

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์และทบทวนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง และจุดอ่อน) และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส และภัยคุกคามหรือข้อจำกัด) (SWOT Analysis)

#### 4.1 หลักการวิเคราะห์ SWOT ตามแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาด้านแรงงานจังหวัดนนทบุรี

หลักการสำคัญของ SWOT คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ 2 ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก ดังนั้นการวิเคราะห์ SWOT จึงเรียกได้ว่าเป็นการวิเคราะห์ สภาพการณ์ (Situation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จัก สภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอกและ ภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถด้านต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม

การวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจได้ว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โอกาสทางสภาพแวดล้อมภายนอกจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลการวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร กำหนดให้มีข้อมูลในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มันน้อยที่สุดได้ ขั้นตอนการวิเคราะห์ SWOT มีดังนี้

##### 4.1.1 การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร แหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้าด้วย

- จุดแข็งขององค์กร (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั่นเองว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

- จุดอ่อนขององค์กร (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้นๆ เองว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือจัดให้หมดไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

#### 4.1.2 การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตราผู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชนลักษณะชุมชนชนบทนิยมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่นพระราชบัญญัติพระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ๆและพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ขึ้นได้

- อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อในระดับมหภาค ในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญ แรงกระทบดังกล่าวได้

#### 4.1.3 ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม

เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกแล้ว ให้นำ จุดแข็ง-จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับโอกาส-อุปสรรค จากภายนอกเพื่อดูว่าองค์กรกำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใดและภายใต้สถานการณ์เช่นนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ SWOT ดังกล่าวนี้องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ 4 รูปแบบดังนี้

(1) สถานการณ์ที่ 1 (จุดแข็ง-โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด เนื่องจากองค์กรค่อนข้างจะมีหลายอย่าง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive -Strategies) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้และฉกฉวยโอกาสต่างๆที่เปิด มาหาประโยชน์อย่างเต็มที่

(2) สถานการณ์ที่ 2 (จุดอ่อน-ภัยอุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้นทางเลือกที่ดีที่สุดคือกลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัย อุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนจรรยาบรรณการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

(3) สถานการณ์ที่ 3 (จุดอ่อน-โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีโอกาเป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้นทางออกคือกลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround-oriented Strategy) เพื่อจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่างๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้

(4) สถานการณ์ที่ 4 (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะรอนจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัวหรือขยายขอบข่ายกิจการ (Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่นๆ แทน

## 4.2 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดนนทบุรี พ.ศ. 2561-2565 ครั้งนี้ ใช้แหล่งข้อมูลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดนนทบุรี (พ.ศ. 2561 – 2565 ) ดังนี้

4.2.1 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี

4.2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564)

4.2.3 แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

4.2.4 แผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี 4 ปี (พ.ศ. 2561 – 2564)

4.2.5 ข้อมูลพื้นฐานและสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงานของจังหวัดนนทบุรี

4.2.6 ข้อมูลจากการวิเคราะห์และทบทวนสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในองค์กร (SWOT Analysis) ที่ส่งผลกระทบต่อภาคแรงงาน เพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด ในการดำเนินงาน และการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนนทบุรี เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/ โครงการ

## 4.3 การวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์



การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดนนทบุรี พ.ศ. 2561-2564 ครั้งนี้ ใช้ปัจจัยในการพิจารณาปัจจัยภายในใช้หลัก 7s McKinney (ประกอบด้วย Strategy Structure System Style Staff Skill Shared Values) ส่วนการพิจารณาปัจจัยภายนอก ใช้หลัก PEST (ประกอบด้วย P : Political E : Economic S : Social T : Technology) โดยนำปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านแรงงานมาจากข้อมูลพื้นฐานและสถานการณ์ด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อภาคแรงงานและแผนยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของจังหวัดนนทบุรี

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์และทบทวนสภาพแวดล้อมด้านแรงงานจังหวัดนนทบุรี

เป็นกระบวนการในการทบทวนบริบทต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านแรงงานของจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานการณ์ด้านแรงงานที่เปลี่ยนไป เพื่อสังเคราะห์ประเด็นที่สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรีจะสามารถเข้าไปมีบทบาทตอบสนองความต้องการให้แก่ประเทศ

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านแรงงานจังหวัดนนทบุรีในปัจจุบัน จะใช้ปัจจัยในการพิจารณาปัจจัยภายในใช้หลัก 7s McKinney (ประกอบด้วย Strategy Structure System Style Staff Skill Shared Values) ส่วนการพิจารณาปัจจัยภายนอก ใช้หลัก PEST (ประกอบด้วย P : Political E : Economic S : Social T : Technology) โดยนำปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านแรงงานมาจากข้อมูลพื้นฐานและสถานการณ์ด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อภาคแรงงานและแผนยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของจังหวัดนนทบุรี

##### 4.4.1 ปัจจัยภายใน

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนนทบุรี พ.ศ. 2560-2564 ครั้งนี้ ใช้ปัจจัยในการพิจารณาปัจจัยภายในใช้หลัก 7s McKinney (ประกอบด้วย Strategy Structure System Style Staff Skill Shared Values) ส่วนการพิจารณาปัจจัยภายนอก ใช้หลัก PEST (ประกอบด้วย P : Political E : Economic S : Social T : Technology) โดยนำปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านแรงงานมาจากข้อมูลพื้นฐานและสถานการณ์ด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อภาคแรงงานและแผนยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของจังหวัดนนทบุรี ได้ดังนี้

ปัจจัยภายใน	
<b>ปัจจัยด้านกลยุทธ์องค์กร (Strategy Factors)</b>	
1	ผู้บริหารระดับจังหวัดมีวิสัยทัศน์และมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาที่ชัดเจน
2	มีแผนพัฒนาจังหวัดที่ครอบคลุมในการพัฒนาทั้งด้านสังคม ความมั่นคง และมีคณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด
3	มีคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด
<b>ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (Structural Factors)</b>	
4	มีศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพฝีมือแรงงาน
5	มีสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง
6	เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การส่งออก และมีระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานไว้อย่างสมบูรณ์
7	มีสถานศึกษาที่มีความหลากหลายที่รองรับการพัฒนา
8	มีสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพหลายแห่ง แต่มีการสอนช่างเทคนิคจำนวนน้อย ทำให้ไม่สามารถผลิตบุคลากรเพื่อป้อนสู่อุตสาหกรรมในเชิงเทคนิคได้

