

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดอุทัยธานี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)
สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากภารกิจของกระทรวงแรงงานต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานในระบบและกำลังขยายไปสู่แรงงานนอกระบบ นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานยังมีการกิจในเรื่องการส่งเสริมประชาชน ให้มีงานทำ หรือมีความรู้ความสามารถ มีโอกาสได้ทำงานมีรายได้เพิ่มขึ้น โดยการฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน การแนะแนวอาชีพให้แก่ผู้ว่างงาน/นักเรียน/นักศึกษา การควบคุมการทำงานแรงงานต่างด้าว การดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยมีเป้าหมาย เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน มีศักยภาพในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมของประเทศ นอกเหนือไปจากการแก้ไขปัญหาความยากจน จากบทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงานตามที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้น เพื่อให้แนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย อาทิ ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง และประชาชนผู้เดือดร้อนตลอดจนสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) จังหวัดอุทัยธานีจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดอุทัยธานีปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการจัดทำ แผนปฏิบัติการ/โครงการ และงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดและการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลสำเร็จสู่การสนองตอบความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์หลักของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดอุทัยธานี พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ในครั้งนี้คือเพื่อให้จังหวัดอุทัยธานีมีแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของจังหวัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการ และการของบประมาณของแต่ละจังหวัด และเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงพิจารณาและวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี (SWOT Analysis & TOWs Matrix) ประกอบด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Factors) จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Factors) โอกาสและอุปสรรคในมิติ ต่าง ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม และจากการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี มีรายละเอียดดังนี้

โดยสามารถสรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดอุทัยธานี พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ : “แรงงานในจังหวัดอุทัยธานี มีศักยภาพสูงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ :

๑. พัฒนากำลังแรงงานให้มีศักยภาพและสอดคล้องต่อความต้องการของตลาดแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
๒. คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงด้านอาชีพ มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. บริหารจัดการ และบูรณาการด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานมีศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างแรงงานให้มีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานสู่พื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการ การทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และเป้าหมายการพัฒนาประเทศข้างต้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่จะทำให้ประเทศไทยมีความ มั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศในทุกมิติทุก รูปแบบและทุกระดับ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการของประเทศได้รับการพัฒนาระดับ ไปสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม และพัฒนาเทคโนโลยีที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ใหม่ที่จะสร้างและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ เพื่อยกระดับฐานรายได้ของประชาชนในภาพรวมและ กระจายผลประโยชน์ไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดีเก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้ รับปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้ อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดย ไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลังการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุล ระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการ สร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐโดยแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าหมายและประเด็นการพัฒนา ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคงประชาชน มีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราชอธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือเทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับ ความรุนแรง ควบคุมไว้กับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นใน อนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชนประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อ การดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการ ยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดย มองกลับไปทบทวนแนวทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติ ที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อ ปูทางสู่ออนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนา อุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่ รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่

ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่นมาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนายั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจสิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกันไม่ว่าจะเป็นทาง เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้านอันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาลปรับตัวบนธรรมการ ทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากลมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ (แผนระดับที่ ๑)

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

ความมั่นคงถือเป็นเป้าหมายสำคัญสูงสุดของทุกสังคมในทุกยุคทุกสมัย โดยกรอบแนวคิดความมั่นคงให้น้ำหนักความสำคัญกับมิติที่เกี่ยวข้อง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการทหาร แตกต่างกันไปตามบริบทแวดล้อมของแต่ละช่วงเวลา ปัจจุบันในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ส่งผลให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดและพลิกผัน ได้ทำให้มิติทั้งปวงถูกเชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างไม่อาจแบ่งแยกได้ ด้วยเหตุนี้ กรอบแนวคิดความมั่นคงแบบเดิมจึงถูกปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม เป็นกรอบแนวคิดใหม่ที่เรียกว่า “ความมั่นคงแบบองค์รวม” ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงจึงมีเป้าหมายสำคัญเพื่อบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน ไปจนถึงระดับความมั่นคงของมนุษย์ และทุกมิติให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อมุ่งที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการรักษาความสงบภายในประเทศ เพื่อปรับสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงให้ประเทศมีความสงบเรียบร้อยและสันติสุข ในขณะเดียวกันก็จะต้องมีการป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาการค้ามนุษย์ ปัญหาการขาดเสถียรภาพทางการเมือง ปัญหาความไม่สงบในบางพื้นที่ รวมทั้งป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาใหม่ เช่น ปัญหาที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบพลิกผัน ปัญหาการแข่งขันทางการค้าและการย้ายถิ่นของทุนข้ามชาตินอกจากนี้ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวสามารถบรรลุผลที่เป็นรูปธรรมทั้งปัจจุบันและในอนาคต จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติด้วยการยกระดับขีดความสามารถของกองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง รวมทั้งภาครัฐและภาคประชาชนให้มีความพร้อมและเพียงพอในการป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ รวมทั้งสามารถติดตาม ป้องกัน แก้ไขและรับมือกับปัญหาความมั่นคงและภัยพิบัติทุกมิติ ทุกรูปแบบ และทุกระดับอย่างบูรณาการทั้งภายในประเทศตลอดจนบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ เพื่อเสริมสร้างความสงบ สันติสุข ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้า ให้กับประเทศชาติ ภูมิภาค และโลก อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จได้จะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านต่าง ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนดอย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงมีเป้าหมายสำคัญในภาพรวมระยะ ๒๐ ปีที่เป็นรูปธรรมชัดเจน คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข” โดยเร่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและความรักความสามัคคีปรองดองของคนในชาติ ตลอดถึงการปลูกจิตสำนึกด้านความมั่นคงให้เกิดขึ้นในประชาชนทุกระดับ การพัฒนาระบบงานด้านการข่าวให้มุ่งเน้นการบูรณาการข้อมูลข่าวสารด้านความมั่นคงอย่างเป็นระบบ การพัฒนาปรับปรุงกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง และกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงให้มีเอกภาพมีประสิทธิภาพ และมีการบูรณาการการดำเนินงานอย่างแท้จริง โดยปัญหาความมั่นคงเร่งด่วน ที่จะต้อง

ดำเนินการแก้ไข ประกอบด้วย ปัญหาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหายาเสพติด ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัญหาอาชญากรรมทางไซเบอร์ และปัญหาการทุจริตในระบอบราชการ

(๑) เป้าหมาย

- ๑.๑ ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข
- ๑.๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
- ๑.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง
- ๑.๔ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ
- ๑.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

๒.๑ การรักษาความสงบภายในประเทศ เพื่อสร้างเสริมความสงบเรียบร้อยและสันติสุขให้เกิดขึ้นกับประเทศชาติบ้านเมือง ให้สถาบันหลักมีความมั่นคง เป็นจุดศูนย์รวมจิตใจอย่างยั่งยืน ประชาชนอยู่ดีมีสุข มีความมั่นคงปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน สังคมมีความเข้มแข็ง สามัคคีปรองดอง และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน พร้อมที่จะร่วมแก้ไขปัญหาของชาติ

๒.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง เพื่อแก้ไขปัญหาคาใจที่มีอยู่อย่างตรงประเด็นจนหมดไปอย่างรวดเร็ว และป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกจะส่งผลให้การบริหารจัดการและการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน ดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องและราบรื่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

๒.๓ การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถของกองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคงทั้งระบบของประเทศ ให้มีความพร้อมในการป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ รวมทั้งสามารถติดตาม ป้องกัน แก้ไข และรับมือกับปัญหาความมั่นคงทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับแบบบูรณาการให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการป้องกันภัยคุกคามทุกมิติ ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง

๒.๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ เพื่อสร้างเสริมความสงบ สันติสุข ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศชาติภูมิภาค และโลก อย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างประเทศที่จะรองรับปัญหา ร่วมกันได้

๒.๕ การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม เพื่อให้กลไกสำคัญต่าง ๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารและพัฒนาประเทศได้อย่างแท้จริงเป็นรูปธรรมมีการใช้หลักธรรมาภิบาล และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างจริงจัง เกิดความมั่นใจได้ว่าหน่วยงานรับผิดชอบทั้งหลักและรองพร้อมรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบทั้งในปัจจุบันและอนาคต

