒๙๐,๖๔๗ คน ผู้ว่างงาน ๔,๑๓๕ คน หรือร้อยละ ๑.๓๘ ของกำลังแรงงานปัจจุบัน กำลังแรงงานที่เป็นผู้รอฤดูกาล ๔,๓๓๙ คน ส่วนผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (ไม่พร้อมจะทำงาน) จำนวนทั้งสิ้น ๑๕๙,๒๑๕ คน ซึ่งประกอบ ด้วย พ่อบ้าน แม่บ้าน ประมาณ ๕๖,๔๗๘ คน นักเรียน นักศึกษา ๕๐,๘๖๓ คน และเด็ก คนชรา หรือป่วย พิการ จนไม่สามารถทำงานได้ ๕๑,๘๗๔ คน

การมีงานทำ ประชากรของจังหวัดปัตตานี ไตรมาสที่ ๓ ปี ๒๕๕๙ (กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๕๙) มีผู้ที่มีงานทำ จำนวน ๒๙๐,๖๔๗ คน เป็นชาย ๑๖๖,๐๘๘ คน หรือร้อยละ ๕๗.๑๔ ของผู้ที่มีงานทำและเป็น หญิง ๑๒๔,๕๖๐ คน หรือร้อยละ ๔๒.๘๕ ผู้มีงานทำสูงสุด ในจำนวนผู้ที่มีงานทำร้อยละ ๓๑.๐๘ เป็นผู้ปฏิบัติที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง รองลงมาคือ เป็นพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาด ร้อยละ ๒๑.๓๗ ผู้ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ ร้อยละ ๑๓.๕๒ ผู้ปฏิบัติงานด้าน ความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ ๑๓.๙๑ ผู้ประกอบอาชีพด้านต่าง ๆ ในด้านการขาย และการให้บริการ ร้อยละ ๑๒.๘๑ นอกจากนี้ประกอบอาชีพอื่น ๆ

การว่างงาน ผู้ว่างงาน ไตรมาสที่ ๓ ปี ๒๕๕๙ (กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๕๙) มีทั้งสิ้น ๔,๑๓๕ คน หรือมีอัตราการว่างงานร้อยละ ๑.๓๘ ในจำนวนนี้เป็นชาย ๘๘๑ คน หรือร้อยละ ๐.๒๙ ของกำลังแรงงาน ปัจจุบันและเป็นหญิง ๓,๒๕๔ คน หรือร้อยละ ๑.๐๘ โดยอัตราการว่างงานของหญิงมากกว่าชาย คือ ร้อยละ ๑.๐๘ ของกำลังแรงงานปัจจุบัน

แรงงานนอกภาคเกษตร จากข้อมูลไตรมาสที่ ๓ ปี ๒๕๕๙ ผู้ทำงานอยู่ในแรงงานนอกภาคเกษตร จำนวน ๑๙๘,๐๘๙ คน หรือร้อยละ ๖๘.๑๕ ของผู้ที่มีงานทำโดยส่วนใหญ่ จะเป็นผู้ทำงานการขายส่ง การขายปลีก จำนวน ๕๐,๖๖๘ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๗.๔๓ รองลงมาคือ กิจการการผลิต หรือคิดเป็นร้อยละ ๙.๘๘ อุตสาหกรรมที่มีแรงงานนอกภาคเกษตรน้อยที่สุด กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ จำนวน ๑๑๖ คน หรือร้อยละ ๐.๐๓ รองลงมาคือลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล จำนวน ๒๙๓ คน ร้อยละ ๐.๑๐ ระดับการศึกษาที่สำเร็จส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน ๑๑๕,๙๑๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๘.๓๐ ในส่วนของแรงงานในภาค เกษตร มีจำนวนทั้งสิ้น ๙๒,๕๕๘ คน หรือร้อยละ ๓๑.๘๕ แยกเป็นเพศชาย จำนวน ๕๘,๖๖๗ คน หรือคิดเป็น ร้อยละ ๖๓.๓๘ เพศหญิง จำนวน ๓๓,๘๙๑ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖๑

แรงงานต่างด้าว ณ เดือนกันยายน ๒๕๕๙ นายจ้าง จำนวน ๒,๔๒๘ ราย แรงงานทั้งสิ้น จำนวน ๑๘,๖๙๖ คน จำแนกเป็น พม่า จำนวน ๑๑,๐๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๘๗ เป็นชาย จำนวน ๘,๔๖๑ คน หญิง จำนวน ๒,๕๔๕ คน กัมพูชา จำนวน ๗,๐๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖๔ เป็นชาย จำนวน ๕,๐๓๔ คน หญิง จำนวน ๒,๐๐๕ คน ลาว จำนวน ๖๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๙ เป็นชาย จำนวน ๔๒๔ คน หญิง จำนวน ๒๒๗ คน

๓.๓ ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

๓.๓.๑ ภาวะเศรษฐกิจ

รายงานประมาณการเศรษฐกิจจังหวัดปัตตานี ปี ๒๕๕๙ และปี ๒๕๖๐ “เศรษฐกิจจังหวัดปัตตานีปี ๒๕๕๙ คาดว่าจะขยายตัวเพียงร้อยละ ๑.๑ และขยายตัวดีขึ้นร้อยละ ๒.๒ ในปี ๒๕๖๐”

เศรษฐกิจจังหวัดปัตตานีในปี ๒๕๕๙ คาดการณ์ ณ เดือนกันยายน ๒๕๕๙ คาดว่า มีแนวโน้มขยายตัวที่ร้อยละ ๑.๑ (โดยมีช่วงคาดการณ์ที่ร้อยละ ๑.๐ – ๑.๒) ปรับประมาณการลดลงจากที่คาดการณ์ ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๕๙ ที่ขยายตัวร้อยละ ๑.๔ โดยคาดการณ์ว่าผลผลิตยางพาราจะหดตัวจากสภาวะอากาศแห้งแล้งกว่าปกติในปีนี้ ประกอบกับสถานการณ์ราคายางที่อยู่ในระดับต่ำ ชาวสวนยางขาดแรงจูงใจในการกรีดยางเพิ่มขึ้น ประกอบกับประมงทะเลยังคงหดตัวจากปัญหาเรื่องการทำประมง (IUU) ในส่วนของภาคบริการยังขยายตัวได้ จากการบริการด้านการท่องเที่ยว การศึกษา และสุขภาพ ทั้งนี้ นโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี ในมิติการท่องเที่ยว “โครงการเนรมิตแหลมตาชี อัญมณีแห่งท้องทะเล เพื่อการท่องเที่ยวสู่ระดับสากล” ให้เป็นโปรเจกต์ใหญ่ของจังหวัด และร่วมจัดกิจกรรมปลูกกระแสมังrove ศักยภาพทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะภาคการท่องเที่ยวที่มีอยู่แล้วอย่างเป็นระบบมากขึ้น เน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์สำคัญของจังหวัดโดยเฉพาะสินค้าแปรรูปประมงแบรนด์ปัตตานีก้าวสู่ระดับประเทศ ด้านการใช้จ่ายภาครัฐ จะยังคงเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยเฉพาะมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับตำบล (ตำบลละ ๕ ล้านบาท) โครงการ เพิ่มความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากตามแนวทางประชารัฐ และมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐต่อเนื่อง ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจโดยรวมที่คาดว่าจะปรับตัวดีขึ้นจากปีก่อน รวมทั้งอัตราดอกเบี้ยในระดับต่ำ จะส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้บริโภคในอนาคต และผู้ประกอบการในการตัดสินใจในการลงทุนเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังมีแรงขับเคลื่อนจากภาคอุตสาหกรรมที่ขยายตัวด้านการผลิตอาหารทะเลแช่เย็นแช่แข็งและอาหารทะเลแปรรูป จากความต้องการของตลาดสหรัฐอเมริกา ตะวันออกกลาง และสหภาพยุโรป การจ้างงาน จะเพิ่มขึ้นประมาณ ๓,๒๓๕ คน ในด้านเสถียรภาพเศรษฐกิจ คาดว่าอัตราเงินเฟ้อทั่วไปในปี ๒๕๕๙ จะอยู่ที่ ร้อยละ -๑.๒ (โดยมีช่วงคาดการณ์ที่ร้อยละ (๑.๓) – (๑.๐)) หดตัวจากปีที่แล้ว ตามราคาน้ำมันดิบในตลาดโลกลดลง