ปัจจัยภายใน	
9	ยังไม่มีหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม
ปัจจัยด้านระบบงาน (System Factors)	
10	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน 4 หน่วยงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดทำให้การประสานเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นได้สะดวก
11	กลไกการเชื่อม/ประสานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านแรงงาน
12	ขาดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย
13	ขาดการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่ดีและเป็นเอกภาพ
14	งบประมาณและบุคลากรมีจำกัดทำให้ไม่สามารถพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประชาชนทุกกลุ่มได้
15	มีความพร้อมในการจัดฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงให้กับแรงงาน
16	การประชาสัมพันธ์งานด้านแรงงานยังไม่ทั่วถึงและไม่เป็นระบบที่ดีพอ
ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงาน (Style Factors)	
17	หน่วยงานภาครัฐให้ความร่วมมือในการบูรณาการแผนงาน/โครงการไม่เต็มที่
18	อปท. มีความพร้อมและมีศักยภาพให้การสนับสนุนและพัฒนางานด้านแรงงาน
ปัจจัยด้านบุคลากร (Staff Factors)	
19	มีอาสาสมัครแรงงานเป็นผู้แทนของกระทรวงแรงงานในพื้นที่
20	บุคลากรมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายงานบ่อย
ปัจจัยด้านขีดความต้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skills Factors)	
21	มีความพร้อมและศักยภาพในการได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชน
22	แรงงานใหม่ที่เพิ่งจบการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงาน ยังขาดทักษะที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ
23	มีการเตรียมพร้อมด้านภาษาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนน้อย
ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกันภายในองค์กร (Shared Values Factors)	
24	มีสภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด และหน่วยงานภาคเอกชนที่เข้มแข็ง สามารถสนับสนุนการดำเนินงานในระดับจังหวัด
25	มีผู้ประกอบการในระบบประกันสังคมมีจำนวนมากเนื่องจากอยู่เขตศูนย์กลางเศรษฐกิจและการค้า การลงทุน การส่งออก
26	นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ
27	กลุ่มเป้าหมาย (แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ คนพิการ) ขาดความรู้ในการเข้าใจด้านสิทธิของตนเองต่อการได้รับบริการ
28	ขาดการประสานความร่วมมือ และขยายแนวคิดในการพัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบไปยังแรงงานนอกระบบกลุ่มต่างๆ

#### 4.4.2 ปัจจัยภายนอก

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนนทบุรี พ.ศ. 2561-2564 ครั้งนี้ ใช้ปัจจัยในการพิจารณาปัจจัยภายนอก ใช้หลัก PEST (ประกอบด้วย P : Political E : Economic S : Social T : Technology) โดยนำปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านแรงงานมาจากข้อมูลพื้นฐานและสถานการณ์ด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อภาคแรงงานและแผนยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของจังหวัดนนทบุรี ได้ดังนี้

ปัจจัยภายนอก	
<b>ปัจจัยด้านการเมืองและปัจจัยภาครัฐ (Political and Public Factors)</b>	
1	พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ทำให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญและสนับสนุนการฝึกอบรมในสถานประกอบการ และช่างฝีมือต้องพัฒนาทักษะฝีมือให้ได้มาตรฐาน
2	นโยบายรัฐบาลขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบทำให้เกิดความมั่นคงแก่แรงงานนอกระบบ
3	รัฐบาลกำหนดเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เป็นวาระแห่งชาติ
4	กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญของการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
5	การจัดสรรเงินงบประมาณ การจัดการสาธารณสุขปศุสัตว์ การบริการสาธารณสุข ยังไม่ครอบคลุมถึงประชากรแฝงในจังหวัด
6	การคุ้มครองผู้ประกอบการที่เป็นแรงงานนอกระบบตามมาตรา 40 (ปรับปรุงใหม่) อาจจะไม่ตอบสนองความต้องการของแรงงานนอกระบบ
7	นโยบาย/มาตรการของรัฐ ยังมีลักษณะของการจัดการเฉพาะเรื่องขาดการเชื่อมโยงหรือการจัดการในลักษณะที่เป็นองค์รวม
8	วิสัยทัศน์กลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ให้ความสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิต การค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
9	นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการสร้างรถไฟฟ้า รถไฟรางคู่ ทั้งในกรุงเทพและเชื่อมโยงทุกภูมิภาค ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานมากขึ้น
<b>ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors)</b>	
10	การขยายตัวของภาคธุรกิจ/บริการทำให้มีความต้องการแรงงานฝีมือและช่างเพิ่มขึ้น
11	มีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมต่อการลงทุนธุรกิจ
12	มีทำเลที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจ อยู่ในเขตปริมณฑลไม่ห่างจากกรุงเทพมหานคร
13	เศรษฐกิจนอกระบบและแรงงานนอกระบบมีบทบาทโดยตรงต่อการสร้างความเข้มแข็งของสังคมและเศรษฐกิจ
14	การเป็นประชาคมอาเซียน มีผลให้ผู้ประกอบการเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น
15	นโยบายการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่ส่งผลต่อการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานไทย
16	การใช้ประโยชน์ด้านวัตถุดิบ แรงงาน ในการเป็นประชาคมอาเซียน
17	ประเทศสหรัฐอเมริกาและกลุ่มประเทศสหภาพยุโรป ให้ความสำคัญกับปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และแรงงานประมง
18	ภัยธรรมชาติและราคาสินค้าเกษตรที่แปรปรวนมีผลกระทบต่อเกษตรกร ทั้งภาคเกษตรที่มีปริมาณผลผลิตลดลง และผลกระทบต่อเนื่องในภาคการผลิตสินค้าแปรรูปเกษตร

ปัจจัยภายนอก	
19	ภูมิปัญญาและวิถีชีวิตของคนในชุมชน โดยภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนต่างๆ มีศักยภาพที่จะนำมาพัฒนาต่อยอดเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจได้
ปัจจัยด้านสังคม (Social factors)	
20	มีการประสานระหว่างสถานศึกษา (อาชีวศึกษา) ภายนอกจังหวัดกับโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนา/ยกระดับคุณภาพฝีมือ
21	การศึกษาสายสามัญมีการพัฒนาหลักสูตรเพิ่มทักษะด้านภาษาหลายภาษาให้นักเรียน
22	ผู้จบการศึกษามีวุฒิการศึกษาไม่ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน (ทิศทางการศึกษาของไทยมุ่งสู่สายสามัญมากกว่าสายวิชาชีพ ทำให้มีแรงงานในภาคอุตสาหกรรมลดลง)
23	ขาดความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการเพื่อผลิตกำลังคนแต่ละสาขาอาชีพ ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
24	ผู้ใช้แรงงานในระดับไร้ฝีมือ กึ่งฝีมือมีไม่เพียงพอกับความต้องการทางสถานประกอบการในภาคการผลิต
25	แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานผิดกฎหมาย ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมและสาธารณสุข
26	การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ ส่งผลต่อความต้องการและคุณภาพของแรงงานในอนาคต
27	ผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในส่วนของลูกจ้าง (อาจถูกเลิกจ้าง ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ความสุขในการทำงานลดน้อยลง)
28	ภัยก่อการร้าย/ความไม่สงบในต่างประเทศ
29	ผลกระทบจากการเปิดการค้าเสรี AEC ในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือด้านวิชาชีพ
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technological factors)	
30	ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
31	ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ที่ส่งผลกระทบต่อการลดจำนวนแรงงานลงในสายการผลิต

#### 4.4.3 การรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

จากนั้น จึงดำเนินการรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2561 จากผู้แทนหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรี ผู้แทนสภาหอการค้าจังหวัดนนทบุรี และแกนนำอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 22 คน เพื่อคัดเลือกปัจจัยจุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค โดยกำหนดเกณฑ์ความคิดเห็นในแต่ละปัจจัยไว้เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็น 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ พิสัยเป็น  $5 - 1 = 4$  เฉลี่ยแต่ละช่วงห่างกัน  $4/5 = 0.8$

เกณฑ์การประมาณค่า 5 สเกล	
4.21 – 5.00	มากที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41 – 4.20	มากหรือเห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง หรือเห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อยหรือไม่เห็นด้วย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดนนทบุรี ประจำปี 2561 – 2564 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2562)

จากการรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก จากผู้แทนหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรี ผู้แทนสภาหอการค้าจังหวัดนนทบุรี และแกนนำอาสาสมัครแรงงาน จำนวน 22 คน เพื่อคัดเลือกปัจจัยจุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค มาเพียง 5 อันดับแรก และกำหนดเกณฑ์ความคิดเห็นในแต่ละปัจจัยไว้เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็น 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ พิสัยเป็น  $5 - 1 = 4$  เฉลี่ยแต่ละช่วงห่างกัน  $4/5 = 0.8$

1) ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)				
ลำดับที่	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
S1	ผู้บริหารระดับจังหวัดมีวิสัยทัศน์และมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาที่ชัดเจน	4.50	0.82	เห็นด้วยมากที่สุด
S2	มีแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดที่ครอบคลุมในการพัฒนาด้านสังคม ความมั่นคง และมีคณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด	4.63	0.50	เห็นด้วยมากที่สุด
S3	คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด	4.38	1.02	เห็นด้วยมาก
S4	มีสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพฝีมือแรงงาน	4.69	0.48	เห็นด้วยมากที่สุด
S5	มีสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี สาขาบางบัวทอง	4.31	0.95	เห็นด้วยมาก
S6	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน 4 หน่วยงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดทำให้การประสานเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นได้สะดวก	4.56	0.89	เห็นด้วยมากที่สุด
S7	มีกลไกการเชื่อม/ประสานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านแรงงาน	4.38	0.72	เห็นด้วยมาก
S8	อปท. มีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	4.25	0.86	เห็นด้วยมาก
S9	มีอาสาสมัครแรงงานเป็นผู้แทนของกระทรวงแรงงานในพื้นที่	4.06	0.93	เห็นด้วยมาก
S10	ได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนด้วยดี	4.44	0.63	เห็นด้วยมาก
S11	มีความพร้อมในการพัฒนาด้านการเป็นผู้ประกอบการ	3.94	0.93	เห็นด้วยมาก
S12	มีสภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด และหน่วยงานภาคเอกชนที่เข้มแข็ง สามารถสนับสนุนการดำเนินงานในระดับจังหวัด	4.69	0.48	เห็นด้วยมากที่สุด



จุดอ่อน (weaknesses : W)				
ลำดับที่	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
W1	ยังไม่มีหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม	3.94	1.00	เห็นด้วยปานกลาง
W2	ขาดการบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย	4.00	1.15	เห็นด้วยมาก
W3	ขาดความต่อเนื่องในการจัดสรรงบประมาณและบุคลากรมีจำกัดทำให้ไม่สามารถพัฒนาฝีมือแรงงานได้ตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	3.50	1.10	เห็นด้วยมาก
W4	ขาดความพร้อมในการจัดฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงให้กับแรงงาน	3.81	1.11	เห็นด้วยมาก
W5	ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	3.69	0.95	เห็นด้วยมาก
W6	หน่วยงานภาครัฐให้ความร่วมมือในการบูรณาการแผนงาน/โครงการไม่เต็มที่	3.44	1.03	เห็นด้วยปานกลาง
W7	บุคลากรมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายงานบ่อย	3.50	1.21	เห็นด้วยมาก
W8	แรงงานใหม่ที่เพิ่งจบการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงานยังขาดทักษะที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	4.13	1.15	เห็นด้วยมาก
W9	ขาดทักษะด้านภาษาในการปฏิบัติงาน	4.25	0.77	เห็นด้วยมาก
W10	มีผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมมีจำนวนมากเนื่องจากอยู่เขตศูนย์กลางเศรษฐกิจและการค้า การลงทุน การส่งออก	3.44	1.03	เห็นด้วยปานกลาง
W11	กลุ่มเป้าหมาย (แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ คนพิการ) ขาดความรู้ในการเข้าใจด้านสิทธิของตนเองต่อการได้รับบริการ	4.00	0.89	เห็นด้วยมาก
W12	ขาดการประสานความร่วมมือ และขยายแนวคิดในการพัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	3.63	0.89	เห็นด้วยมาก

## 2) ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)				
ลำดับที่	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
O1	เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การส่งออก และมีระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานไว้อย่างสมบูรณ์	4.13	0.81	เห็นด้วยมาก
O2	มีสถานศึกษาที่มีความหลากหลายที่รองรับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	4.06	0.77	เห็นด้วยมาก
O3	พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ทำให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญและสนับสนุนการฝึกอบรมในสถานประกอบการ และช่างฝีมือต้องพัฒนาทักษะฝีมือให้ได้มาตรฐาน	4.13	0.72	เห็นด้วยมาก

โอกาส (Opportunities : O)				
ลำดับที่	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
O4	นโยบายรัฐบาลขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบทำให้เกิดความมั่นคงแก่แรงงานนอกระบบ	4.06	0.68	เห็นด้วยมาก
O5	รัฐบาลกำหนดเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เป็นวาระแห่งชาติ	4.13	0.89	เห็นด้วยมาก
O6	กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	4.44	0.81	เห็นด้วยมาก
O7	วิสาหกิจกลุ่มจังหวัด ให้ความสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิต การค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	4.00	0.82	เห็นด้วยมาก
O8	นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการสร้างรถไฟฟ้า รถไฟรางคู่ ทั้งในกรุงเทพและเชื่อมโยงทุกภูมิภาค ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานมากขึ้น	4.00	1.10	เห็นด้วยมาก
O9	การขยายตัวของภาคธุรกิจ/บริการทำให้มีความต้องการแรงงานฝีมือและช่างเพิ่มขึ้น	4.13	0.62	เห็นด้วยมาก
O10	มีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมต่อการลงทุนธุรกิจ	3.88	0.81	เห็นด้วยมาก
O11	มีทำเลที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจ อยู่ในเขตปริมณฑลไม่ห่างจากกรุงเทพมหานคร	4.19	0.83	เห็นด้วยมาก
O12	เศรษฐกิจนอกระบบและแรงงานนอกระบบมีบทบาทโดยตรงต่อการสร้างความเข้มแข็งของสังคมและเศรษฐกิจ	4.06	0.68	เห็นด้วยมาก
O13	ประเทศสหรัฐอเมริกาและกลุ่มประเทศสหภาพยุโรป ให้ความสำคัญกับปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และแรงงานประมง	3.88	0.89	เห็นด้วยมาก
O14	ภูมิปัญญาและวิถีชีวิตของคนในชุมชน โดยภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนต่างๆ มีศักยภาพที่จะนำมาพัฒนาต่อยอดเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจได้	3.94	0.85	เห็นด้วยมาก
O15	มีการประสานระหว่างสถานศึกษา (อาชีวศึกษา) ภายนอกจังหวัดกับโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนา/ยกระดับคุณภาพฝีมือ	3.94	0.77	เห็นด้วยมาก
O16	การศึกษาสายสามัญมีการพัฒนาหลักสูตรเพิ่มทักษะด้านภาษาหลายภาษาให้นักเรียน	4.00	0.82	เห็นด้วยมาก
O17	<b>ความเจริญเติบโตของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</b>	<b>4.63</b>	<b>0.62</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>
O18	ประเทศไทยมีแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มุ่งสู่ Thailand 4.0 ตลอดจนมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนพัฒนากำลังคนของภาครัฐ และแผนงานอื่น ๆ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงาน	4.00	0.97	เห็นด้วยมาก
O19	รัฐบาลให้ความสำคัญและมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องของการส่งเสริมสนับสนุนการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ	4.13	0.89	เห็นด้วยมาก