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

- ๓.๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคงในชายแดน

๓.๒ การร่วมมือทางการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ เพื่อให้ความมั่นคงในภาพรวมทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และโลก มีการพัฒนาไปสู่สันติสุขอย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ในช่วง ๒ ทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างต่อเนื่อง อาทิ ปัจจัยด้านความผันผวนของเศรษฐกิจโลก กฎระเบียบระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันทางการค้า ทักษะความสามารถของแรงงาน โครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมสูงวัย และเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วที่ส่งผลให้ภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และภาคบริการต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค รูปแบบการค้าที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายการพัฒนาของประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคที่ทำให้เกิดการลงทุนจากนักลงทุนต่างประเทศมากขึ้นโดยเฉพาะประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต อาทิ เศรษฐกิจโลก โครงสร้างประชากร เทคโนโลยี จะทำให้ประเทศไทยเผชิญความท้าทายมากขึ้นในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะต่อไป

ในการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความสามารถของประเทศในระยะต่อไปโดยยึดเป้าหมายในการยกระดับประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยจำเป็นต้องปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจทั้งระบบเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและส่งผลให้เกิดการยกระดับรายได้ และในขณะเดียวกันการพัฒนาดังกล่าวจะต้องส่งผลให้ความเหลื่อมล้ำลดลง ดังนั้น การพัฒนาประเทศในระยะต่อไป จำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยจะต้องสร้างเครื่องยนต์ทางเศรษฐกิจใหม่ที่จะช่วยยกระดับการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการพัฒนาในช่วง ๒๐ ปีข้างหน้า จะมุ่งเน้นการวิจัย พัฒนานวัตกรรมและนาเทคโนโลยีใหม่มาปรับใช้และต่อยอดภาคการผลิตและบริการในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มผลิตภาพ และสร้างมูลค่าเพิ่ม รวมทั้งการปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการในปัจจุบันไปสู่ภาคการผลิตและบริการใหม่ที่มีศักยภาพ การพัฒนารูปแบบการค้าให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป การส่งเสริมให้เกิดสังคมผู้ประกอบการ การพัฒนาทักษะและความสามารถของแรงงาน

ดังนั้น เพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศที่มีรายได้สูงได้อย่างประสบความสำเร็จใน ๒๐ ปี ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการขยายตัวและการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง รวมทั้งมีขีดความสามารถทางการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นในเวทีสากล ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันสำหรับประเทศไทยจึงได้มุ่งพัฒนาบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราเคยทำทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายรวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับโมเดลธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ จะทำให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาคขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคตที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้ทั้งในภาคเกษตร อุตสาหกรรมและบริการและการท่องเที่ยว โดยให้ประเทศสามารถยกระดับการผลิตทางการเกษตรเพื่อสร้างมูลค่าให้สูงขึ้นขณะที่มีอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต รวมทั้งรักษาการเป็นจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยวระดับโลกในขณะเดียวกันจำเป็นต้องพัฒนาปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ทั้งในส่วนของโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพในด้านโครงข่ายคมนาคม พื้นที่และเมือง รวมถึงเทคโนโลยี และโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนในการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ เงินทุน บุคลากร และเชื่อมโยงประเทศไทยกับประชาคมโลกและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต

(๑) เป้าหมาย

- ๑.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- ๑.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ในเวทีโลกด้วยพื้นฐานทางพืชเกษตรเขตร้อน และมีข้อได้เปรียบด้านความหลากหลายทางชีวภาพที่สามารถพัฒนาต่อยอดโครงสร้างธุรกิจการเกษตรด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม เน้นเกษตรคุณภาพสูงและขับเคลื่อนการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตทั้งเชิงปริมาณและมูลค่าและความหลากหลายของสินค้าเกษตร เพื่อรักษาฐานรายได้เดิมและสร้างฐานอนาคตใหม่ที่สร้างรายได้สูงทั้งเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น เกษตรปลอดภัย เกษตรชีวภาพ เกษตรแปรรูป และเกษตรอัจฉริยะ เพื่อให้เกษตรกรมีรายได้สูงขึ้น

๒.๑ การเกษตรสร้างมูลค่า ประเทศไทยเป็นหนึ่งในผู้เล่นสำคัญด้านการผลิตและการค้าสินค้าเกษตรในเวทีโลกด้วยพื้นฐานทางพืชเกษตรเขตร้อน และมีข้อได้เปรียบด้านความหลากหลายทางชีวภาพที่สามารถพัฒนาต่อยอดโครงสร้างธุรกิจการเกษตรด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม เน้นเกษตรคุณภาพสูงและขับเคลื่อนการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตทั้งเชิงปริมาณและมูลค่าและความหลากหลายของสินค้าเกษตร เพื่อรักษาฐานรายได้เดิมและสร้างฐานอนาคตใหม่ที่สร้างรายได้สูงทั้งเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น เกษตรปลอดภัย เกษตรชีวภาพ เกษตรแปรรูป และเกษตรอัจฉริยะ เพื่อให้เกษตรกรมีรายได้สูงขึ้น

๒.๒ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต อุตสาหกรรมและบริการไทยต้องพร้อมรับมือและสร้างโอกาสจากความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ ๔ ที่เป็นผลของการหลอมเทคโนโลยีดิจิทัล เทคโนโลยีชีวภาพ และเทคโนโลยีทางกายภาพเข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็วเป็นวงกว้างและลึกซึ้งทั้งระบบอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงพื้นฐานโครงสร้างอุตสาหกรรมและบริการ โดยสร้างอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตที่ขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะและความรู้ตามความต้องการของตลาด สร้างระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการที่เหมาะสม และสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอย่างยั่งยืน

๒.๓ สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว โดยรักษาการเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญของการท่องเที่ยวระดับโลกที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวทุกระดับและเพิ่มสัดส่วนของนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพสูง มุ่งพัฒนาธุรกิจด้านการท่องเที่ยวให้มีมูลค่าสูงเพิ่มมากยิ่งขึ้น ด้วยอัตลักษณ์และวัฒนธรรมไทย และใช้ประโยชน์

จากข้อมูลและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างสรรค์คุณค่าทางเศรษฐกิจและความหลากหลายของการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับทิศทางและแนวโน้มของตลาดยุคใหม่ โดยการสร้างและใช้ประโยชน์จากข้อมูลขนาดใหญ่ รวมทั้งเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการส่งเสริมการตลาด การดูแลความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวทุกกลุ่มรวมถึงคนพิการและผู้สูงอายุ การใช้ประโยชน์จากการท่องเที่ยวให้เอื้อต่อผลิตภัณฑ์ชุมชนและเศรษฐกิจต่อเนื่องพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเดิมและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะโดยคำนึงถึงศักยภาพของแต่ละพื้นที่ การส่งเสริมการท่องเที่ยวพำนักระยะยาว ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบนิเวศ และทรัพยากรที่เอื้อต่อการเติบโตของการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ เพื่อกระจายโอกาสในการสร้างรายได้ไปสู่ชุมชนและ

เมืองอย่างทั่วถึงและยั่งยืน และพัฒนาการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวไทยกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาค เพื่อการเป็นแม่เหล็กดึงดูดนักท่องเที่ยวอย่างประทับใจตลอดการท่องเที่ยวจนเกิดการท่องเที่ยวซ้ำและแนะนำต่อ

๒.๔ โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก โครงสร้างพื้นฐานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับประเทศไทยในการก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจอาเซียน และเป็นจุดเชื่อมต่อที่สำคัญของภูมิภาคเอเชีย ในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและรุนแรง โครงสร้างพื้นฐานจะครอบคลุมถึงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพในด้านโครงข่ายคมนาคม พื้นที่และเมือง รวมถึงเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนในการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ เงินทุน บุคลากร และเชื่อมโยงประเทศไทยกับประชาคมโลก

๒.๕ พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการรายใหญ่ กลาง เล็ก วิสาหกิจเริ่มต้น วิสาหกิจชุมชน หรือวิสาหกิจเพื่อสังคม รวมทั้งเกษตรกร ให้เป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ที่มีทักษะและจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถในการแข่งขันและมีอัตลักษณ์ชัดเจน โดยมีนวัตกรรมใน ๓ ด้าน คือ นวัตกรรมในการสร้างโมเดลธุรกิจนวัตกรรมในเชิงสินค้าและบริการ และนวัตกรรมในเชิงกระบวนการผลิตและบริการ พร้อมทั้งเป็นนักการค้าที่เข้มแข็งที่จะนำไปสู่การสนับสนุนการเป็นชาติดการค้า มีความสามารถในการเข้าถึงตลาดทั้งในและต่างประเทศเป็นผู้ประกอบการที่ “ผลิตเก่ง ขายเก่ง” หรือ “ซื้อเป็น ขายเป็น” บริการเป็นเลิศ สามารถขยายการค้าและการลงทุนไปต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีธรรมาภิบาล

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

๓.๑ ส่งเสริมการนำอัตลักษณ์พื้นถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการผลิตสินค้าและผลิตภัณฑ์การเกษตรที่มีมูลค่าเพิ่มสูง

๓.๒ ปรับใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งนวัตกรรมจากภูมิปัญญาในการแปรรูป สร้างความแตกต่าง และเพิ่มมูลค่าในผลิตภัณฑ์และสินค้าเกษตร รวมทั้งส่งเสริมผลิตภัณฑ์เกษตรคุณภาพสูงของไทยสู่ตลาดภายในประเทศและต่างประเทศ

๓.๓ โดยรักษาการเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญของการท่องเที่ยวระดับโลกที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวทุกระดับและเพิ่มสัดส่วนของนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพสูง มุ่งพัฒนาธุรกิจด้านการท่องเที่ยวให้มีมูลค่าสูงเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและ

ยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีอึดอดทน ใฝ่หาความรู้ มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง”

ดังนั้น เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนา ที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน ‘วิถี’ การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม ในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย ตลอดจนพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท และการปฏิรูประบบเสริมสร้างความรอบรู้และจิตสำนึกทางสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ทั้งการเสริมสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งอบอุ่นซึ่งเป็นการวางรากฐานการส่งต่อเด็กและเยาวชนที่มีคุณภาพสู่การพัฒนาในช่วงอายุถัดไป โดยการส่งเสริมการเกิดที่มีคุณภาพ การสร้างครอบครัวที่เหมาะสมกับคนรุ่นใหม่ การส่งเสริมบทบาทในการมีส่วนร่วมพัฒนาคคน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกระทรวง/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศในการใช้กิจกรรมนันทนาการและกีฬาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพ

(๑) เป้าหมาย

- ๑.๑ คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑
- ๑.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๒.๑ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดยบูรณาการร่วมระหว่าง “ครอบครัว ชุมชน ศาสนา การศึกษา และสื่อ” ในการหล่อหลอมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม ในลักษณะที่เป็น ‘วิถี’ การดำเนินชีวิต

๒.๒ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ปฐมวัย วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากร

มนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย มีความรอบรู้ทางการเงิน มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า รวมถึงการพัฒนาและปรับทัศนคติให้คนทุกช่วงวัยที่เคยกระทำผิดได้กลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุขและเป็นการสำคัญในการพัฒนาประเทศ

๒.๓ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครูการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

๒.๔ การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย อาทิ ภาษา ตรรกะและคณิตศาสตร์ด้านทักษะและมิติ ดนตรี กีฬาและการเคลื่อนไหวของร่างกาย การจัดการตนเอง มนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงผู้มีความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน โดยการพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนประชากรไทยมีอาชีพบนฐานพหุปัญญา การสร้างเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง

๒.๔.๑ การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อมรวมทั้งสื่อ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย เพื่อสร้างเด็กและเยาวชนไทยมีการพัฒนาที่สมดุล มีทางเลือกในการใช้ศักยภาพพหุปัญญาในการดำรงชีวิต เกิดอาชีพบนฐานพหุปัญญาที่สังคมยอมรับและเห็นความสำคัญ รวมทั้งมีกลไกคัดกรองและส่งเสริมเด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษ จัดโรงเรียน ระบบเสริมประสบการณ์ การมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ตลอดจนสร้างมาตรการจูงใจ เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษผลักดันให้ประเทศไทยมีบทบาทเด่นในประชาคมโลก ทั้งด้านกีฬา ภาษาและวรรณกรรม สุนทรียศิลป์ ตลอดจนการวิจัย

๒.๕ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีครอบคลุมทั้งด้าน กาย ใจ สติปัญญา และสังคม มุ่งเน้นการเสริมสร้างการจัดการสุขภาวะในทุกรูปแบบ ที่นำไปสู่การมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเองพร้อมทั้งสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี และมีทักษะด้านสุขภาวะที่เหมาะสม

๒.๖ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการสร้างคามอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย การส่งเสริมบทบาทในการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๗ การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ โดยมุ่งส่งเสริมการใช้กิจกรรมนันทนาการและกีฬาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจร และมีคุณภาพมาตรฐาน การสร้างนิสัยรักกีฬาและมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และการใช้กีฬาและนันทนาการในการพัฒนาจิตใจ สร้างความสามัคคีของคนในชาติ หล่อหลอมการเป็นพลเมืองดีพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งการพัฒนาทักษะด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพในระดับนานาชาติในการสร้างชื่อเสียงและเกียรติภูมิของประเทศชาติเพื่อรองรับอุตสาหกรรมกีฬา

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

๓.๑ การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบ

๓.๒ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกระทรวง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ปัญหาความเหลื่อมล้ำจะเป็นหนึ่งความท้าทายที่สำคัญในการพัฒนาและยกระดับประเทศให้สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน และบรรลุเป้าหมายของการเป็นประเทศที่มีรายได้สูงในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า ทั้งนี้ ถึงแม้ว่าหลายทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการพัฒนาประเทศให้ก้าวออกจากภาวะความยากจน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและการสร้างความเป็นธรรมนั้นบ่งชี้ว่ายังประสบปัญหาท้าทายในหลายมิติ โดยการกระจายทรัพยากรและความมั่งคั่งในสังคมยังคงมีการกระจุกตัวอยู่มาก การกระจายโอกาสของการพัฒนายังไม่ทั่วถึง รวมทั้งโอกาสการถือครองที่ดินและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร องค์กรความรู้ แหล่งทุน บริการทางสังคมและกระบวนการยุติธรรมที่มีคุณภาพยังมีความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มประชากร โดยเฉพาะในภาคการเกษตรและชนบท ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนของภาวะหนี้สิน การอพยพแรงงานเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการกระจุกตัวในเมืองใหญ่ไม่ก็เมือง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของครอบครัว และส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศในระยะยาว และอาจมีความรุนแรงมากขึ้นในสภาวะของการเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ ดังนั้น ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการตอบโจทย์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อให้การเติบโตของประเทศเป็นการเติบโตที่ยั่งยืนโดยทุกคนได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม การกำหนดให้ภาคการเกษตรและครัวเรือนเป็นกลุ่มเป้าหมายของการปรับโครงสร้างและพฤติกรรม และการกระจายศูนย์กลางความเจริญเพื่อให้เกิดการสร้างงานในพื้นที่ เพื่อพลิกฟื้นโครงสร้างทางสังคมควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจและช่วยลดความเสี่ยงต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้ ยังเน้นการดึงเอาพลังทางสังคมที่ประกอบด้วยภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในรูปแบบประชารัฐ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำที่ยั่งยืน รวมทั้งการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและหาประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด

(๑) เป้าหมาย

- ๑.๑ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ
- ๑.๒ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ
- ๑.๓ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

- ๒.๑ การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
- ๒.๒ การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- ๒.๓ การเสริมสร้างพลังทางสังคม

๒.๔ การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

๓.๑ ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฐานราก พัฒนาการเกษตรให้เหมาะสมกับศักยภาพของเกษตรกรฐานทรัพยากรและบริบทของพื้นที่และชุมชนท้องถิ่น

๓.๒ เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย ให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน

๓.๓ สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยการพัฒนากระบวนการข้อมูลมิติต่าง ๆ ของพื้นที่ให้มีความถูกต้องแม่นยำ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอยู่อย่างจำกัด ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำรงชีพของมนุษย์ และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า และเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศในระยะ ๒๐ ปีได้อย่างยั่งยืน จึงจำเป็นต้องกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่มีปัญหาความเสื่อมโทรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของพื้นที่ป่าไม้ที่ลดลง ทรัพยากรดินเสื่อมโทรม ความหลากหลายทางชีวภาพถูกคุกคาม ทรัพยากรน้ำที่ยังไม่สามารถจัดสรรได้ตามความต้องการได้อย่างเต็มศักยภาพและมีความเสี่ยงในการขาดแคลนในอนาคต ซึ่งปัญหาเชิงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมดังกล่าวจะก่อให้เกิดจุดอ่อนของการรักษาและยกระดับฐานการผลิตและบริการของประเทศได้อย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคตยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ได้น้อมนาศาสตร์ของพระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยยึดหลัก ๓ ประการคือ “มีความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน” มาเป็นหลักในการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติควบคู่กับการนำเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง ๑๗ เป้าหมาย มาเป็นกรอบแนวคิดที่จะผลักดันดำเนินการเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติทั้งมิติด้านสังคมเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ โดยมีวิสัยทัศน์เพื่อให้ประเทศไทยเป็นประเทศพัฒนาแล้วที่มีคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดีที่สุดในอาเซียนภายในปี พ.ศ. ๒๕๘๐

จากหลักการดังกล่าวข้างต้น ทำให้การพัฒนายุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ถูกดำเนินการบนพื้นฐานความเชื่อในการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน ไม่ให้มากหรือน้อยจนเกินไปอันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดหลักของแผน คือ เติบโต สมดุลยั่งยืน ซึ่งเป็นหัวใจของยุทธศาสตร์ชาติด้านนี้

(๑) เป้าหมาย

๑.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล

๑.๒ ฟื้นฟูและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ

๑.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุล ภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ

๑.๔ ยกระดับกระบวนการทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๒.๑ สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว มุ่งเน้นการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจให้เติบโตและมีความเป็นธรรมบนความสมดุลของฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีด้วย เศรษฐกิจฐานชีวภาพ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิต เพิ่มความเป็นธรรมทางสังคม สามารถลดความเสี่ยงของผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและลดปัญหาความขาดแคลนของทรัพยากรลงได้ โดยมีเป้าหมายสู่สังคมที่มีระดับคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นแต่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมต่ำลง ผ่านแนวทางและมาตรการต่าง ๆ เช่นการบริโภคและการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพิ่มพื้นที่สีเขียวและป่าไม้ รักษาฐานทรัพยากรสัตว์ป่าและความหลากหลายทางชีวภาพ ส่งเสริมให้สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร และเสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมของชาติ

๒.๓ สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ มุ่งเน้นลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และสร้างสังคมคาร์บอนต่ำ ปรับปรุงการบริหารจัดการภัยพิบัติทั้งระบบ และการสร้างขีดความสามารถของประชาชนในการรับมือและปรับตัวเพื่อลดความสูญเสียและเสียหายจากภัยธรรมชาติและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พร้อมทั้งสนับสนุนการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ

๒.๔ พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง มีข้อกำหนด รูปแบบ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการใช้พื้นที่ตามศักยภาพและ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการพัฒนา “เมืองน่าอยู่ ชนบทมั่นคง เกษตรยั่งยืน อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ” โดยให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนผังภูมินิเวศ การพัฒนาเมือง ชนบท พื้นที่เกษตรกรรม อุตสาหกรรม รวมถึงพื้นที่อนุรักษ์ตามศักยภาพและความเหมาะสมทางภูมินิเวศ พัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามแผนผังภูมินิเวศในทุกจังหวัดอย่างยั่งยืน ลดการปลดปล่อยมลพิษและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมเกษตรอัจฉริยะ สวงวนรักษาและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อุทยานธรณีวิทยา แหล่งโบราณคดี มรดกทางสถาปัตยกรรมศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์และวิถีชีวิตพื้นถิ่นอย่างยั่งยืน

๒.๕ พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นพัฒนาระบบจัดการน้ำทั้งระบบ เพื่อให้เกิดความมั่นคง เพิ่มผลิตผลในเรื่องการจัดการและการใช้น้ำทุกภาคส่วน ดูแลภัยพิบัติจากน้ำทั้งระบบ พัฒนาความมั่นคงทางพลังงานอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เน้นส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือกที่คำนึงถึงการพัฒนาอย่างเหมาะสม ให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มศักยภาพและการใช้พลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือกในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาความมั่นคงการเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ให้เป็นฐานการผลิตอาหารที่มั่นคงและปลอดภัย และเป็นฐานการผลิตที่มีผลผลิตภาพสูง

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

๓.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพในและนอกถิ่นกำเนิด โดยเฉพาะสัตว์ป่า และพันธุ์พืชที่ใกล้สูญพันธุ์ โดยลดอัตราการสูญเสียชนิดพันธุ์ที่ถูกคุกคาม ชนิดพันธุ์เฉพาะถิ่น และแหล่งที่อยู่อาศัยตามธรรมชาติ

๓.๒ มีการปรับตัวเพื่อลดความสูญเสียและเสียหายจากภัยธรรมชาติและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๓.๓ จัดทำแผนผังภูมินิเวศเพื่อการพัฒนาเมือง ชนบท พื้นที่เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม รวมถึงพื้นที่อนุรักษ์ตามศักยภาพและความเหมาะสมทางภูมินิเวศอย่างเป็นเอกภาพ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ภาครัฐเป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามแนวทาง นโยบาย และทิศทางการพัฒนาตามที่กำหนดตามกรอบการบริหารราชการแผ่นดิน และการที่ประเทศไทยจะบรรลุเป้าหมายอนาคตในระยะยาวที่กำหนดไว้นั้น ระบบบริหารจัดการภาครัฐจะต้องสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาอย่างมีบูรณาการ มีความต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมาการบริหารจัดการภาครัฐขาดประสิทธิภาพ มีปัญหาเชิงการบริหารจัดการและโครงสร้าง ปัญหาคอร์รัปชันและระบบอุปถัมภ์ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในทุกมิติ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่เน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ผ่านการมีหน่วยงานภาครัฐที่มีโครงสร้างและภารกิจที่เหมาะสม และวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ของส่วนรวม เปิดโอกาสให้ทุก ๆ ภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการบริการสาธารณะ ตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ตลอดจนดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในสังคมได้อย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐจึงมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และแยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากลรวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติดมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากลมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ การอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม รวมทั้งต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐที่สามารถจูงใจและดึงดูดให้คนดีคนเก่งเข้าร่วมพลังการทำงานที่มีความมุ่งมั่นและมีแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

(๑) เป้าหมาย

๑.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๑.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๑.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ

๔.๑ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่าง สะดวกรวดเร็ว โปร่งใส หน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการบริหาร จัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ให้การบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างประโยชน์สุขแก่ ประชาชน

๔.๒ ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการ พัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ การบริหารจัดการภาครัฐมีความสอดคล้องเชื่อมโยง และเป็นกลไกสำคัญในการนำยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในทุกระดับ มีการจัดสรรงบประมาณที่มีลักษณะยื ดโยงกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับ มีเป้าหมายร่วมกันทั้งในเชิงประเด็น เชิงภารกิจ และเชิงพื้นที่ โดยอาศัยข้อมูล ขนาดใหญ่รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจและพื้นที่ เพื่อ นำไปสู่การกำหนดประเด็นการพัฒนา การจัดทำนโยบาย และการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

๔.๓ ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งมีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วน ภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นให้มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน รวมทั้งมีการถ่ายโอนภารกิจที่สำคัญและการกระจาย อำนาจในระดับที่เหมาะสมเพื่อให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้มแข็ง

๔.๔ ภาครัฐมีความทันสมัย ทันท่วงทีเปลี่ยนแปลง และมีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนมากขึ้น และทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มี ความสามารถสูงมุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐ มีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความ ต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนามี การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔.๖ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการ ทุจริตภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วม ในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

๔.๗ กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับมีเท่าที่จำเป็น ทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือใน การสนับสนุนการพัฒนา การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำด้านต่าง ๆ เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

๔.๘ กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค ความเป็นกลาง น่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมมีความกล้าหาญทางจริยธรรม เป็นมืออาชีพ มีความเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก มุ่งให้เกิดการสร้างมาตรฐานและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการยุติธรรมเทียบเท่าระดับสากล ตามหลักนิติธรรม โปร่งใส ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสในการเข้าถึงความยุติธรรม สร้างความสมดุลระหว่างสิทธิและเสรีภาพของประชาชนกับประโยชน์สาธารณะ การอำนวยความสะดวกยุติธรรมมีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างเสมอภาค หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมมีความร่วมมือที่ดี บูรณาการและเชื่อมโยงการทำงานระหว่างกัน