เศรษฐกิจจังหวัดปัตตานีในปี ๒๕๖๐ คาดการณ์ ณ เดือนกันยายน ๒๕๕๙ คาดว่า มีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้นมาอยู่ที่ร้อยละ ๒.๒ (โดยมีช่วงคาดการณ์ที่ร้อยละ ๑.๗ – ๒.๗) โดยการใช้จ่ายภาครัฐ จะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจโดยรวมที่คาดว่าจะปรับตัวดีขึ้น จะส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้บริโภคในอนาคต และผู้ประกอบการในการตัดสินใจในการลงทุนเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังมีแรงขับเคลื่อนจากภาคอุตสาหกรรมที่ขยายตัวด้านการผลิตอาหารทะเลแช่เย็นแช่แข็งและอาหารทะเลแปรรูป จากความต้องการของตลาดสหรัฐอเมริกา ตะวันออกกลาง และสหภาพยุโรป ในส่วนของภาคบริการยังขยายตัวได้ จากการบริการด้านการท่องเที่ยว การศึกษา และสุขภาพ การจ้างงานจะเพิ่มขึ้นประมาณ ๖,๕๔๔ คน ในด้านเสถียรภาพเศรษฐกิจ คาดว่าอัตราเงินเฟ้อทั่วไปในปี ๒๕๖๐ จะอยู่ที่ร้อยละ ๒.๐ (โดยมีช่วงคาดการณ์ที่ร้อยละ ๑.๕ -๒.๕) ขยายตัวจากปีที่แล้วที่ฐานต่ำ ตามราคาลงงานลดลง อย่างไรก็ตาม การประมาณการเศรษฐกิจยังมีปัจจัยเสี่ยงที่ต้องติดตามอย่างใกล้ชิด ได้แก่ ผลผลิตยางพารา ราคายางพารา การดำเนินการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย (IUU) ความผันผวนของค่าเงิน การฟื้นตัวของประเทศคู่ค้า เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ สภาพอากาศที่แห้งแล้ง การขาดแคลนแรงงาน ภาวะราคาน้ำมันในตลาดโลกปรับลดลง และมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐ

๓.๓.๒ ด้านการขยายตัวทางเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจจังหวัดปัตตานีในปี ๒๕๕๙ คาดว่าจะขยายตัวในอัตราร้อยละ ๑.๑ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๕๘ (ช่วงคาดการณ์อยู่ที่ร้อยละ ๑.๐ - ๑.๒) จากด้านอุปทาน มีแนวโน้มขยายตัวร้อยละ ๑.๘ เมื่อเทียบกับปีที่แล้ว (ช่วงคาดการณ์อยู่ที่ร้อยละ ๑.๖ - ๑.๙) โดยภาคอุตสาหกรรม และภาคการบริการจะขยายตัวร้อยละ ๒.๕ และ ๒.๔ ตามลำดับ จากแนวโน้มตามความต้องการของตลาดหลักทั้งสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น ฮองกง และออสเตรเลีย ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่เย็นแช่แข็ง และอาหารทะเลแปรรูปเพิ่มขึ้น ภาคบริการขยายตัวจากการบริการการท่องเที่ยว โดยจังหวัดมีนโยบายสนับสนุนการท่องเที่ยวหลากหลายมิติ ภาคการค้ายังขยายตัวได้สะท้อนจากยอดขายในร้านค้าปลีกขนาดใหญ่ ประกอบกับมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้บริโภคในการใช้จ่ายใช้สอยที่เพิ่มขึ้น แม้ว่าจะมีความกังวลต่อรายได้จากผลผลิตทางการเกษตร และภาระหนี้ครัวเรือนระดับสูง ในขณะที่ภาคเกษตรกรรมหดตัวร้อยละ -๒.๔

ด้านอุปสงค์ภายในจังหวัด จะมีแนวโน้มขยายตัวร้อยละ ๓.๖ โดยมีช่วงคาดการณ์อยู่ที่ร้อยละ ๓.๕ -๓.๗ โดยมีแรงขับเคลื่อนจากการใช้จ่ายของภาครัฐขยายตัวร้อยละ ๓.๒ จากมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจและมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๕๙ ส่งผลต่อการบริโภคภาคเอกชนคาดว่าจะขยายตัวร้อยละ ๔.๑ และส่วนหนึ่งจากรายได้ของการจ้างแรงงานในการก่อสร้างภาครัฐที่กระตุ้นให้ประชาชนใช้จ่ายใช้สอยภายในประเทศเพิ่มขึ้น และการลงทุนภาคเอกชนจะขยายตัว ร้อยละ ๓.๘ ตามนโยบายส่งเสริมการลงทุนของภาครัฐ และอัตราดอกเบี้ยในระดับต่ำ เอื้อต่อการตัดสินใจในการลงทุนของผู้ประกอบการเพิ่มขึ้น

๓.๓.๓ ด้านเสถียรภาพเศรษฐกิจ

เสถียรภาพเศรษฐกิจภายในจังหวัดปัตตานี อัตราเงินเฟ้อทั่วไปในปี ๒๕๕๙ คาดว่าจะอยู่ที่ร้อยละ ๑.๒ ต่อปี (โดยมีช่วงคาดการณ์อยู่ที่ร้อยละ (๑.๓) - (๑.๐)) เนื่องจากราคาลงทุนลดลง ส่วนภาวะการจ้างงานคาดว่าจะเพิ่มขึ้น ๓,๒๓๕ คน จากแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และ ภาคบริการในระบบเป็นหลักด้านการขยายตัวทางเศรษฐกิจ

๓.๓.๔ ผลกระทบต่อมวลรวมจังหวัด

การผลิตของจังหวัดปัตตานีในปี ๒๕๕๙ ขยายตัวแบบชะลอตัวร้อยละ ๔.๑ เมื่อเทียบกับที่ขยายตัวร้อยละ ๗.๗ ในปีที่ผ่านมาโดยการผลิตภาคนอกเกษตรขยายตัวร้อยละ ๔.๓ เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาเป็นผลจากการขยายตัวของสาขาการขนส่งขายปลีกและสาขาการบริหารราชการขยายตัวร้อยละ ๑๔.๐ และ ๒.๔ ตามลำดับเนื่องจากนโยบายกระตุ้นแรก การบริหารราชการเพิ่มขึ้น ภาคเกษตรขยายตัวร้อยละ ๓.๗ เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาจากสาขาเกษตรกรรมการล่าสัตว์และการป่าไม้และสาขาการประมงเนื่องจากสภาพอากาศเอื้ออำนวยต่อการผลิต

บทที่ ๔

สถานการณ์แรงงานนอกระบบจังหวัดปัตตานี

๔.๑ ข้อมูลแรงงานนอกระบบ

๔.๑.๑ ข้อมูลจำนวนแรงงานนอกระบบของจังหวัดปัตตานี

ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี ๒๕๕๙ พบว่า ผู้มีงานทำที่อยู่ในกำลังแรงงานซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไปมีจำนวน ๒๙๐,๖๔๘ คน โดยแยกเป็นผู้มีงานทำที่ได้รับการคุ้มครองทางประกันสังคมหรือเรียกว่า “แรงงานในระบบ” จำนวน ๑๑๙,๘๓๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒๓ และผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันสังคมจากการทำงานหรือเรียกว่า “แรงงานนอกระบบ” จำนวน ๑๗๐,๘๑๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๘.๗๗ ดังตารางที่ ๔-๑