อุปสรรค (Threats : T)				
ลำดับที่	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
T1	มีสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพหลายแห่ง แต่มีการสอนช่างเทคนิคจำนวนน้อย ทำให้ไม่สามารถผลิตบุคลากรเพื่อป้อนสู่อุตสาหกรรมในเชิงเทคนิคได้	4.06	0.93	เห็นด้วยมาก
T2	การจัดสรรเงินงบประมาณ การจัดการสาธารณสุขภาค การบริการสาธารณสุข ยังไม่ครอบคลุมถึงประชากรแฝงในจังหวัด	3.81	1.17	เห็นด้วยมาก
T3	การคุ้มครองผู้ประกันตนที่เป็นแรงงานนอกระบบตามมาตรา 40 (ปรับปรุงใหม่) อาจจะไม่ตอบสนองความต้องการของแรงงานนอกระบบ	3.75	0.86	เห็นด้วยมาก
T4	นโยบาย/มาตรการของรัฐ ยังมีลักษณะของการจัดการเฉพาะเรื่องขาดการเชื่อมโยงหรือการจัดการในลักษณะที่เป็นองค์รวม	3.94	0.77	เห็นด้วยมาก
T5	ภัยธรรมชาติและราคาสินค้าเกษตรที่แปรปรวนมีผลกระทบต่อเกษตรกร ทั้งภาคเกษตรที่มีปริมาณผลผลิตลดลง และผลกระทบต่อเนื่องในภาคการผลิตสินค้าแปรรูปเกษตร	3.75	0.86	เห็นด้วยมาก
T6	ขาดความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการเพื่อผลิตกำลังคนแต่ละสาขาอาชีพให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	4.25	0.77	เห็นด้วยมาก
T7	ผู้ใช้แรงงานในระดับไร้ฝีมือ กึ่งฝีมือไม่เพียงพอกับความต้องการทางสถานประกอบการในภาคการผลิต	4.00	0.89	เห็นด้วยมาก
T8	แรงงานต่างด้าวที่มีการเคลื่อนย้ายตลอดเวลา ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมและสาธารณสุข	4.63	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด
T9	การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ ส่งผลต่อความต้องการและคุณภาพของแรงงานในอนาคต	4.38	0.72	เห็นด้วยมาก
T10	สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อการจ้างงาน	4.25	0.68	เห็นด้วยมาก
T11	ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ที่ส่งผลกระทบต่อการผลิตจำนวนแรงงานลงในสายการผลิต	4.50	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด
T12	กลุ่มแรงงานบางช่วงวัย ไม่สามารถปรับตัวให้เข้าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้	4.19	0.91	เห็นด้วยมาก
T13	ผู้จบการศึกษามีวุฒิการศึกษาไม่ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน (ทิศทางการศึกษาของไทยมุ่งสู่สายสามัญมากกว่าสายวิชาชีพ ทำให้มีแรงงานในภาคอุตสาหกรรมลดลง)	4.31	0.70	เห็นด้วยมาก

จากนั้น จึงดำเนินการรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก จากผู้แทนหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อคัดเลือกปัจจัยจุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค มาเพียง 5 อันดับแรก ดังนี้

### 1) ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)				
ที่	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
S4	มีสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพฝีมือแรงงาน	4.69	0.48	เห็นด้วยมากที่สุด
S12	มีสภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด และหน่วยงานภาคเอกชนที่เข้มแข็ง สามารถสนับสนุนการดำเนินงานในระดับจังหวัด	4.69	0.48	เห็นด้วยมากที่สุด
S2	มีแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดที่ครอบคลุมในการพัฒนา ด้านสังคม ความมั่นคง และมีคณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด	4.63	0.50	เห็นด้วยมากที่สุด
S6	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน 4 หน่วยงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดทำให้การประสานเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นได้สะดวก	4.56	0.89	เห็นด้วยมากที่สุด
S1	ผู้บริหารระดับจังหวัดมีวิสัยทัศน์และมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาที่ชัดเจน	4.50	0.82	เห็นด้วยมากที่สุด
S10	ได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนด้วยดี	4.44	0.63	เห็นด้วยมาก
S3	มีคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด	4.38	1.02	เห็นด้วยมาก
S7	มีกลไกการเชื่อม/ประสานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านแรงงาน	4.38	0.72	เห็นด้วยมาก
รวม		4.54	0.72	เห็นด้วยมาก

จุดอ่อน (weaknesses : W)				
ที่	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
W9	ขาดทักษะด้านภาษาในการปฏิบัติงาน	4.25	0.77	เห็นด้วยมาก
W8	แรงงานใหม่ที่เพิ่งจบการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงานยังขาดทักษะที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	4.13	1.15	เห็นด้วยมาก
W11	กลุ่มเป้าหมาย (แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ คนพิการ) ขาดความรู้ในการเข้าใจด้านสิทธิของตนเองต่อการได้รับการบริการ	4.00	0.89	เห็นด้วยมาก
W2	ขาดการบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย	4.00	1.15	เห็นด้วยมาก
W1	ยังไม่มีหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม	3.94	1.00	เห็นด้วยปานกลาง
W4	ขาดความพร้อมในการจัดฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงให้กับแรงงาน	3.81	1.11	เห็นด้วยมาก
รวม		4.02	1.01	

2) ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)				
ที่	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
O18	ความเจริญเติบโตของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.63	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด
O6	กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ	4.44	0.81	เห็นด้วยมาก
O11	มีทำเลที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจ อยู่ในเขตปริมณฑล ไม่ห่างจากกรุงเทพมหานคร	4.19	0.83	เห็นด้วยมาก
O9	การขยายตัวของภาคธุรกิจ/บริการทำให้มีความต้องการแรงงานฝีมือและช่างเพิ่มขึ้น	4.13	0.62	เห็นด้วยมาก
O3	พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ทำให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญและสนับสนุนการฝึกอบรมในสถานประกอบการ และช่างฝีมือต้องพัฒนาทักษะฝีมือให้ได้มาตรฐาน	4.13	0.72	เห็นด้วยมาก
O1	เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การส่งออก และมีระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานไว้อย่างสมบูรณ์	4.13	0.81	เห็นด้วยมาก
O5	รัฐบาลกำหนดเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เป็นวาระแห่งชาติ	4.13	0.89	เห็นด้วยมาก
O20	รัฐบาลให้ความสำคัญและมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องของการส่งเสริมสนับสนุนการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ	4.13	0.89	เห็นด้วยมาก
รวม		4.24	0.77	เห็นด้วยมาก

อุปสรรค (Threats : T)				
ลำดับที่	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
T8	แรงงานต่างด้าวที่มีการเคลื่อนย้ายตลอดเวลา ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมและสาธารณสุข	4.63	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด
T11	ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ที่ส่งผลกระทบต่อการผลิตจำนวนแรงงานลงในสายการผลิต	4.50	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด
T9	การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ ส่งผลต่อความต้องการและคุณภาพของแรงงานในอนาคต	4.38	0.72	เห็นด้วยมาก
T10	สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อการทำงาน	4.25	0.68	เห็นด้วยมาก
T13	ผู้จบการศึกษามีวุฒิการศึกษาไม่ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน (ทิศทางการศึกษาของไทยมุ่งสู่สายสามัญมากกว่าสายวิชาชีพ ทำให้มีแรงงานในภาคอุตสาหกรรมลดลง)	4.31	0.70	เห็นด้วยมาก
T6	ขาดความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการเพื่อผลิตกำลังคนแต่ละสาขาอาชีพให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	4.25	0.77	เห็นด้วยมาก
รวม		4.36	0.71	เห็นด้วยมาก