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

- ๓.๑ การให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค
- ๓.๒ ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี
- ๓.๓ ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล
- ๓.๔ การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบ

๒.๒ แผนระดับที่ ๒

๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๑) เป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๑. คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

๒. สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

๑. สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

(๒) แผนย่อยการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

ช่วงวัยแรงงาน เน้นการพัฒนาและยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งทักษะฝีมือ ทักษะด้านเทคโนโลยีทักษะภาษา มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศมีวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะทางการเงินเพื่อสามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองและครอบครัว มีการวางแผนทางการเงินและการออม การรับผิดชอบของพ่อแม่ต่อครอบครัว มีการพัฒนาระบบการพัฒนาทักษะ และการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพความรู้ทักษะฝีมือ ความชำนาญพิเศษ การเป็นผู้ประกอบการใหม่ และการพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ รวมทั้งมาตรการขยายอายุการทำงาน ตลอดจนการดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถพิเศษในต่างประเทศในด้านต่าง ๆ ให้มาสร้างและพัฒนาประเทศ ทั้งในรูปแบบการทำงานชั่วคราวและถาวรตามความเหมาะสมของเป้าหมายการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ รวมถึงผู้มีความสามารถที่มีศักยภาพสูงด้านต่าง ๆ ลูกหลานชาวต่างชาติที่กำเนิดในประเทศไทยที่มีความสามารถพิเศษ และการรับเด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษจากทั่วโลก และผู้เชี่ยวชาญที่มีศักยภาพหรือทักษะสูงในสาขาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ควบคู่กับการรักษาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทั้งคนไทย

หรือคนต่างชาติที่กำเนิดในประเทศไทยได้แสดงศักยภาพและใช้ความสามารถในการทำประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงการพัฒนา การปรับเปลี่ยนทัศนคติและสร้างศักยภาพให้ผู้ที่เคยกระทำผิดสามารถประกอบอาชีพ เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศและอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข

- แนวทางการพัฒนา

๑) ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

๒) เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์และความรู้ความเข้าใจและทักษะทางการเงินเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันของตนเองและครอบครัว รวมทั้งสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับวัยทำงานผ่านระบบการคุ้มครองทางสังคมและการส่งเสริมการออม

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานฝีมือให้เป็นผู้ประกอบการใหม่และสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ และมีโอกาสและทางเลือกทำงานและสร้างงาน

๔) ส่งเสริมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถพิเศษในต่างประเทศ ทั้งในรูปแบบการทำงานชั่วคราวและถาวร เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนผู้มีความสามารถพิเศษทั้งคนไทยหรือคนต่างชาติที่กำเนิดในประเทศไทย ให้สามารถแสดงศักยภาพและใช้ความสามารถในการทำประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศ ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาจำเป็นหรือขาดแคลนจากต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทย

๕) ส่งเสริมการพัฒนา การปรับเปลี่ยนทัศนคติและสร้างศักยภาพให้ผู้ที่เคยกระทำผิดสามารถประกอบอาชีพ เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ และอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข

- เป้าหมาย

๑. แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพสามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

๒. มีคนไทยที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

๑. อัตราการเพิ่มผลผลิตมากขึ้น

๒. อัตราการคนมีความสามารถและเชี่ยวชาญในนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

๒.๒.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ

แผนการปฏิรูปประเทศทั้ง ๑๑ ด้านมีประเด็นขับเคลื่อนการปฏิรูปที่สำคัญโดยสรุปใน ๖ มิติดังนี้

การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

การขับเคลื่อนการปฏิรูปเพื่อลดความเหลื่อมล้ำจะดำเนินการผ่านแผนการปฏิรูปประเทศ ๔ ด้านหลักได้แก่ แผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจแผนการปฏิรูปประเทศด้านสังคมแผนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมายและแผนการปฏิรูปด้านการสาธารณสุขโดยจัดให้มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการเสนอมาตรการที่เหมาะสมรวมถึงการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคมและการจัดตั้งสำนักงาน

หน้าที่ในการบูรณาการการแก้ไขปัญหาความยากจนและเหลื่อมล้ำเพื่อวางกรอบแนวทางสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานโดยผ่านกลไกระดับประเทศระดับหน่วยงานและระดับพื้นที่นอกจากนี้ในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมจะรวมถึงการปรับปรุงกลไกทางการบริหารและกลไกทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภาษีเพื่อให้ผู้ประกอบการและประชาชนที่ไม่อยู่ในฐานภาษีเข้าสู่ระบบฐานภาษีและเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบข้อมูลการเสียภาษีระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดเก็บภาษีรวมทั้งเน้นการปรับปรุงโครงสร้างอัตราภาษีเงินได้และการหักค่าลดหย่อนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับระดับรายได้รวมทั้งการสร้างกลไกทางภาษีที่จะช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยในสังคมการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมและเป็นธรรม

นอกจากการขับเคลื่อนการลดความเหลื่อมล้ำดังกล่าวข้างต้นแล้วการดำเนินการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมจะมุ่งเน้นการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) เพื่อให้เกิดธุรกิจที่จะกระจายผลกำไรกลับสู่สังคมและชุมชนซึ่งจะช่วยสร้างโอกาสในการสร้างรายได้ของประชาชนและชุมชนการพัฒนาปัจจัยการผลิตในภาคเกษตรทั้งในด้านแหล่งน้ำระบบชลประทานและระบบการประกันภัยพืชผลและการพัฒนาแรงงานในภาคเกษตรและแรงงานในภาคเศรษฐกิจอื่น ๆ ให้มีความสามารถมากขึ้นเพื่อยกระดับรายได้ในระดับบุคคลนอกจากนี้ประชาชนในพื้นที่ห่างไกลจะสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นการวินิจฉัยโรคขั้นต้นสามารถดำเนินการได้ผ่านคลินิกหมอครอบครัวและระบบการแพทย์ทางไกลการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเชื่อมโยงข้อมูลด้านสุขภาพของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและบริหารจัดการข้อมูลสุขภาพของตนได้เมื่อต้องการและภาครัฐสามารถบริหารจัดการด้านการเงินการคลังเพื่อสนับสนุนสวัสดิการด้านสุขภาพและสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาเศรษฐกิจ

การปฏิรูปเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้แผนการปฏิรูปประเทศจะเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจตั้งแต่ระดับชุมชนระดับผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ระดับผู้ประกอบการขนาดใหญ่และเชื่อมโยงการผลิตของไทยกับประเทศต่างๆในภูมิภาคเพื่อให้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตสำคัญของห่วงโซ่การผลิตในภูมิภาค รวมทั้งการส่งเสริมธุรกิจ Start Up การพัฒนาพื้นที่ในภูมิภาคและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ เช่น แหล่งน้ำการเชื่อมโยงพื้นที่ภายในประเทศและกับประเทศในภูมิภาคและการพัฒนาด้านพลังงานในภาพรวมของการปฏิรูปเศรษฐกิจจะมุ่งเน้นการยกระดับมาตรฐานการผลิตในภาคเกษตรภาคอุตสาหกรรมภาคบริการและการสร้างนวัตกรรมโดยสร้างระบบกลาง (Single Platform) เชื่อมโยง

เครือข่ายการส่งเสริมผลิตภาพการมาตรฐานและนวัตกรรมครอบคลุมการทำหน้าที่ของหน่วยงานในการเพิ่มผลิตภาพการจัดการโครงสร้างด้านการมาตรฐาน (Quality Infrastructure) และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมให้ทางานไปในทิศทางที่หนุนเสริมกันอย่างเป็นระบบมีการนำแผนงาน/โครงการไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งติดตามสถานการณ์และประเมินผลการดำเนินงานอย่างครบวงจรการจัดหาระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytic) ทั้งในภาคเกษตรภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตสนับสนุนให้ผู้ประกอบการไทยไปลงทุนในต่างประเทศและผู้ประกอบการภายในประเทศสามารถเชื่อมโยงการผลิตกับตลาดในภูมิภาคส่งเสริมการเริ่มต้นทำธุรกิจในรูปแบบ Start Up และการพัฒนาอุตสาหกรรมที่จะเป็นฐานเศรษฐกิจใหม่ในอนาคตเช่นอุตสาหกรรมชีวภาพอุตสาหกรรมแพทย์อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าอุตสาหกรรมดิจิทัลอุตสาหกรรมระบบกักเก็บพลังงานและอุตสาหกรรมปิโตรเคมีระยะที่ ๔ เป็นต้นเพื่อยกระดับฐานการผลิตของไทยให้สามารถแข่งขันได้ในระยะยาวรวมทั้งการพัฒนากระบวนการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรและแรงงานที่มีความสามารถสูงในระดับต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาในภาคเกษตรอุตสาหกรรมและบริการตลอดจนปฏิรูปกระบวนการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งระบบทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