ตารางที่ ๔-๑ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในระบบและนอกระบบ จำแนกตามเพศ พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อมูลจังหวัดปัตตานี	ชาย (คน)	ร้อยละ	หญิง (คน)	ร้อยละ	รวม (คน)	ร้อยละ
ผู้มีงานทำ	๑๖๖,๐๘๘	๕๗.๑๔	๑๒๔,๕๖๐	๔๒.๘๖	๒๙๐,๖๔๘	๑๐๐
แรงงานในระบบ	๖๘,๕๙๐	๔๑.๓๐	๕๑,๒๔๒	๔๑.๑๔	๑๑๙,๘๓๒	๔๑.๒๓
แรงงานนอกระบบ	๙๗,๔๙๘	๕๘.๗๐	๗๓,๓๑๘	๕๘.๘๖	๑๗๐,๘๑๖	๕๘.๗๗

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

๔.๑.๒ ผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบจำแนกตามกลุ่มอายุ

ผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๖๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๑,๗๘๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๑ รองลงมามีอายุระหว่าง ๔๕-๕๙ ปี จำนวน ๒๑,๗๓๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๒ และอายุระหว่าง ๔๐-๔๔ ปี จำนวน ๒๐,๘๙๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๓ จะเห็นได้ว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มอายุตั้งแต่ ๔๐ -๖๐ ปีขึ้นไป ดังตารางที่ ๔-๒

ตารางที่ ๔-๒ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มอายุ ปี ๒๕๕๙

กลุ่มอายุ	จำนวนแรงงานนอกระบบ			
	จำนวน (คน)	เพศชาย(คน)	เพศหญิง(คน)	ร้อยละ
อายุ ๑๕ - ๑๙ ปี	๕,๙๘๒	๕,๐๕๖	๙๒๖	๓.๕๐
อายุ ๒๐ - ๒๔ ปี	๑๓,๒๔๘	๙,๔๗๗	๓,๗๗๑	๗.๗๖
อายุ ๒๕ - ๒๙ ปี	๑๕,๔๙๒	๙,๗๓๔	๕,๗๕๘	๙.๐๗
อายุ ๓๐ - ๓๔ ปี	๑๑,๓๑๙	๖,๗๕๙	๔,๕๖๐	๖.๖๓
อายุ ๓๕ - ๓๙ ปี	๑๗,๐๒๐	๑๐,๓๔๔	๖,๖๗๖	๙.๙๖
อายุ ๔๐ - ๔๔ ปี	๒๐,๘๙๐	๑๒,๔๙๕	๘,๓๙๕	๑๒.๒๓

กลุ่มอายุ	จำนวนแรงงานนอกระบบ			
	จำนวน (คน)	เพศชาย(คน)	เพศหญิง(คน)	ร้อยละ
อายุ ๔๕ - ๔๙ ปี	๒๑,๗๓๒	๙,๙๑๒	๑๑,๘๒๐	๑๒.๗๒
อายุ ๕๐ - ๕๔ ปี	๑๗,๕๕๘	๘,๙๔๐	๘,๖๑๘	๑๐.๒๘
อายุ ๕๕ - ๕๙ ปี	๑๕,๗๙๑	๘,๑๓๓	๗,๖๕๘	๙.๒๔
๖๐ ปีขึ้นไป	๓๑,๗๘๔	๑๖,๖๔๘	๑๕,๑๓๖	๑๘.๖๑
รวมแรงงานนอกระบบ	๑๗๐,๘๑๖	๙๗,๔๙๘	๗๓,๓๑๘	๑๐๐.๐๐

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

๔.๑.๓ ระดับการศึกษาที่สำเร็จของแรงงานนอกระบบ

ระดับการศึกษาที่สำเร็จของแรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน ๔๘,๕๓๙ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๖ รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน ๔๒,๙๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑๖ และมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๒๖,๙๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๘ จะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่แรงงานนอกระบบจะอยู่ในกลุ่มการศึกษาระดับต่ำถึงปานกลาง ดังตารางที่ ๔-๓

ตารางที่ ๔-๓ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามระดับการศึกษา ปี ๒๕๕๙

วุฒิการศึกษา	จำนวนแรงงานนอกระบบ			
	จำนวน (คน)	เพศชาย (คน)	เพศหญิง (คน)	ร้อยละ
ไม่มีการศึกษา	๑๔,๔๙๒	๖,๙๖๒	๗,๕๓๐	๘.๔๘
ต่ำกว่าประถมศึกษา	๔๒,๙๗๐	๒๒,๖๔๕	๒๐,๓๒๕	๒๕.๑๖
ประถมศึกษา	๔๘,๕๓๙	๒๙,๔๙๔	๑๘,๙๔๕	๒๘.๓๖
มัธยมศึกษาตอนต้น	๒๒,๖๑๒	๑๓,๙๒๖	๘,๖๘๖	๑๓.๒๔
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๒๖,๙๕๔	๑๗,๗๗๐	๙,๑๘๔	๑๕.๗๘
อุดมศึกษา	๑๕,๓๔๙	๖,๗๐๑	๘,๖๔๘	๘.๙๙
รวม	๑๗๐,๘๑๖	๙๗,๔๙๘	๗๓,๓๑๘	๑๐๐.๐๐

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

๔.๑.๔ อาชีพของแรงงานนอกระบบ

อาชีพของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง จำนวน ๗๗,๕๓๘ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๙ รองลงมา คือ พนักงานบริการและพนักงานในร้านและตลาด จำนวน ๓๗,๐๒๓ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖๗ อาชีพด้านความสามารถทางฝีมือ จำนวน ๒๓,๙๔๗ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๒ และอาชีพพื้นฐานต่างๆ จำนวน ๑๗,๗๖๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๐ ดังตารางที่ ๔-๔

ตารางที่ ๔-๔ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามอาชีพ ปี ๒๕๕๙

อาชีพ	จำนวนแรงงานนอกระบบ			
	จำนวน (คน)	เพศชาย(คน)	เพศหญิง(คน)	ร้อยละ
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้จัดการ	๓,๘๗๕	๓,๘๗๕	-	๒.๒๗
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	๒,๓๐๗	๔๗๘	๑๘๒๙	๑.๓๕
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆและสาขาที่เกี่ยวข้อง	๒,๑๗๑	๑๕๐๗	๖๖๔	๑.๒๗
เสมียน	๑,๑๙๐	-	๑๑๙๐	๐.๗๐
พนักงานบริการ และพนักงานในร้านและตลาด	๓๗,๐๒๓	๑๕,๓๕๖	๒๑,๖๖๗	๒๑.๖๗
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และการประมง	๗๗,๕๓๘	๔๘,๗๒๘	๒๘,๘๑๐	๔๕.๓๙
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๙๔๗	๑๓,๘๓๐	๑๐,๑๑๗	๑๔.๐๒
ผู้ปฏิบัติงานโรงงานและเครื่องจักรด้านการประกอบ	๔,๙๙๙	๓,๕๔๒	๑,๔๕๗	๒.๙๓
อาชีพพื้นฐานต่างๆในการขายและบริการ	๑๗,๗๖๖	๑๐,๑๘๒	๗,๕๘๔	๑๐.๔๐
รวม	๑๗๐,๘๑๖	๙๗,๔๙๘	๗๓,๓๑๘	๑๐๐.๐๐

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

๔.๑.๕ ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์แรกของแรงงานนอกระบบ

ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์แรกของแรงงานนอกระบบ พบว่าส่วนใหญ่แรงงานนอกระบบ มีชั่วโมงการทำงาน ตั้งแต่ ๓๐-๓๙ ชั่วโมง จำนวน ๘๒,๔๙๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๘.๒๙ รองลงมาคือ ชั่วโมงการทำงาน ๔๐-๔๙ ชั่วโมง จำนวน ๔๙,๓๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘๘ และชั่วโมงการทำงาน ๒๐-๒๙ ชั่วโมง จำนวน ๑๗,๘๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๔ ดังตารางที่ ๔-๕

ตารางที่ ๔-๕ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามชั่วโมงการทำงาน ปี ๒๕๕๙

ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์	จำนวนแรงงานนอกระบบ			
	จำนวน (คน)	เพศชาย(คน)	เพศหญิง(คน)	ร้อยละ
๐ ชั่วโมง	๔,๗๓๕	๓,๓๕๓	๑,๓๘๒	๒.๗๗
๑-๙ ชั่วโมง	๖๘๗	๑๙๕	๔๙๒	๐.๔๐
๑๐-๑๙ ชั่วโมง	๓,๕๐๗	๑,๑๐๗	๒,๔๐๐	๒.๐๕
๒๐-๒๙ ชั่วโมง	๑๗,๘๓๔	๙,๗๘๕	๘,๐๔๙	๑๐.๔๔
๓๐-๓๙ ชั่วโมง	๘๒,๔๙๒	๔๘,๙๓๔	๓๓,๕๕๘	๔๘.๒๙
๔๐-๔๙ ชั่วโมง	๔๙,๓๒๘	๒๘,๑๓๖	๒๑,๑๙๒	๒๘.๘๘
๕๐ ชั่วโมงขึ้นไป	๑๒,๒๓๓	๕,๙๘๘	๖,๒๔๕	๗.๑๖
รวม	๑๗๐,๘๑๖	๙๗,๔๙๘	๗๓,๓๑๘	๑๐๐.๐๐

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

๔.๑.๖ ปัญหาจากการทำงานของแรงงานนอกระบบ

ปัญหาที่เกิดจากการทำงานของแรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่พบว่า แรงงานนอกระบบมีปัญหาเกิดจากการทำงาน คือ ค่าตอบแทนน้อย จำนวน ๒๙,๖๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๗ รองลงมา คือ งานขาดความต่อเนื่อง จำนวน ๓,๘๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๘ และงานหนัก จำนวน ๒,๘๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๔ ดังตาราง ๔-๖

ตารางที่ ๔-๖ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาจากการทำงาน ปี ๒๕๕๙

ปัญหาจากการทำงาน	จำนวนแรงงานนอกระบบ			
	จำนวน (คน)	เพศชาย(คน)	เพศหญิง(คน)	ร้อยละ
ค่าตอบแทนน้อย	๒๙,๖๖๔	๑๓,๓๑๒	๑๔,๓๕๒	๗๒.๕๗
งานหนัก	๒,๘๗๔	๑,๖๑๔	๑,๒๖๐	๗.๕๔
ที่งานไม่ตรงเวลาปกติ	๕๓๓	๗๗	๔๕๖	๑.๔๐
งานขาดความต่อเนื่อง	๓,๘๘๑	๓,๐๗๗	๘๐๔	๑๐.๑๘
ชั่วโมงทำงานมากเกินไป	๓๖๓	๑๕๓	๒๑๐	๐.๙๕
ไม่มีวันหยุด	๓๒๔	๓๒๔	-	๐.๘๕
ลาพักผ่อนไม่ได้	๕๓๓	๒๔๙	๒๘๔	๑.๔๐
ไม่มีสวัสดิการ	๑,๙๕๐	๙๕๑	๙๙๙	๕.๑๒
รวม	๓๘,๑๒๒	๑๙,๗๕๗	๑๘,๓๖๕	๑๐๐.๐๐

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

๑.๑.๗ ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานนอกระบบ

ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่พบว่า แรงงานนอกระบบมีปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานมีฝุ่นละออง ควัน กลิ่น จำนวน ๓,๗๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๙๖ รองลงมา คือ อิริยาบถในการทำงาน จำนวน ๒,๔๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๘ และสถานที่ทำงานคับแคบ จำนวน ๑,๑๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ ดังตาราง ๔-๗

ตารางที่ ๔-๗ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาสภาพแวดล้อม ปี ๒๕๕๙

ปัญหาจากการทำงาน	จำนวนแรงงานนอกระบบ			
	จำนวน (คน)	เพศชาย(คน)	เพศหญิง(คน)	ร้อยละ
สถานที่ทำงานคับแคบ	๑,๑๘๐	๑,๑๘๐	-	๑๓.๓๓
สถานที่ทำงานไม่สะอาด	๖๕๘	๔๐๐	๒๕๘	๗.๔๓
สถานที่ทำงานอากาศไม่ถ่ายเท	๑๔๗	๖๒	๘๕	๑.๖๖
อิริยาบถในการทำงาน	๒,๔๘๖	๑๐๘๕	๑๔๐๑	๒๘.๐๘

ปัญหาจากการทำงาน	จำนวนแรงงานนอกระบบ			
	จำนวน (คน)	เพศชาย(คน)	เพศหญิง(คน)	ร้อยละ
ฝุ่นละออง ควัน กลิ่น	๓,๗๑๕	๒,๗๒๘	๙๘๘	๔๑.๙๖
แสงสว่างไม่เพียงพอ	๖๖๗	๓๕๑	๓๑๕	๗.๕๓
รวม	๘,๘๕๓	๕,๘๐๖	๓,๐๔๘	๑๐๐.๐๐

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

๔.๒ ข้อมูลผู้พิการ

จังหวัดปัตตานีมีข้อมูลผู้พิการจังหวัดปัตตานี ปี ๒๕๕๙ วัยแรงงาน อายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๓,๒๒๐ คน ส่วนใหญ่พบว่า มีความพิการประเภททางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย จำนวน ๖,๓๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๐๕ พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย จำนวน ๑,๙๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๘ และพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม จำนวน ๑,๖๖๒ คน คิดเป็น ๑๒.๕๗ ดังตารางที่ ๔-๘

ตารางที่ ๔-๘ ข้อมูลผู้พิการจังหวัดปัตตานี ปี ๒๕๕๙

ประเภทความพิการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทางการเห็น	๑,๒๕๘	๙.๕๒
ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	๑,๙๒๗	๑๔.๕๘
ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	๖,๓๕๒	๔๘.๐๕
ทางจิตใจหรือพฤติกรรม	๑,๖๖๒	๑๒.๕๗
ทางสติปัญญา	๑,๐๙๗	๘.๓๐
ทางการเรียนรู้	๘๘๙	๖.๗๒
ทางออทิสติก	๓๕	๐.๒๖
รวม	๑๓,๒๒๐	๑๐๐.๐๐

ที่มา : สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปัตตานี

๔.๓ ข้อมูลผู้สูงอายุ

จังหวัดปัตตานีมีข้อมูลผู้สูงอายุตั้งแต่ ๖๐ ปี ขึ้นไปปี ๒๕๕๙ จำนวน ๘๓,๗๐๓ คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๔๗,๔๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗๐ และเพศหญิง ๓๖,๒๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓๐ (สนับสนุนข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปัตตานี) ดังตาราง ๔-๙

ตารางที่ ๔-๙ ข้อมูลผู้สูงอายุจังหวัดปัตตานี ปี ๒๕๕๙

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	๔๗,๔๕๙	๕๖.๗๐
หญิง	๓๖,๒๔๔	๔๓.๓๐
รวม	๘๓,๗๐๓	๑๐๐.๐๐

๔.๔ ข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้าน

จังหวัดปัตตานีมีข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้านที่จดทะเบียน ปี ๒๕๕๙ จำนวน ๘ กลุ่ม ๗๔ ราย (สนับสนุนข้อมูลจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี)

๔.๕ ข้อมูลผู้ประกอบการตามมาตรา ๔๐

จังหวัดปัตตานีมีข้อมูลผู้ประกอบการตามมาตรา ๔๐ ปี ๒๕๖๐ จำนวน ๒๔,๒๒๐ คน จำแนกเป็นทางเลือก ๑๐๐ จำนวน ๑๔๕ คน ทางเลือก ๑๕๐ จำนวน ๒๓,๔๐๗ คน (สนับสนุนข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปัตตานี)