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของจุดแข็ง 4.54 จุดอ่อน 4.02 โอกาส 4.24 และอุปสรรค 4.36 เมื่อนำค่าคะแนนเฉลี่ยมากำหนดตำแหน่งขององค์กร สภาพแวดล้อมด้านแรงงานจะอยู่ที่ตำแหน่ง **จุดแข็ง – อุปสรรค (ST Strategy)**

การกำหนดข้อเสนอเพื่อกำหนดกลยุทธ์ด้านแรงงานนี้ ได้จากการนำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (Strength, Weakness, Opportunity and Threat : SWOT) มาวิเคราะห์โดยใช้กลไกของ TOWs (Dynamic of TOWs Analysis) เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดกลยุทธ์ 4 ลักษณะคือ

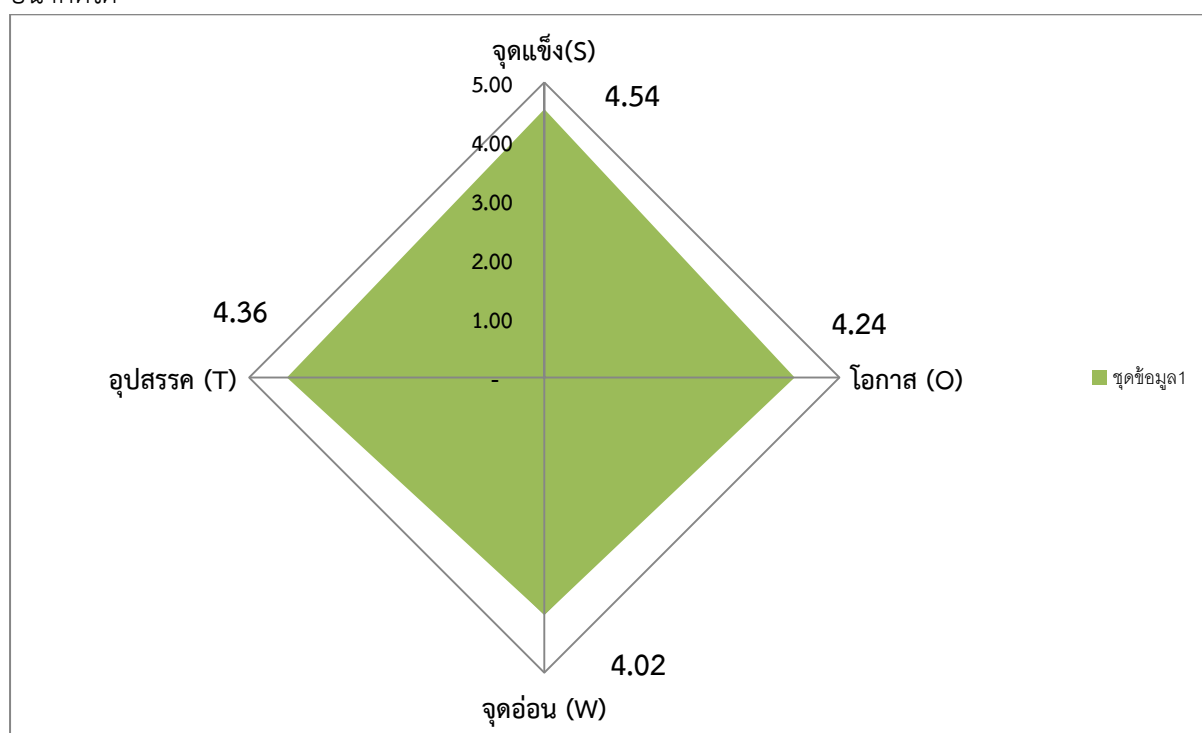
SO Strategy เป็นกลยุทธ์ที่ต้องใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในกระทรวงแสวงหาโอกาสที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านแรงงานของจังหวัดบรรลุป่าประสงค์ในอนาคตได้

ST Strategy กลยุทธ์นี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพและความพร้อมของหน่วยงานในการเผชิญอุปสรรค อย่างไรก็ตามศักยภาพของหน่วยงานในที่นี้ไม่ได้หมายถึงการเผชิญกับอุปสรรคเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่รวมถึงการควบคุมและการใช้ดุลยพินิจในการนำยุทธศาสตร์มาดำเนินการอย่างจริงจังร่วมอยู่ด้วย

WO Strategy เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการลดจุดอ่อนโดยใช้โอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

WT Strategy เป็นกลยุทธ์ที่ต้องลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพราะเมื่อหน่วยงานประสบปัญหาจากอุปสรรคภายนอกพร้อมๆ กับข้อบกพร่องที่เกิดจากภายในกระทรวงเองถือเป็นเรื่องวิกฤติ หน่วยงานจึงต้องเร่งจัดปัญหาเหล่านั้นให้หมดไปหรืออย่างน้อยก็บรรเทาความรุนแรงของปัญหาลงได้บ้าง มิฉะนั้นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานจะไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะหน่วยงานหลักที่ดูแลด้านแรงงานของจังหวัด

จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของจุดแข็ง 4.32 จุดอ่อน 4.01 โอกาส 4.44 และอุปสรรค 4.26 เมื่อนำค่าคะแนนเฉลี่ยมากำหนดตำแหน่งขององค์กร สภาพแวดล้อมด้านแรงงานจะอยู่ที่ตำแหน่ง **จุดแข็ง – โอกาส** จึงควรให้ความสำคัญกับ SO strategy ซึ่งจะเป็กลยุทธ์ที่ต้องใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในแสวงหาโอกาสที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านแรงงานของจังหวัดบรรลุป่าประสงค์ในอนาคตได้



4.4.5 การกำหนดประเด็นเชิงกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix (1982, Heinz Wehrich, Ph.D

1) การกำหนด SO : กลยุทธ์เชิงรุก (ใช้จุดแข็งสร้างโอกาส)