นอกจากนี้แผนการปฏิรูปประเทศให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการด้านพลังงานของประเทศตั้งแต่การปรับโครงสร้างการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานการปรับโครงสร้างการจัดหาแผนการพัฒนาการผลิตไฟฟ้าการส่งเสริมการแข่งขันในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและก๊าซธรรมชาติที่สามารถสร้างความสมดุลกับความมั่นคงทางพลังงานการส่งเสริมการผลิตพลังงานทดแทนในภาคครัวเรือนและชุมชนและการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงานโดยเฉพาะระบบส่งและจำหน่ายไฟฟ้าให้สามารถรองรับเทคโนโลยีด้านพลังงานที่เปลี่ยนแปลงไปและสามารถรองรับการสร้างตลาดซื้อขายไฟฟ้าในอนาคตการขับเคลื่อนการปฏิรูปเศรษฐกิจในระดับชุมชนจะมุ่งเน้นการรวมกลุ่มในระดับชุมชนทั้งในส่วนของบริษัทวิสาหกิจชุมชนสหกรณ์และวิสาหกิจเพื่อสังคมที่เชื่อมโยงการผลิตของชุมชนสู่ตลาดผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นกลไกในการสร้างงานและรายได้ภายในชุมชนและการจัดตั้งกองทุน Social Investment Fund เพื่อสนับสนุนการสร้างสังคมผู้ประกอบการสำหรับการพัฒนาในระดับผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จะมุ่งเน้นการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำธุรกิจของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมให้สามารถแข่งขันได้

การปฏิรูปกฎหมายเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศจะมุ่งเน้นการปรับปรุงกฎหมายเพื่อขจัดอุปสรรคในการทำธุรกิจและลดภาระในเชิงข้อกฎหมายของผู้ประกอบการทุกระดับมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่เอื้อต่อการทำธุรกิจทั้งในด้านระบบการอนุมัติ/อนุญาตระบบการอำนวยความสะดวกทางการค้ารวมทั้งการปรับปรุงโครงสร้างภาษีและมาตรการส่งเสริมเพื่อสนับสนุนธุรกิจ SMEs และธุรกิจ Start Up และการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติการของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการพื้นที่โดยเฉพาะพื้นที่สำหรับการเกษตรเพื่อให้เกิดการทำเกษตรในพื้นที่ที่เหมาะสมและเป็นระบบ

การสร้างสังคมและชุมชนที่เข้มแข็ง

การสร้างสังคมและชุมชนที่เข้มแข็งจะขับเคลื่อนการดำเนินการตั้งแต่ระดับบุคคลถึงระดับชุมชนโดยมุ่งเน้นให้คนในชุมชนทุกกลุ่มมีความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้มีหลักประกันทางรายได้ในวัยเกษียณที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพและสวัสดิการทางสังคมที่เหมาะสมรวมทั้งสถาบันทางสังคมสามารถแบ่งเบาภาระการลงทุนทางสังคมของรัฐบาลผ่านการออมสวัสดิการและการลงทุนเพื่อสังคมในการดำเนินการปฏิรูปสังคมจะมุ่งเน้นที่พื้นฐานของคนไทยโดยมุ่งเน้นให้คนไทยมีสุขภาวะและคุณภาพชีวิตที่ดีบนหลักการสร้างนาซอมมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้นภาครัฐส่งเสริมให้ชุมชน/ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถจัดการตนเองและทำงานร่วมกับภาคส่วนต่างๆได้ในขณะที่สื่อเป็นโรงเรียนของสังคมในการให้ความรู้แก่ประชาชนปลูกฝังวัฒนธรรมของชาติและปลูกฝังทัศนคติที่ดีรวมทั้งภาครัฐกระจายอำนาจการบริหารจัดการในท้องถิ่นมากขึ้นโดยเฉพาะการให้องค์กรท้องถิ่นจัดเก็บข้อมูลและบริหารข้อมูลของชุมชนและบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านสังคมกับทุกหน่วยงานและเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ทั้งนี้การพัฒนาระบบสร้างเสริมชุมชนเข้มแข็งจะมุ่งเน้นการขจัดอุปสรรคในเชิงโครงสร้างซึ่งรวมถึงการจัดการข้อมูลและองค์ความรู้ทางสังคมเน้นการสร้างกลไกและเครื่องมือที่ทำให้หน่วยงานภาครัฐทราบความต้องการของประชาชนได้อย่างชัดเจนสามารถนำไปจัดทำนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนรวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บข้อมูลและให้เกิดการบูรณาการข้อมูลด้านสังคมระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ยังเน้นให้สังคมเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยอมรับในความแตกต่างและมีความเอื้ออาทรกันผ่านกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมการเรียนรู้การรับรู้และการส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมเช่นการจัดพื้นที่สาธารณะให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เป็นต้นการสร้างเสริมวัฒนธรรมรอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขในรูปแบบการมีส่วนร่วมและการปรึกษาหารือเพื่อสร้างการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างโดยเริ่มปลูกฝังวัฒนธรรมประชาธิปไตยที่ถูกต้องผ่านการให้ความรู้ในโรงเรียน

ต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยรวมทั้งการบรรจุสาระเกี่ยวกับ “การรู้เท่าทันสื่อ” ให้อยู่ในหลักสูตรการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าและเป็นวิชาพื้นฐานระดับอุดมศึกษา

การฟื้นฟูและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การขับเคลื่อนการปฏิรูปด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะให้ความสำคัญกับการดำเนินการใน ๖ ประเด็นหลักได้แก่ ๑) ทรัพยากรทางบก ๒) ทรัพยากรน้ำ ๓) ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ๔) ความหลากหลายทางชีวภาพ ๕) สิ่งแวดล้อมและ ๖) ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยมุ่งเน้นการฟื้นฟูอนุรักษ์เพื่อสร้างฐานทรัพยากรของประเทศในระยะยาวควบคู่ไปกับการใช้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจสังคมและชุมชนโดยปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐให้มีความเป็นเอกภาพสามารถป้องกันปราบปรามและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติทั้งระบบการปรับปรุงระบบข้อมูลเชิงพื้นที่สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมลดปัญหาข้อขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ของชุมชนและเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้การดำเนินการภายใต้แผนการปฏิรูปประเทศจะครอบคลุมการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมกับองค์กรท้องถิ่นและชุมชนเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นทั้งในด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูติดตามตรวจสอบการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและการเฝ้าระวังด้านสิ่งแวดล้อมส่งเสริมงานวิจัยด้านป่าไม้สัตว์ป่าและความหลากหลายทางชีวภาพเพื่อการอนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพในเชิงเศรษฐกิจจัดการจัดหาแผนการใช้ที่ดินระดับตำบลเพื่อสนับสนุนภาคการเกษตรผลักดันการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการนาระดับชุมชนและศูนย์ข้อมูลนาระดับจังหวัดรวมทั้งระบบการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ

สำหรับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจะครอบคลุมการพัฒนาเทคโนโลยีและกลไกการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชนในการจัดการขยะน้ำเสียและการระงับป้องกันมลพิษในเขตชุมชนและภาคอุตสาหกรรมรวมทั้งการพัฒนาระบบยุติธรรมด้านสิ่งแวดล้อมตั้งแต่ขั้นการสอบสวนการระงับข้อพิพาทการพิจารณาคดีและการบังคับคดีเพื่อสร้างการเข้าถึงระบบยุติธรรมด้านสิ่งแวดล้อมและเป็นกลไกสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ

การสร้างประสิทธิภาพและความโปร่งใสในกระบวนการทำงานของภาครัฐ

การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐจะมุ่งเน้นการยกระดับการบริหารจัดการที่มุ่งสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลสามารถให้บริการประชาชนผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างสะดวกรวดเร็วและลดภาระของประชาชนในการรับบริการจากภาครัฐทั้งในด้านเอกสารการชำระค่าธรรมเนียมและการอนุมัติ/อนุญาตการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างภาครัฐเพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดินการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความกะทัดรัดทั้งในระดับส่วนราชการและระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นการบริหารเชิงพื้นที่การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นการวางแผนกำลังคนและนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้กำลังคนภาครัฐอยู่ในระดับที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุและฐานการคลังรวมทั้งพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจที่สามารถดึงดูดผู้มีความสามารถสูงเข้าสู่ระบบราชการและปรับปรุงความเป็นนิติบุคคลของหน่วยงานระดับกรมเพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐจะครอบคลุมถึงการปฏิรูปหน่วยงานด้านเศรษฐกิจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นสามารถเป็นกลไกในการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของประเทศปรับปรุงระบบคัดสรรผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานสำคัญและพัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)

เพื่อกำหนดนโยบายมาตรการทางเศรษฐกิจสังคมทั้งในระดับภาพรวมและระดับพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น

นอกจากการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐแล้วแผนการปฏิรูปประเทศจะมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐโดยสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชนในการเฝ้าระวังชี้เบาะแสและการรักษาความลับของผู้ชี้เบาะแสดังหน่วยงานตรวจสอบให้เป็นกลไกอิสระและเป็นมืออาชีพในการเฝ้าระวังการทุจริตในหน่วยงานปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐให้เหลือเท่าที่จำเป็นกำหนดวิธีการยื่นคำขอผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์และกำหนดระยะเวลาการอนุมัติอนุญาตที่ชัดเจนกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่ต้องแจ้งบัญชีทรัพย์สินต่อสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติการแจ้งบัญชีทรัพย์สินต่อผู้บังคับบัญชาและส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรภาครัฐและประชาชนที่จะไม่อดทนต่อการทุจริต

การพัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

การปฏิรูปกฎหมายจะมุ่งเน้นการปรับปรุงหรือยกเลิกกฎหมายที่ล้าสมัยและไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันโดยเฉพาะกฎหมายที่สร้างภาระให้แก่ประชาชนรวมถึงการปรับปรุงกฎหมายเพื่อสนับสนุนการลดความเหลื่อมล้ำในสังคมและการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศซึ่งจะเชื่อมโยงการดำเนินการกับประเด็นการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการพัฒนาเศรษฐกิจการดำเนินการตามแผนปฏิรูปประเทศในส่วนของการปฏิรูปกฎหมายที่ล้าสมัยดังกล่าวจะจัดตั้งกลไกคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ในการทบทวนกฎหมายที่ล้าสมัยหมดความจำเป็นและกฎหมายบางฉบับที่สร้างความไม่เป็นธรรมอาทิกฎหมายขายฝากโดยปรับสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายให้เป็นสำนักงานคณะกรรมการทบทวนกฎหมายที่ล้าสมัยหรือสร้างภาระให้แก่ประชาชนนอกจากนี้แผนการปฏิรูปประเทศกำหนดให้มีการตรากฎหมายเท่าที่จำเป็นและทบทวนกฎหมายที่มีผลบังคับใช้แล้วเพื่อให้สอดคล้องกับที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญโดยกำหนดกลไกในการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการสร้างกลไกส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสร้างช่องทางการเข้าถึงฐานข้อมูลด้านกฎหมายสำหรับหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชนรวมทั้งสร้างการมีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทั้งในขั้นการบังคับใช้กฎหมายการจัดทำและเสนอกฎหมายรวมทั้งการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน

สำหรับการปฏิรูปด้านกระบวนการยุติธรรมจะเน้นการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการอำนวยความสะดวกที่สะดวกรวดเร็วแก่ประชาชนและกำหนดระยะเวลาการทำงานทุกขั้นตอนที่ชัดเจนสามารถตรวจสอบความคืบหน้าในกระบวนการยุติธรรมได้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์จัดทาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถแจ้งความต่างท้องที่ได้ทั่วประเทศประชาชนสามารถฟ้องร้องดำเนินคดีได้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์กระบวนการสอบสวนในคดีสำคัญจะมีอัยการเข้าร่วมในการสอบสวนจัดทาระบบคุ้มครองพยานที่เหมาะสมปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้สามารถพิจารณาโทษปรับตามฐานรายได้และมีระบบช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยในด้านค่าใช้จ่ายในกระบวนการยุติธรรมทบทวนการแยกประเภทของยาเสพติดและวัตถุออกฤทธิ์เป็นระยะให้สอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับอันตรายของสารเสพติดแต่ละประเภทการจัดให้มีล่ามที่เพียงพอสำหรับให้บริการในกระบวนการยุติธรรมและนาระบบการประชุมทางไกลมาปรับใช้เพื่อให้สามารถบริการล่ามได้อย่างทั่วถึงรวมทั้งพัฒนาและแก้ไขกฎหมายเพื่อลดอุปสรรคในการคืนสู่สังคมของผู้พ้นโทษที่มีความเสี่ยงต่ำและพัฒนาระบบนิติวิทยาศาสตร์ให้มีมาตรฐานและทันสมัยตลอดจนการจัดทาระบบประสานเชื่อมโยงหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่ประชาชนสามารถติดต่อได้สะดวก

จัดทาระบบการพิจารณาคดีทางปกครองที่ประชาชนสามารถเข้าถึงความยุติธรรมทางปกครองได้อย่างสะดวกรวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่ายการสร้างกลไกให้องค์กรเอกชนที่มีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือประชาชน

สามารถพองคืแทนผู้เสียหายในคดีที่มีผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะและจัดหาระบบผู้เชี่ยวชาญเพื่อช่วยเหลือประชาชนในกรณีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม

๒.๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมากแต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิคุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ขาดแคลนแรงงานจำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ภายในสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก็ร่อยหรอเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นทั้งต้นทุนในเชิงเศรษฐกิจและผลกระทบร้ายแรงต่อคุณภาพชีวิตประชาชน ในขณะที่การบริหารจัดการภาครัฐยังด้อยประสิทธิภาพ ขาดความโปร่งใส และมีปัญหาคอร์รัปชันเป็นวงกว้าง จึงส่งผลให้การผลักดันขับเคลื่อนการพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เต็มที่บางภาคส่วนของสังคมจึงยังถูกทิ้งอยู่ข้างหลัง

ท่ามกลางปัญหาท้าทายหลากหลายที่เป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาวดังกล่าว ก็เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่าการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน ได้แก่ การเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงานกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานและกลุ่มที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการเป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีรวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนั้น ในช่วงเวลาต่อจากนี้การพัฒนาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของเมืองต่างๆ ให้สูงขึ้นภายใต้การใช้นาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม ลักษณะการใช้ที่ดินการจัดระเบียบผังเมืองและความปลอดภัยตามเกณฑ์เมืองน่าอยู่ที่เหมาะสมเพื่อกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทั่วถึงและเป็นการสร้างฐานเศรษฐกิจและรายได้จากพื้นที่เศรษฐกิจใหม่มากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคมไทยลง และในขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันจากการพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ เป็นพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ทั้งตอนในและตามแนวจุดชายแดนหลัก

นอกจากนั้น ๕ ปีต่อจากนี้ไปนับว่าเป็นช่วงจังหวะเวลาสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้การค้าการลงทุนระหว่างประเทศขยายตัวต่อเนื่องและเป็นแรงขับเคลื่อนการพัฒนาที่สำคัญควบคู่ไปกับการส่งเสริม