๔.๖ ข้อมูลผู้ขอจดทะเบียนรถยนต์และรถจักรยานยนต์สาธารณะ

จังหวัดปัตตานีมีข้อมูลผู้ขอจดทะเบียนรถยนต์และรถจักรยานยนต์สาธารณะ ปี ๒๕๕๙ จำนวน ๑๙๑,๙๙๐ คัน ประเภทรถยนต์นั่งส่วนบุคคลไม่เกิน ๗ คน ๒๒,๕๑๔ คัน รถยนต์นั่งส่วนบุคคลเกิน ๗ คน ๑,๒๑๔ คัน รถยนต์บรรทุกส่วนบุคคล ๒๘,๙๒๔ คัน รถยนต์สามล้อส่วนบุคคล ๒ คัน รถจักรยานยนต์ ๑๓๘,๔๕๓ คัน รถจักรยานยนต์สาธารณะ ๕๙๗ คัน รถโดยสารประจำทาง ๔๖๓ คัน รถโดยสารไม่ประจำทาง ๒๓๓๓ คัน รถโดยสารส่วนบุคคล ๑๒๔ คัน (สนับสนุนข้อมูลจากสำนักงานขนส่งจังหวัดปัตตานี)

๔.๗ ข้อมูลกลุ่มอาชีพหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

จังหวัดปัตตานีมีข้อมูลผู้ผลิตผู้ประกอบการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ปี ๒๕๕๙ จำแนกเป็นผู้ผลิตฯ ๖๐๒ ราย ผลิตภัณฑ์ ๑,๑๖๔ ผลิตภัณฑ์ ประกอบด้วยกลุ่มผู้ผลิตชุมชน ๕๑๕ กลุ่ม ผู้ผลิตชุมชนที่เป็นรายเดี่ยว ๘๕ ราย ผู้ผลิต SMEs ๒ ราย ทั้งนี้ได้ดำเนินการจำแนกผลการดำเนินงานตามประเภทผลิตภัณฑ์ พบว่าอาหาร ๕๘๙ ผลิตภัณฑ์ เครื่องดื่ม ๓๐ ผลิตภัณฑ์ ผ้าฯ ๑๙๘ ผลิตภัณฑ์ ของใช้ฯ ๒๗๘ ผลิตภัณฑ์ และสมุนไพร ๖๙ ผลิตภัณฑ์ (สนับสนุนข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปัตตานี)

๔.๘ การวิเคราะห์เชิงปริมาณ วิเคราะห์สัดส่วนของแรงงานนอกระบบต่อผู้มีงานทำในจังหวัดปัตตานี

๔.๘.๑ จำนวนและร้อยละของประชากรวัยแรงงานในจังหวัดปัตตานี ต่อประชากรรวมจังหวัดปัตตานี ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙

ประชากรรวมจังหวัดปัตตานี ปี ๒๕๕๖ มีจำนวนประชากรรวม ๖๖๙,๙๖๑ คน เป็นประชากรวัยแรงงาน จำนวน ๕๕๓,๑๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๗ ปี ๒๕๕๗ มีจำนวนประชากรรวม ๖๖๙,๙๖๑ คน เป็นประชากรวัยแรงงาน จำนวน ๕๕๑,๙๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๖ ปี ๒๕๕๘ มีจำนวนประชากรรวม ๖๙๔,๐๒๓ คน เป็นประชากรวัยแรงงาน จำนวน ๕๕๕,๕๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๔ ปี ๒๕๕๙ มีจำนวนประชากรรวม ๗๐๐,๙๖๑ คน เป็นประชากรวัยแรงงาน จำนวน ๕๕๙,๓๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๕๒ เมื่อเปรียบเทียบทั้ง ๔ ปี พบว่า ร้อยละของประชากรวัยแรงงานต่อประชากรรวมจังหวัดปัตตานี มีแนวโน้มลดลง ดังตาราง ๔-๑๐ และแผนภูมิ ๔-๑

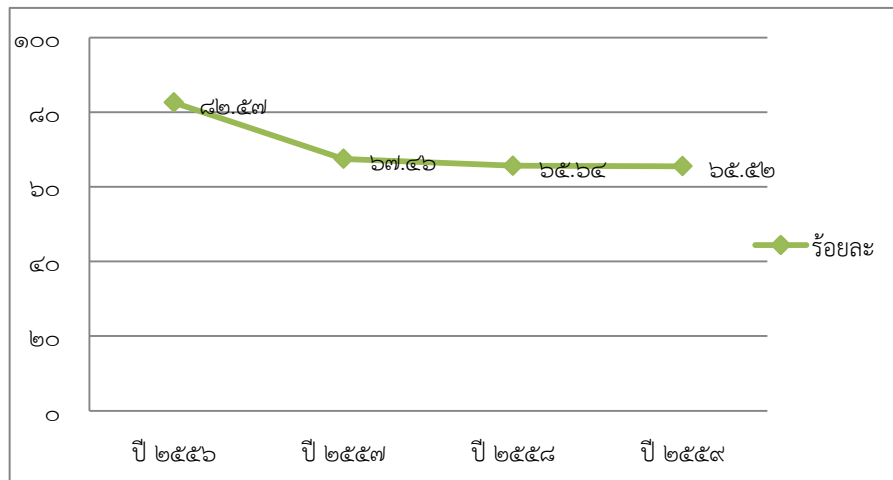
ตารางที่ ๔-๑๐ จำนวนและร้อยละของประชากรวัยแรงงานจังหวัดปัตตานี ต่อประชากรรวมของจังหวัด

ปี พ.ศ.	ประชากรรวมจังหวัด (คน)	ประชากรวัยแรงงาน (คน)	ร้อยละ
ปี ๒๕๕๖	๖๖๙,๙๖๑	๕๕๓,๑๖๐	๘๒.๕๗
ปี ๒๕๕๗	๖๖๙,๙๖๑	๔๕๑,๙๔๐	๖๗.๔๖
ปี ๒๕๕๘	๖๙๔,๐๒๓	๔๕๕,๕๕๓	๖๕.๖๔
ปี ๒๕๕๙	๗๐๐,๙๖๑	๔๕๙,๓๒๐	๖๕.๕๒

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

แผนภูมิที่ ๔-๑ ร้อยละของประชากรวัยแรงงานในจังหวัดปัตตานีต่อประชากรรวมจังหวัดปัตตานี

ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙



๔.๘.๒ จำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำต่อประชากรวัยแรงงานของจังหวัดปัตตานี ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙

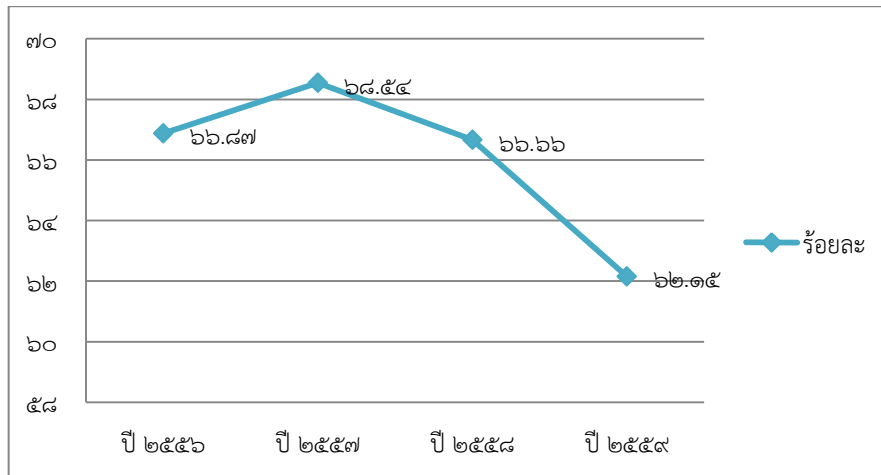
ปี ๒๕๕๖ จังหวัดปัตตานีมีประชากรวัยแรงงาน จำนวน ๕๕๓,๑๖๐ คน เป็นผู้มีงานทำ ๓๖๙,๘๘๕ คน คิดเป็นสัดส่วนผู้มีงานทำต่อประชากรวัยแรงงาน ร้อยละ ๖๖.๘๗ ปี ๒๕๕๗ มีจำนวนประชากรวัยแรงงาน ๔๕๑,๙๔๐ คน เป็นผู้มีงานทำ ๓๐๙,๗๖๕ คน คิดเป็นสัดส่วนผู้มีงานทำต่อประชากรวัยแรงงาน ร้อยละ ๖๘.๕๔ ปี ๒๕๕๘ มีจำนวนประชากรวัยแรงงาน ๔๕๕,๕๕๓ คน เป็นผู้มีงานทำ ๓๐๓,๖๙๒ คน คิดเป็นสัดส่วนผู้มีงานทำต่อประชากรวัยแรงงาน ร้อยละ ๖๖.๖๖ และ ปี ๒๕๕๙ มีจำนวนประชากรวัยแรงงาน ๔๕๙,๓๒๐ คน เป็นผู้มีงานทำ ๒๘๕,๔๗๖ คน คิดเป็นสัดส่วนผู้มีงานทำต่อประชากรวัยแรงงาน ร้อยละ ๖๒.๑๕ เมื่อเปรียบเทียบทั้ง ๔ ปี พบว่าสัดส่วนผู้มีงานทำ ต่อประชากรวัยแรงงาน มีจำนวนน้อยลง ดังตาราง ๔-๑๑ และแผนภูมิ ๔-๒