จุดแข็ง (S)	โอกาส (O)	SO : กลยุทธ์เชิงรุก
<p><b>S4</b> มีสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพฝีมือแรงงาน</p> <p><b>S12</b> มีสภาอุตสาหกรรมจังหวัดหอการค้าจังหวัด และหน่วยงานภาคเอกชนที่เข้มแข็งสามารถสนับสนุนการดำเนินงานในระดับจังหวัด</p> <p><b>S2</b> มีแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดที่ครอบคลุมในการพัฒนาด้านสังคม ความมั่นคง และมีคณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <p><b>S6</b> หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน 4 หน่วยงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดทำให้การประสานเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นได้สะดวก</p> <p><b>S1</b> ผู้บริหารระดับจังหวัดมีวิสัยทัศน์และมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาที่ชัดเจน</p> <p><b>S10</b> ได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนด้วยดี</p> <p><b>S3</b> คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด</p> <p><b>S7</b> มีกลไกการเชื่อม/ประสานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านแรงงาน</p>	<p><b>O18</b> ความเจริญเติบโตของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p><b>O6</b> กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ</p> <p><b>O11</b> มีทำเลที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจ อยู่ในเขตปริมณฑลไม่ห่างจากกรุงเทพมหานคร</p> <p><b>O9</b> การขยายตัวของภาคธุรกิจ/บริการทำให้มีความต้องการแรงงานฝีมือและช่างเพิ่มขึ้น</p> <p><b>O3</b> พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ทำให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญและสนับสนุนการฝึกอบรมในสถานประกอบการ และช่างฝีมือต้องพัฒนาทักษะฝีมือให้ได้มาตรฐาน</p> <p><b>O1</b> เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การส่งออก และมีระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานไว้อย่างสมบูรณ์</p> <p><b>O5</b> รัฐบาลกำหนดเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่ามนุษย์เป็นวาระแห่งชาติ</p> <p><b>O20</b> รัฐบาลให้ความสำคัญและมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องของการส่งเสริมสนับสนุนการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ</p>	<p>(1) ส่งเสริมให้สถานประกอบการให้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด</p> <p>(2) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก และปัญหาการค้ามนุษย์แบบบูรณาการ</p> <p>(3) ส่งเสริมองค์ความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน สิทธิต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้กับแรงงานทั้งในและนอกระบบ</p> <p>(4) ส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบในทุกมิติ</p> <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 :</b>  <b>การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงานให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี</b></p>

2) การกำหนด ST : กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค)

จุดแข็ง (S)	อุปสรรค (T)	ST : กลยุทธ์เชิงป้องกัน
<p><b>S4</b> มีสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับคุณภาพฝีมือแรงงาน</p> <p><b>S12</b> มีสภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด และหน่วยงาน ภาคเอกชนที่เข้มแข็ง สามารถสนับสนุน การดำเนินงานในระดับจังหวัด</p> <p><b>S2</b> มีแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่ม จังหวัดที่ครอบคลุมในการพัฒนาด้านสังคม ความมั่นคง และมีคณะทำงาน ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <p><b>S6</b> หน่วยงานในสังกัดกระทรวง แรงงาน 4 หน่วยงานตั้งอยู่ในศาลา กลางจังหวัดทำให้การประสาน เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นได้สะดวก</p> <p><b>S1</b> ผู้บริหารระดับจังหวัดมี วิสัยทัศน์และมีการกำหนดนโยบาย การพัฒนาที่ชัดเจน</p> <p><b>S10</b> ได้รับความร่วมมือจาก ภาคเอกชนด้วยดี</p> <p><b>S3</b> คณะทำงานจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัด</p> <p><b>S7</b> มีกลไกการเชื่อม/ประสาน ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารจัดการงานแรงงาน</p>	<p><b>T8</b> แรงงานต่างด้าวที่มีการ เคลื่อนย้ายตลอดเวลา ก่อให้เกิดปัญหา ทางสังคมและสาธารณสุข</p> <p><b>T11</b> ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ที่ส่งผลกระทบต่อ การลดจำนวนแรงงาน ลงในสายการผลิต</p> <p><b>T9</b> การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่าง เต็มรูปแบบ ส่งผลต่อความต้องการและ คุณภาพของแรงงานในอนาคต</p> <p><b>T10</b> สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ส่งผล ต่อการจ้างงาน</p> <p><b>T13</b> ผู้จบการศึกษามีวุฒิการศึกษา ไม่ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน (ทิศทางการศึกษาของไทยมุ่งสู่สายสามัญ มากกว่าสายวิชาชีพ ทำให้มีแรงงานใน ภาคอุตสาหกรรมลดลง)</p> <p><b>T6</b> ขาดความร่วมมือกันระหว่าง สถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อผลิตกำลังคนแต่ละสาขาอาชีพให้มี ความสอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน</p>	<p>(1) เสริมสร้างความ ร่วมมือและพัฒนาเครือข่าย การพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>(2) พัฒนาทักษะฝีมือ แรงงานให้มีคุณภาพตาม เกณฑ์ที่กำหนด และตรงกับ ความต้องการของ ตลาดแรงงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ</p> <p>(3) พัฒนาและ เตรียมพร้อมกำลังคนเข้าเพื่อ สู่อุตสาหกรรม</p> <p>(4) ส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนรู้ของผู้ประกอบการ และแรงงานในเรื่องการใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการ ปฏิบัติงาน</p> <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 :</b>  <b>การพัฒนาศักยภาพฝีมือ แรงงานให้สอดคล้องกับ ความต้องการของ ตลาดแรงงาน</b></p>

3) การกำหนด WO : กลยุทธ์เชิงแก้ไข (เอาชนะจุดอ่อนโดยอาศัยโอกาส)

จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	WO : กลยุทธ์เชิงแก้ไข
<p><b>W9</b> ขาดทักษะด้าน ภาษาในการปฏิบัติงาน</p> <p><b>W8</b> แรงงานใหม่ที่เพิ่ง จบการศึกษาและเข้าสู่ ตลาดแรงงาน ยังขาดทักษะ ที่ตรงกับความต้องการของ สถานประกอบการ</p>	<p><b>O18</b> ความเจริญเติบโตของ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p><b>O6</b> กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญ กับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ</p> <p><b>O11</b> มีทำเลที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจ อยู่ในเขตปริมณฑลไม่ห่างจากกรุงเทพมหานคร</p> <p><b>O9</b> การขยายตัวของภาคธุรกิจ/ บริการทำให้มีความต้องการแรงงานฝีมือ และช่างเพิ่มขึ้น</p>	<p>(1) พัฒนาระบบการ ประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานโดยใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย</p> <p>(2) จัดทำข้อมูลความต้องการ กำลังคนในสายงานต่างๆ ของ จังหวัดนนทบุรี</p>



จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	WO : กลยุทธ์เชิงแก้ไข
<p><b>W11</b> กลุ่มเป้าหมาย (แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ คนพิการ) ขาดความรู้ในการเข้าใจด้านสิทธิของตนเองต่อการได้รับบริการ</p> <p><b>W2</b> ขาดการบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย</p> <p><b>W1</b> ยังไม่มีหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p><b>W4</b> ขาดความพร้อมในการจัดฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงให้กับแรงงาน</p>	<p><b>O3</b> พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ทำให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญและสนับสนุนการฝึกอบรมในสถานประกอบการ และช่างฝีมือต้องพัฒนาทักษะฝีมือให้ได้มาตรฐาน</p> <p><b>O1</b> เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การส่งออก และมีระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานไว้อย่างสมบูรณ์</p> <p><b>O5</b> รัฐบาลกำหนดเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เป็นวาระแห่งชาติ</p> <p><b>O20</b> รัฐบาลให้ความสำคัญและมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องของการส่งเสริมสนับสนุนการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ</p>	<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 :</b></p> <p>การสร้างกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการบูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงาน</p>