ตารางที่ ๔-๑๑ จำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำในจังหวัดปัตตานีต่อประชากรวัยแรงงาน

ปี พ.ศ.	ประชากรวัยแรงงาน (คน)	ผู้มีงานทำ (คน)	ร้อยละ
ปี ๒๕๕๖	๕๕๓,๑๖๐	๓๖๙,๘๘๕	๖๖.๘๗
ปี ๒๕๕๗	๔๕๑,๙๔๐	๓๐๙,๗๖๕	๖๘.๕๔
ปี ๒๕๕๘	๔๕๕,๕๕๓	๓๐๓,๖๙๒	๖๖.๖๖
ปี ๒๕๕๙	๔๕๙,๓๒๐	๒๘๕,๔๗๖	๖๒.๑๕

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

แผนภูมิที่ ๔-๒ ร้อยละของผู้มีงานทำต่อประชากรวัยแรงงานของจังหวัดปัตตานี ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙



๔.๘.๓ จำนวนและร้อยละแรงงานนอกระบบต่อผู้มีงานทำจังหวัดปัตตานี

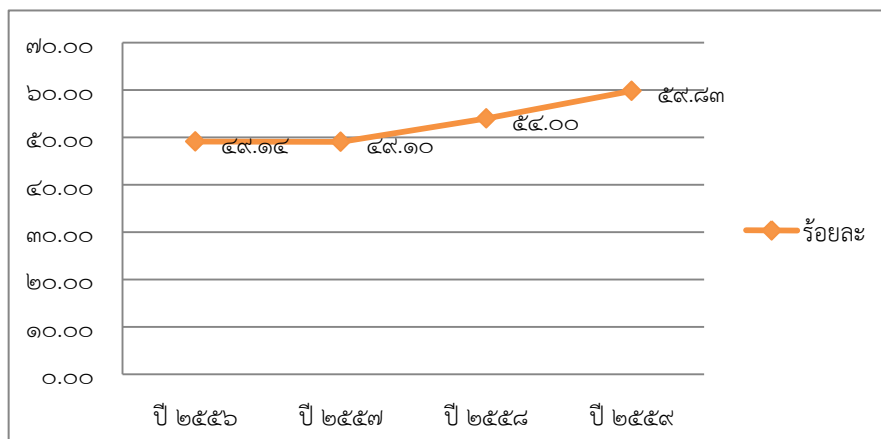
ปี ๒๕๕๖ มีจำนวนผู้มีงานทำ ๓๖๙,๘๘๕ คน เป็นแรงงานนอกระบบ ๑๘๑,๗๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๑๔ ปี ๒๕๕๗ มีจำนวนผู้มีงานทำ ๓๐๙,๗๖๕ คน เป็นแรงงานนอกระบบ ๑๕๒,๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๑๐ และ ปี ๒๕๕๘ มีจำนวนผู้มีงานทำ ๓๐๓,๖๙๒ คน เป็นแรงงานนอกระบบ ๑๖๓,๙๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๐๐ ปี ๒๕๕๙ มีจำนวนผู้มีงานทำ ๒๘๕,๔๗๖ คน เป็นแรงงานนอกระบบ ๑๗๐,๘๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๘๓ เมื่อพิจารณาทั้ง ๔ ปี พบว่า จำนวนแรงงานนอกระบบต่อผู้มีงานทำ มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ดังตาราง ๔-๑๒ และแผนภูมิ ๔-๓

ตารางที่ ๔-๑๒ จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบต่อผู้มีงานทำจังหวัดปัตตานี

ปี พ.ศ.	ผู้มีงานทำ (คน)	แรงงานนอกระบบ (คน)	ร้อยละ
ปี ๒๕๕๖	๓๖๙,๘๘๕	๑๘๑,๗๗๗	๔๙.๑๔
ปี ๒๕๕๗	๓๐๙,๗๖๕	๑๕๒,๑๐๔	๔๙.๑๐
ปี ๒๕๕๘	๓๐๓,๖๙๒	๑๖๓,๙๘๐	๕๔.๐๐
ปี ๒๕๕๙	๒๘๕,๔๗๖	๑๗๐,๘๑๖	๕๙.๘๓

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดปัตตานี

แผนภูมิที่ ๔-๓ ร้อยละของแรงงานนอกระบบต่อผู้มีงานทำในจังหวัดปัตตานี ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙



๔.๘.๔ จำนวนและร้อยละของคนพิการและผู้สูงอายุต่อผู้มีงานทำปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙

จากข้อมูล ปี ๒๕๕๗ พบว่า ผู้มีงานทำ จำนวน ๓๐๙,๗๖๕ คน มีคนพิการ จำนวน ๙,๓๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๒ ของผู้มีงานทำ และผู้สูงอายุ จำนวน ๗๙,๗๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๖ ของผู้มีงานทำ ปี ๒๕๕๘ พบว่า ผู้มีงานทำ จำนวน ๓๐๓,๖๙๒ คน มีคนพิการ ๑๒,๙๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๕ ของผู้มีงานทำ และผู้สูงอายุ จำนวน ๘๓,๗๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๗ ของผู้มีงานทำ ปี ๒๕๕๙ พบว่า ผู้มีงานทำ จำนวน ๒๘๕,๔๗๖ คน มีคนพิการ ๑๓,๒๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๓ และผู้สูงอายุ จำนวน ๘๓,๗๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๓๒ ของผู้มีงานทำ ดังตาราง ๔-๑๓

ตารางที่ ๔-๑๓ จำนวนและร้อยละของผู้พิการและผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบต่อผู้มีงานทำปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙

ปี พ.ศ.	ผู้มีงานทำ (คน)	คนพิการ (คน)	ร้อยละ	ผู้สูงอายุ (คน)	ร้อยละ
ปี ๒๕๕๗	๓๐๙,๗๖๕	๙,๓๕๖	๓.๐๒	๗๙,๗๘๖	๒๕.๗๖
ปี ๒๕๕๘	๓๐๓,๖๙๒	๑๒,๙๐๘	๔.๒๕	๘๓,๗๓๘	๒๗.๕๗
ปี ๒๕๕๙	๒๘๕,๔๗๖	๑๓,๒๒๐	๔.๖๓	๘๓,๗๐๓	๒๙.๓๒

๔.๙ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาฯ หรือแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ เพราะการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยหลักการที่ถูกต้องทำให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีคุณภาพ โดยการวิเคราะห์ต้องอาศัยข้อมูล ที่ได้เก็บรวบรวมจากข้อมูลปฐมภูมิ และทบทวนข้อมูลทุติยภูมิที่มีอยู่ แล้วนำไปวิเคราะห์เพื่อกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและข้อจำกัด ตามกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในประเด็นแรงงานนอกระบบในจังหวัดปัตตานี ดังนี้