#### 4) การกำหนด WT : กลยุทธ์เชิงรับ (ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค)

จุดอ่อน (W)	อุปสรรค (T)	WT : กลยุทธ์เชิงรับ
<p><b>W11</b> กลุ่มเป้าหมาย (แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ คนพิการ) ขาดความรู้ในการเข้าใจด้านสิทธิของตนเองต่อการได้รับบริการ</p> <p><b>W2</b> ขาดการบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย</p> <p><b>W1</b> ยังไม่มีหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p><b>W4</b> ขาดความพร้อมในการจัดฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงให้กับแรงงาน</p>	<p><b>T8</b> แรงงานต่างด้าวที่มีการเคลื่อนย้ายตลอดเวลา ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมและสาธารณสุข</p> <p><b>T11</b> ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อลดจำนวนแรงงานลงในสายการผลิต</p> <p><b>T9</b> การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ ส่งผลต่อความต้องการและคุณภาพของแรงงานในอนาคต</p> <p><b>T10</b> สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อการทำงาน</p> <p><b>T13</b> ผู้จบการศึกษามีวุฒิการศึกษาไม่ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน (ทิศทางการศึกษาของไทยมุ่งสู่สายสามัญมากกว่าสายวิชาชีพ ทำให้มีแรงงานในภาคอุตสาหกรรมลดลง)</p>	<p>(1) พัฒนาความรู้และทักษะให้กับแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p> <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 :</b></p> <p>ส่งเสริมความรู้และทักษะให้กับแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p>

จุดอ่อน (W)	อุปสรรค (T)	WT : กลยุทธ์เชิงรับ
	T6 ขาดความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการเพื่อผลิตกำลังคนแต่ละสาขาอาชีพให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	

#### 4.5 การระดมความเห็นในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางด้านแรงงานของจังหวัดนนทบุรี ในปี 2563 - 2564

การทบทวนสถานการณ์ภายนอกและภายใน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญต่อการวาง position ของสำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถดำเนินการตอบสนองเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนนทบุรีที่ได้วางแผนไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการประชุมทบทวนทิศทาง ของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2561 โดยผู้บริหารระดับสูงของ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนนทบุรี สรุปว่าเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนนทบุรียังคงต้องมุ่งเน้น การเสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้แก่นายจ้าง/สถานประกอบการให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการของจังหวัดนนทบุรี การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการพัฒนากำลังแรงงานในระบบและแรงงานกลุ่มพิเศษ (แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ และคนพิการ) เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตของจังหวัด การส่งเสริมแรงงานในสถานประกอบการให้ได้รับการคุ้มครองและมีความมั่นคงในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายประกันสังคม

ในการนี้ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนนทบุรี ต้องมุ่งเน้นการดำเนินงานในเรื่องดังต่อไปนี้

1. พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงานและดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ
3. บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านแรงงานภายในจังหวัด

#### 4.6 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนนทบุรี

เป็นกระบวนการในการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนนทบุรี พ.ศ. 2561 – 2564 ว่าจะยังคงสะท้อนสิ่งที่สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี ต้องการมุ่งเน้นอยู่หรือไม่ และจะยังคงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เดิม หรือจะมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือไม่

ผลของการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนนทบุรี พ.ศ. 2561 – 2564 พบว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยังคงสะท้อนสิ่งที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนนทบุรีต้องการมุ่งเน้น ดังนั้น จึงคงวิสัยทัศน์ และพันธกิจ คือ

## วิสัยทัศน์ :

“แรงงานมีทักษะฝีมือ มีความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี”

## พันธกิจ :

1. พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงานและดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ
3. บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านแรงงานภายในจังหวัด

### 4.7 ทบทวนผลการดำเนินงานด้านแรงงานของจังหวัดนนทบุรีตามตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์ฉบับปัจจุบัน และกิจกรรมที่ต้องมุ่งเน้นในปี พ.ศ. 2563 - 2564

เป็นกระบวนการในการทบทวน position ของสำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี ภายใต้บริบทสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยการทบทวนบทบาทและเป้าหมาย รวมถึงสรุปผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ตามกลยุทธ์ และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกิจกรรมที่จะมุ่งเน้นในปี ๒๕๖๒ เพื่อเติมเต็มสิ่งที่ยังขาดไปในปีที่ผ่านมา และปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน จังหวัดนนทบุรีที่ได้วางแผนไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการทบทวนฯ พบว่า แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนนทบุรี พ.ศ. 2561 – 2564 ยังคงมีความสอดคล้องกับผลการทบทวนบทบาทและเป้าหมายของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนนทบุรี โดยกิจกรรมที่ต้องมุ่งเน้นในปี 2562 – 2564 เป็นดังนี้

#### (1) กลยุทธ์จุดแข็งและโอกาส (SO Strategy)

##### 1) เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้แก่นายจ้าง/สถานประกอบการให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการของจังหวัดนนทบุรี ที่มีจำนวนกว่า 6.4 แสนคน โดยนำ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่เอื้อประโยชน์ต่อนายจ้าง/สถานประกอบการในการลดหย่อนภาษีเงินได้ มาเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาลูกจ้างหรือแรงงานของตนเองให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานและผลิตภาพเพิ่มขึ้นเพื่อการแข่งขันได้ รวมถึง การขยายศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคเอกชน เพื่อให้ศูนย์ฯ ที่ได้รับอนุญาตได้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นการช่วยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรีในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้อีกทางหนึ่ง เพื่อให้ผู้ผ่านการทดสอบสามารถรู้ระดับฝีมือของตนเอง และวางแผนในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติม เป็นการเพิ่มโอกาสในการหางานทำหรือรับการทำงานสำหรับผู้ที่ไม่มีความรู้ทางการศึกษา และเพิ่มโอกาสที่จะได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่รัฐกำหนดขึ้น

##### 2) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

พัฒนากำลังแรงงานในระบบและแรงงานกลุ่มพิเศษ (แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ และคนพิการ) เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตของจังหวัด รองรับระบบการขนส่งระบบรถไฟฟ้า ระบบโลจิสติกส์ การขยายตัวของธุรกิจ/บริการ และการก่อสร้าง รวมถึง การประสานการฝึกอาชีพระยะสั้น การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การทดสอบฝีมือแรงงานโดยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานเข้าสู่ระดับสากล ซึ่งจะเป็นการลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือในจังหวัดนนทบุรีได้

3) ส่งเสริมแรงงานในสถานประกอบการให้ได้รับการคุ้มครองและมีความมั่นคงในการทำงาน

ส่งเสริมให้แรงงานในสถานประกอบการหรือแรงงานในระบบได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายประกันสังคม รวมทั้ง มีความมั่นคงในการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ต้องการหางานทำมีโอกาสได้งานทำในพื้นที่จังหวัด โดย การตรวจแรงงานและตรวจความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันยาเสพติดในสถานประกอบการ การขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการให้ครบถ้วน และการเร่งรัดหนี้ รวมทั้ง การจัดหางานอย่างเป็นระบบครบวงจร และบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้แรงงานมีความมั่นคงและมีความสุขในการทำงาน