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
(๑) แรงงานนอกระบบ แรงงานผู้สูงอายุ และแรงงานคนพิการของจังหวัดปัตตานี มีการรวมกลุ่มและมีข้อมูลการขึ้นทะเบียนกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น กลุ่ม OTOP กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มคนพิการ ชมรมผู้สูงอายุ ฯลฯ (๒) จังหวัดปัตตานีมีนโยบายและให้ความสำคัญ ในการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ แรงงานผู้สูงอายุ และแรงงานคนพิการ ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม (๓) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้มีการบูรณาการด้านข้อมูล ในการจัดทำแผนงาน/โครงการ (๔) จังหวัดปัตตานีมีบัณฑิตแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานในพื้นที่ชุมชน ตำบลและหมู่บ้าน	(๑) กลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการยังไม่ทราบถึงสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของภาครัฐที่จะได้รับ (๒) การติดต่อสื่อสารด้านภาษาระหว่างบุคลากรภาครัฐกับกลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานผู้สูงอายุ และแรงงานคนพิการ (๓) การมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ทำงานไม่เต็มเวลา ส่งผลต่อคุณภาพของงาน

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats)
(๑) รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริม ค้ำครองและพัฒนาด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานผู้สูงอายุและแรงงานคนพิการ (๒) มีกฎหมายรองรับการดำเนินงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๔๗ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคล ซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ (๓) เป็นจังหวัดที่มีพหุวัฒนธรรมและมีอัตลักษณ์ที่ดีงาม	(๑) ปัญหาขาดแคลนแรงงานส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของจังหวัดปัตตานี

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จังหวัดปัตตานี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาให้แรงงานนอกระบบมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนแรงงานนอกระบบ ให้ได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขยายการคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

เป้าประสงค์

๑. แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ และมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๒. แรงงานนอกระบบ ตระหนักถึงความสำคัญด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงาน ได้รับ ความคุ้มครองและมีหลักประกันสังคมอย่างทั่วถึง
๓. มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาด้านฝีมือแรงงานและการมีงานทำอย่างยั่งยืน
๒. เสริมสร้างหลักประกันด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้แรงงานนอกระบบมีความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน รับทราบและเข้าใจถึงสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย
๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย เข้าถึงสิทธิประโยชน์ และ ขยายความคุ้มครองการประกันสังคม
๕. ส่งเสริมและพัฒนารูปแบบการบูรณาการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมและสนับสนุนแรงงานนอกระบบ ให้ได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์	แรงงานนอกระบบ ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ และมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน
-------------	---

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔
๑. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร/ตลาดแรงงาน	๓,๐๐๐	๓,๑๕๐	๓,๓๐๐	๓,๔๕๐	๓,๖๐๐
๒. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	๒,๒๐๐	๒,๒๐๐	๒,๒๐๐	๒,๒๐๐	๒,๒๐๐
๓. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและส่งเสริมการประกอบอาชีพ	๑,๘๐๐	๒,๐๐๐	๒,๒๐๐	๒,๔๐๐	๒,๖๐๐

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาด้านฝีมือแรงงานและการมีงานทำอย่างยั่งยืน

โครงการ / กิจกรรม

๑. โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
๒. โครงการสำนึกกรักบ้านเกิดร่วมใจกันพัฒนาชุมชน
๓. โครงการศูนย์แรงงานอำเภอเคลื่อนที่ให้บริการด้วยยิ้มสู่ชุมชน
๔. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งและสุขภาวะในการทำงานแก่แรงงานนอกระบบพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
๖. โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
๗. โครงการฝึกอบรมแรงงานรองรับการขนส่งด้านโลจิสติกส์ และก่อสร้าง
๘. โครงการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานคุณภาพป้อนสู่อุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง
๙. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการเพื่อการแข่งขัน
๑๐. กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเฉพาะ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
๑๑. กิจกรรมแนะแนวอาชีพให้นักเรียน นักศึกษา
๑๒. กิจกรรมศูนย์ตรีเทพ เพื่อการจ้างงานครบวงจร
๑๓. กิจกรรมเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้
๑๔. กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน
๑๕. กิจกรรมจัดหางานให้คนพิการมีงานทำ
๑๖. โครงการขยายศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย
๑๗. โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขยายการคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคม

เป้าประสงค์	แรงงานนอกระบบ ตระหนักถึงความสำคัญด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงาน ได้รับความคุ้มครองและมีหลักประกันสังคมอย่างทั่วถึง
-------------	--

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔
- ร้อยละของการเก็บเงินสมทบของผู้ประกันตน ม.๔๐	๒๐,๔๐๐	๒๑,๓๐๐	๒๒,๔๐๐	๒๓,๖๐๐	๒๔,๘๐๐
- จำนวนแรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองแรงงาน	๒๐๐	๑๘๐	๑๖๐	๑๕๐	๑๔๐
- แรงงานนอกระบบได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิแรงงาน	๔๐	๔๐	๓๕	๓๕	๔๐

กลยุทธ์

๑. เสริมสร้างหลักประกันด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

โครงการ / กิจกรรม

๑. โครงการส่งเสริมสิทธิด้านมาตรฐานแรงงานในเขตการค้าเสรีอาเซียน
๒. กิจกรรมสนับสนุนเทคนิควิชาการด้านคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ

กลยุทธ์

๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้แรงงานนอกระบบมีความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน รับทราบและเข้าใจถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

โครงการ / กิจกรรม

๑. โครงการสาน สร้าง เสริมสุขแรงงานไทย
๒. ส่งเสริมความรู้ด้านคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง
๓. ธารน้ำใจเผยแพร่ความรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง
๔. โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน
๕. โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ

กลยุทธ์

๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย เข้าถึงสิทธิประโยชน์ และขยายความคุ้มครองการประกันสังคม

โครงการ / กิจกรรม

๑. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
๒. การตรวจคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
๓. กิจกรรมบริหารจัดการประกันสังคม สำหรับผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ ตามกฎหมาย
๔. กิจกรรมบริหารจัดการระบบประกันสังคมสำหรับลูกจ้าง ผู้ประกันตนและผู้มีสิทธิตามกฎหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

เป้าประสงค์	มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพ
-------------	---

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔
- ศูนย์แรงงานระดับอำเภอมีระบบการจัดเก็บข้อมูลและฐานข้อมูลด้านแรงงานนอกระบบ	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒
- ระดับความสำเร็จในการบูรณาการการทำงาน	๕	๕	๕	๕	๕

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนารูปแบบการบูรณาการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ
--

โครงการ / กิจกรรม

๑. การบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน
๒. การให้บริการประชาชนด้านแรงงานโดยศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน
๓. โครงการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด
๔. การจัดทำทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน
๕. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔
๖. การจัดทำความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าจ้างของจังหวัด
๗. โครงการสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้านแรงงานระดับจังหวัด
๘. การบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน
๙. โครงการอาสาสมัครแรงงานต้านภัยยาเสพติด
๑๐. กิจกรรมสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ
๑๑. กิจกรรมมีงานทำนำชุมชนเข้มแข็ง

หมายเหตุ: ระดับความสำเร็จ ๕ ระดับ ได้แก่

ระดับที่ ๑ : สำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบและความต้องการได้รับความช่วยเหลือจากแรงงานนอกระบบ

ระดับที่ ๒ : สรุปข้อมูลเพื่อส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ระดับที่ ๓ : คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแรงงานนอกระบบที่มีความเดือดร้อนและสามารถให้ความช่วยเหลือได้

ระดับที่ ๔ : พัฒนาฝีมือ/ส่งเสริมอาชีพ/ให้ความรู้ด้านกฎหมาย/ส่งเสริมให้มีหลักประกันสังคม

ระดับที่ ๕ : จัดทำรายงานผลการดำเนินงานให้กระทรวงทราบ

แผนที่ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดปัตตานี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ “แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”



บทที่ ๖

การนำไปสู่แผนการปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

๖.๑ แนวทางการดำเนินงานภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

แผนยุทธศาสตร์บริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดปัตตานี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ดำเนินการโดยกระบวนการปฐมนิเทศและทศวรรษวิถีชีวิตของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องระดมความคิดเห็นนำมาสู่การจัดทำแผนฯ ฉบับสมบูรณ์และเน้นการมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ จึงได้กำหนดแนวทางการทำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑) สร้างความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ และกำหนดแนวทางบริหารจัดการสู่การปฏิบัติ ให้เกิดความเข้าใจร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเน้นการมีส่วนร่วมในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ

๒) พัฒนาระบบการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในลักษณะบูรณาการและประสานงาน ระหว่างหน่วยงานทุกภาคส่วนร่วมกัน

๓) พัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผล รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ และแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานตลอดจนนำมาใช้เป็นข้อมูลในการประสานแผนงาน แผนคน และแผนเงินอย่างเป็นระบบ

๖.๒ การติดตาม และประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นกลไกหนึ่งภายใต้วงจรหรือกระบวนการแผน/ยุทธศาสตร์ เพราะการประเมินผลจะทำให้ทราบว่าแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดปัตตานี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ยังทำให้ทราบว่าการทำงานเป็นไปตามแผนฯ ที่วางไว้หรือไม่ตามหลักการ PDCA คือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ (Plan) แล้วนำแผนสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดแปลงแผนฯเป็นแผนงาน/โครงการ จากนั้นก็จะมีการตรวจติดตามว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ (Check) หากพบว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ (Action) เป็นต้น ดังนั้น จึงได้กำหนดแนวทางการตรวจติดตามและประเมินผล ดังนี้

๑) กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดปัตตานี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ทั้งรายปี/ภาพรวม ๕ ปี และปรับแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และสถานการณ์ ที่อาจเป็นผลจากนโยบายของรัฐบาลและแผนชาติ

๒) จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI TEMPLATE) ระดับยุทธศาสตร์และกำหนดการประเมินผลตามตัวชี้วัดรายปี/ภาพรวม ๕ ปี

๓) พัฒนาระบบตัวชี้วัดผลสำเร็จของการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ทั้งในภาพรวม ระดับยุทธศาสตร์ ให้มีความเชื่อมโยงกับแผนระดับต่างๆ ได้แก่ แผนบริหารราชการแผ่นดิน แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงต่างๆ โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องและพัฒนาเป็นเครือข่ายการติดตามประเมินผล เพื่อให้เกิดการยอมรับและนำไปใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๔) รายงานการติดตามประเมินผลในรูปแบบรายงานผลการปฏิบัติงานรายปีเสนอต่อผู้บริหารภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อรายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

ผังความเชื่อมโยงด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
น ๓ การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ผู้สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และสถาบันเกษตรกร	น ๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ น ๒ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง น ๔ การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี	น ๑ การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม น ๒ การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระทรวงแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

ระยะที่ ๑ (ปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	ระยะที่ ๒ (ปี ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)	ระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔)	ระยะที่ ๔ (ปี ๒๕๗๕ – ๒๕๗๙)
สร้างกำลังคนให้เป็น “Productive Manpower” เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ	เข้าสู่การเป็น “Innovative Workforce” กำลังแรงงานที่สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพิ่มผลผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เข้าสู่ “Creative Workforce” เป็นแรงงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะ สร้างมูลค่าเพิ่มในการทำงานและบรรลุเป้าหมาย Sustainable Development Goals คือ Full Employment และ Decent Work	กำลังแรงงานของไทยเป็น “Brain Power” เพื่อสร้างสังคมการทำงานแห่งปัญญาในที่สุด

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
เป้าหมายที่ ๑ คนไทยทุกกลุ่มวัยมีทักษะและความรู้ความสามารถที่จะเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ เป้าหมายที่ ๒ คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมรับบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก	เป้าหมายที่ ๑ ลดปัญหาการเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ต่างกัน และแก้ไขปัญหาคาความยากจน เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ	๓.๑ เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน เป้าหมายที่ ๔ ผลผลิตการผลิตของปัจจัยการผลิตโดยรวมเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า ๒.๕ ต่อปี และผลผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

นโยบายรัฐบาล การขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

นโยบายที่ ๑	นโยบายที่ ๒	นโยบายที่ ๓	นโยบายที่ ๗
การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์	การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ	การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ	การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ย๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	ย๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี	ย๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	ย๔ การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	ย๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	ย๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ
ป๑ แรงงานมีผลผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ป๒ สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	ป๑ แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงมีคุณภาพชีวิตที่ดี ป๒ กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ	ป๑ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ ป๒ บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่งที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ	ป๑ ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ป๒ แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ป๑ ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัย คล่องตัว และมีธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ ป๒ บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร	ป๑ พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและการบูรณาการเพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

ย ๑ การสร้างเสริมเศรษฐกิจที่เข้มแข็งจากฐานเกษตรอุตสาหกรรม ผลผลิตฮาลาล การค้า การบริการ และการท่องเที่ยว	ย ๒ การพัฒนาสังคม ชุมชนที่น่าอยู่ และทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน	ย ๓ การเสริมสร้างความมั่นคง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงเมืองสู่นานาชาติ
กลยุทธ์ ๔ พัฒนาคุณภาพแรงงานของจังหวัด การพัฒนาระบบบริการแรงงาน สวัสดิภาพแรงงาน รองรับการพัฒนเกษตรอุตสาหกรรม เมืองการค้าและการบริการ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด และนานาชาติ กลยุทธ์ ๕ สร้างผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้ประกอบการใหม่ วิสาหกิจชุมชน สู่เมืองเกษตรอุตสาหกรรม และเมืองแห่งการค้าการชาย และบริการที่เข้มแข็ง เชื่อมโยงอาเซียน และนานาชาติ กลยุทธ์ ๗ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาการบริหารรัฐรองรับการพัฒนามืองเกษตรอุตสาหกรรมก้าวหน้า และครบวงจร และอาหารฮาลาล ผลิตภัณฑ์ฮาลาล และอุตสาหกรรมฮาลาลสู่ระดับสากล	กลยุทธ์ ๙ ยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาคุณภาพคน พัฒนาเมือง ชุมชนสู่พื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่ประชาชน ชุมชนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง	กลยุทธ์ ๔ พัฒนาการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดด้วยกลไกการทำงานเชิงบูรณาการรูปแบบประชารัฐ เน้นการกิจร่วม พื้นที่เป็นฐาน ประชาชนเป็นศูนย์กลาง กลยุทธ์ ๖ ยกระดับการบริการประชาชนให้มีความทันสมัย เป็นสากล และรองรับการเติบโตของเมืองสู่นานาชาติ กลยุทธ์ ๗ เตรียมพร้อมเมืองสู่สังคมดิจิทัล และพัฒนาสู่เมืองแห่งความทันสมัยด้วยเทคโนโลยี

แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ย๑ เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง	ย๒ เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน	ย๓ เพิ่มสมรรถะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
ป๑ แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับความคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคมและเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ป๒ แรงงานนอกระบบเข้าถึงอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	ป๑ แรงงานนอกระบบมีความรู้และทักษะอาชีพ มีมาตรฐานสมรรถนะ และมีรายได้ที่มั่นคง ป๒ แรงงานนอกระบบมีความพร้อมในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	ป๑ มีองค์กรหลักรับผิดชอบการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ป๒ มีกลไกการขับเคลื่อนแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพ ป๓ มีระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัย ป๔ มีเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น

แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ย๑ ส่งเสริมและสนับสนุนแรงงานนอกระบบให้ได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	ย๒ ขยายการคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคม	ย๓ พัฒนาการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
เป้าประสงค์ : แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริมการทำงาน และมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน กลยุทธ์ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาด้านฝีมือแรงงานและการมีงานทำอย่างยั่งยืน	เป้าประสงค์ : แรงงานนอกระบบตระหนักถึงความสำคัญด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงาน ได้รับความคุ้มครองจะมีหลักประกันสังคมอย่างทั่วถึง กลยุทธ์ ๑ เสริมสร้างหลักประกันด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน กลยุทธ์ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนแรงงานนอกระบบมีความรู้ด้านกฎหมายแรงงานฯ	เป้าประสงค์ : มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานนอกระบบที่มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ ๑ ส่งเสริมและพั้มรูปแบบการบูรณาการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