4) ส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบโดยระบบประชารัฐ

แรงงานนอกระบบของจังหวัดนนทบุรี มีจำนวน 251,915 คน ซึ่งแรงงานเหล่านี้ไม่มีนายจ้าง จึงทำให้ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่สามารถเข้าถึงการประกันสังคมทำให้ขาดหลักประกันในชีวิต รวมทั้ง ขาดความรู้ความเข้าใจในตัวตน สิทธิกฎหมายและสุขภาพความปลอดภัยในการทำงานที่พึงมีพึงได้รับในฐานะที่เป็นกำลังแรงงานของประเทศ แต่เนื่องจากความเป็นแรงงานนอกระบบที่มีความยืดหยุ่นและความหลากหลายบริบท การดำเนินการในเรื่องนี้จึงต้องอาศัยภาคราชการ ภาคเอกชน และประชาชน หรือรูปแบบประชารัฐเข้ามาร่วมกันเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน และการรวมกลุ่มอาชีพแก่แรงงานนอกระบบเพื่อให้มีความมั่นคงในการทำงานและเพิ่มอำนาจในการต่อรองได้ การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ การเสริมสร้างศักยภาพให้แก่แรงงานนอกระบบ เพื่อให้มีความรู้ถึงสิทธิและคุ้มครองตามกฎหมาย นอกจากนี้ยังมีประชากรบางกลุ่มที่มีศักยภาพในการทำงานแต่ขาดโอกาสในการทำงาน เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ คนพิการ กลุ่มแม่บ้าน ที่ควรเข้าไปส่งเสริมอาชีพ หรือศึกษาหาอาชีพที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างโอกาสการมีงานและมีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม อันจะสามารถเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจได้

## (2) จุดอ่อน - โอกาส (WO Strategy)

1) เตรียมพร้อมกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

แรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานส่วนใหญ่มีคุณสมบัติและทักษะฝีมือไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัด และมีแนวโน้มศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น จึงควรเตรียมความพร้อมนักเรียนและนักศึกษา ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยการให้คำแนะนำผู้เลือกรเรียนว่าจะเรียนสายสามัญหรือสายอาชีพ การอบรมให้ความรู้แก่ผู้แนะแนว/ครูแนะแนวให้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจและสาขาอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึง การศึกษาและพัฒนาหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการผลิตและพัฒนาากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในจังหวัด และสนับสนุนสถาบันการศึกษาให้จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้ให้นักศึกษาที่เป็นแรงงานใหม่มีคุณภาพก่อนเข้าสู่การทำงาน

## (3) จุดแข็ง - อุปสรรค (ST Strategy)

1) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

จังหวัดนนทบุรีมีอัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ในอัตราร้อยละ 12.52 หรือผู้มีงานทำคนไทยทุก ๆ 100 คน จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ 12 – 13 คน ซึ่งเป็นอัตราที่สูง ประกอบ จังหวัดนนทบุรีเป็นเมืองที่อยู่อาศัย มีการก่อสร้างหมู่บ้านและคอนโดมิเนียมจำนวนมาก อาจต้องนำแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเข้ามาในพื้นที่โดยไม่ขออนุญาตให้ถูกต้องตามกฎหมาย ก่อให้เกิดผลกระทบด้านสังคมสาธารณสุข และความมั่นคง ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวของจังหวัดอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เกิดการบูรณาการครอบคลุมทั้งการบังคับใช้กฎหมาย และลดผลกระทบต่อ

ผู้ประกอบการ จึงควรมีการบูรณาการจัดการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ โดย การบูรณาการตรวจแรงงานสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยง และสถานที่พักคนงาน การให้ความรู้แก่นายจ้าง/ผู้ประกอบการในเรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าวแบบถูกต้องกฎหมาย การตรวจคุ้มครองคนหางานตามกฎหมายจัดหางาน

#### 2) จัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัดนนทบุรี

การบริหารจัดการด้านแรงงานในระดับจังหวัด จำเป็นที่ต้องมีข้อมูลที่สามารถนำไปวางแผนและป้องกันปัญหาเพื่อไม่ให้มีผลกระทบในวงกว้าง ดังนั้น จึงควรมีการสำรวจข้อมูลที่ยังขาดอยู่เป็นอันดับแรก ได้แก่ ข้อมูลความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการ การจัดทำฐานทะเบียนแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุและคนพิการที่ต้องการทำงาน ทะเบียนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา รวมทั้ง การจัดทำข้อมูลแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามที่จดทะเบียน และการจัดทำทะเบียนที่พักอาศัยแรงงานต่างด้าว ให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และเชื่อถือได้

### (4) จุดอ่อน – อุปสรรค (WT Strategy)

#### 1) บรรเทาปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพทั้งภาคเกษตรกรรมที่มาจากภัยธรรมชาติและราคาสินค้าเกษตรที่แปรปรวนมีผลกระทบต่อเกษตรกร ต่อเนื่องไปถึงอุตสาหกรรมแปรรูปเกษตร รวมทั้ง ภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวส่งผลกระทบต่อแรงงานทั้งในภาคการผลิตและบริการ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเป็นการเฉพาะหน้าให้สามารถดำรงชีพในระยะสั้นได้ จึงควรรวบรวมปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้านแรงงานระดับจังหวัด ศึกษาวิจัยภาวะตลาดแรงงานและระบบข้อมูลเตือนภัยด้านการจ้างงานจังหวัดนนทบุรี และบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ โดยการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือ

#### 2) สร้างองค์ความรู้ด้านแรงงานให้แรงงานทั้งในและนอกระบบ และผู้ประกอบการ

จากปัญหาบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการสับเปลี่ยนและโยกย้ายงานเป็นประจำ การมีกฎหมายแรงงานฉบับใหม่ หรือสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อแรงงาน เช่น ปัญหาการค้ามนุษย์ หรือการลงนามในข้อตกลงในระดับประเทศที่มีผลกระทบต่อแรงงาน จึงควรมีการจัดทำองค์ความรู้ด้านแรงงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การเข้าเป็นประชาคมอาเซียนมีผลกระทบต่อแรงงาน/ผู้ประกอบการอย่างไร องค์ความรู้กฎหมายแรงงานฉบับใหม่ นอกจากนี้ ควรพัฒนาช่องทางการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และเข้าร่วมในศูนย์บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จจังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการด้านแรงงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

### 4.8 ระดมความเห็นในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางด้านแรงงานของจังหวัดนนทบุรี ในปี พ.ศ. 2563 - 2564

การทบทวนสถานการณ์ภายนอกและภายใน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญต่อการวาง position ของสำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เพื่อให้สามารถดำเนินการตอบสนองเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนนทบุรีที่ได้วางแผนไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการประชุมทบทวนทิศทาง ของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนนทบุรี โดยผู้บริหารระดับสูงของ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนนทบุรี สรุปว่า เป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดนนทบุรียังคงต้องมุ่งเน้น การเสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้แก่นายจ้าง/สถานประกอบการให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการของจังหวัดนนทบุรี การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการพัฒนากำลังแรงงานในระบบและแรงงานกลุ่มพิเศษ (แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ

และคนพิการ) เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตของจังหวัด การส่งเสริมแรงงานในสถานประกอบการให้ได้รับการคุ้มครองและมีความมั่นคงในการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายประกันสังคม

ในการนี้ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดนนทบุรี ต้องมุ่งเน้นการดำเนินงานในเรื่องดังต่อไปนี้

- 1) การเสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2) การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 3) การส่งเสริมแรงงานในสถานประกอบการให้ได้รับการคุ้มครองและมีความมั่นคงในการทำงาน
- 4) การส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบโดยระบบประชารัฐ
- 5) การเตรียมพร้อมกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- 6) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน
- 7) การจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัดนนทบุรี
- 8) การบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
- 9) การสร้างองค์ความรู้ด้านแรงงานให้แรงงานทั้งในและนอกระบบและผู้ประกอบการ