ลงทุนและเศรษฐกิจภายในประเทศ โดยยังมีความจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจด้านการค้าและการลงทุนและการร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อการพัฒนาให้ขยายวงกว้างขึ้นทั้งในรูปของความตกลงทวิภาคีกรอบพหุภาคีต่างๆ ควบคู่กับการผลักดันให้ความเชื่อมโยงในอนุภูมิภาคและภูมิภาคมีความสมบูรณ์มากขึ้นรวมทั้งการดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกในการส่งเสริมการลงทุนของไทยในภูมิภาค กรอบแนวทางความร่วมมือระหว่างประเทศในทุกระดับดังกล่าวจะเป็นประตูแห่งโอกาสของประเทศไทยในการใช้จุดเด่นในเรื่องที่ตั้งเชิงภูมิศาสตร์ให้เกิดผลเต็มที่ และสามารถจะพัฒนาไปสู่การเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและการค้าที่สำคัญแห่งหนึ่งของภูมิภาค ดังนั้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงให้ความสำคัญกับการผลักดันให้ความเชื่อมโยงด้านกฎระเบียบและในเชิงสถาบันระหว่างประเทศมีความคืบหน้าและชัดเจนในระดับปฏิบัติการและในแต่ละจุดเชื่อมโยงระหว่างประเทศ ควบคู่กับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชิงกายภาพที่ต้องเชื่อมโยงเครือข่ายภายในประเทศและต่อเชื่อมกับประเทศเพื่อนบ้าน ในขณะเดียวกันก็ต้องเตรียมความพร้อมเพื่อให้ประเทศไทยเป็นประตูไปสู่ภาคตะวันตกและตะวันออกของภูมิภาคเอเชีย แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการต่อยอดจากความเชื่อมโยงเชิงกายภาพสู่การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและชุมชนตามแนวระเบียงเศรษฐกิจต่างๆ เพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการกระจายความเจริญในการพัฒนาชุมชนจังหวัดและเมืองตามแนวระเบียงเศรษฐกิจ รวมถึงพื้นที่เชื่อมโยงอื่นภายในประเทศ และนับว่าเป็นช่วงเวลาประเทศไทยจะต้องดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกในการสร้างสังคมผู้ประกอบการและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการไทยไปลงทุนในต่างประเทศอย่างจริงจังเพื่อสร้างผลตอบแทนจากทุนและศักยภาพทางธุรกิจ รวมทั้งเป็นการส่งเสริมการเชื่อมโยงห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประเทศกัมพูชา สปป.ลาว เมียนมาและเวียดนาม และในอาเซียน

ความร่วมมือระหว่างประเทศที่จะเป็นแนวทางการพัฒนาสำคัญสำหรับประเทศไทยในช่วงต่อจากนี้ไป เป็นความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนทางเศรษฐกิจ ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาทางสังคม สิ่งแวดล้อมและความร่วมมือด้านความมั่นคงในมิติต่าง ๆ ในทุกกรอบความร่วมมือทั้งระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และระดับโลกทั้งการผลักดันให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากกรอบความร่วมมือทวิภาคีและพหุภาคีที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน และการทำข้อตกลงใหม่ๆ ในระยะต่อไปภายใต้แนวคิดการค้าเสรีและการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากกรอบความร่วมมือของอาเซียนกับหุ้นส่วนการพัฒนา นอกอาเซียน ทั้งนี้โดยส่งเสริมความร่วมมือเพื่อการพัฒนาในทุกด้านให้เป็นบทบาทที่สร้างสรรค์ของประเทศไทย และการสนับสนุนการแก้ปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำในอนุภูมิภาคและในภูมิภาค การขับเคลื่อนการพัฒนาภายใต้กรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการนำกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติและมาตรฐานสากลทั้งในด้านคุณภาพสินค้าและบริการ สิทธิแรงงาน ความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ความมั่นคง ความโปร่งใส และอื่น ๆ มาเป็นแนวปฏิบัติและบังคับใช้สำหรับประเทศไทย

ดังนั้น ภายใต้ข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานสำหรับการพัฒนาประเทศไทยในทุกด้านดังกล่าวท่ามกลางแนวโน้มโลกที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และประเทศต่าง ๆ กำลังเร่งพัฒนานวัตกรรมและนำมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าผลผลิตและเพิ่มผลิตภาพการผลิตเพื่อเป็นอาวุธสำคัญในการต่อสู้ในสนามแข่งขันของโลกและการใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน จึงเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทยที่จะต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานทางยุทธศาสตร์ทุกด้าน ได้แก่ การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ให้เป็นระบบโครงข่ายที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทุนมนุษย์และการปฏิรูปให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีความรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงด้านกฎระเบียบและระบบการบริหารราชการแผ่นดิน โดยแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจทั้งในเรื่องกระบวนการผลิตและรูปแบบผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี รูปแบบการดำเนินธุรกิจ และการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่าง

ถอนรากถอนโคนและการพัฒนาต่อยอด รวมถึงการใช้นวัตกรรมสำหรับการพัฒนาสินค้าและบริการทั้งในระดับพื้นบ้านจนถึงระดับสูงซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในวงกว้าง ดังนั้น การพัฒนาในช่วง ๕ ปีต่อจากนี้ไปจะเป็นช่วงที่มุ่งเน้นการพัฒนาบนฐานภูมิปัญญาที่เกิดจากการใช้ความรู้และทักษะ การใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและการพัฒนานวัตกรรมนำมาใช้ในทุกด้านของการพัฒนา การพัฒนาที่มีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ขยายและสร้างฐานรายได้ใหม่ที่ครอบคลุมทั่วถึงมากขึ้นควบคู่ไปกับการต่อยอดฐานรายได้เดิม สังคมไทยมีคุณภาพและมีความเป็นธรรมโดยมีที่ยืนสำหรับทุกคนในสังคมและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง และเป็นการพัฒนาที่เกิดจากการผนึกกำลังในการผลักดันขับเคลื่อนร่วมกันของทุกภาคส่วน (Thailand ๔.๐)

ทั้งนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาภายใต้แนวคิดและแนวทางดังกล่าวข้างต้นเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ตามเป้าหมายในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนกลไกการบริหารราชการแผ่นดินสำคัญ การปรับเปลี่ยนกฎหมายและกฎระเบียบในหลายด้าน รวมถึงการปรับการบริหารจัดการให้มีธรรมาภิบาลในทุกระดับ ปลอดภัยรับสัน และปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนไทยในทุกภาคส่วน ให้มีค่านิยมที่ดีงาม มีวินัย มีความรับผิดชอบ และมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักการรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และด้วยสภาพปัญหาที่เรื้อรังและเชื่อมโยงกันซับซ้อนในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศไทยมากขึ้น การพัฒนาเชิงรุกเพื่อเสริมจุดแข็งและการแก้ปัญหาจุดอ่อนดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลได้อย่างจริงจังนั้นต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่สำหรับประเทศไทยที่มีแผนแม่บทการพัฒนาระยะยาวเป็นกรอบแนวทางที่จะกำกับทิศทาง ดังนั้นภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมไทยจึงมีความตระหนักร่วมกันว่าประเทศไทยจำเป็นต้องมีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นแผนแม่บทที่กำหนดเป้าหมายอนาคตประเทศในระยะยาว ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) โดยวางแนวทางการพัฒนาหลักที่ต้องดำเนินการภายใต้ทุกรัฐบาลอย่างต่อเนื่องเพื่อจะบรรลุเป้าหมายอนาคตของประเทศที่วางไว้ โดยที่แผนแม่บทการพัฒนาระยะยาวจะเป็นกรอบที่ช่วยกำกับให้การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ มีบูรณาการกันแผนพัฒนาและแผนเฉพาะด้านในระดับต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงเป็นลำดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกันภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และการกำหนดเป้าหมายในระยะยาวที่ชัดเจนส่งผลให้ต้องมีความต่อเนื่องในการแก้ปัญหาเร่งด่วนและการพัฒนาพื้นฐานให้แข็งแกร่ง รวมทั้งต้องมีการปรับระบบการติดตามและประเมินผลให้สามารถกำกับให้เกิดความเชื่อมโยงจากระดับยุทธศาสตร์สู่การจัดสรรงบประมาณและการดำเนินงานในระดับปฏิบัติที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่เป็นผลผลิต ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ในที่สุด

การพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงเป็น ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) สู่การปฏิบัติ โดยที่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศไทย ให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยได้กำหนดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในระยะ ๒๐ ปีพร้อมทั้งประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางหลักที่จะขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายระยะยาวของประเทศที่ได้กำหนดไว้ โดยมีแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ เป็นเครื่องมือหรือกลไกสำคัญที่สุดที่ถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) สู่การปฏิบัติในลำดับแรกที่ขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุเป้าหมายในระยะยาวได้ในที่สุด โดยมีกลไกตามลำดับต่าง ๆ และกลไกเสริมอื่นๆ ในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดเป้าหมายที่จะต้องบรรลุใน ๕ ปีแรกอย่างชัดเจนทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม การกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุในระยะ ๕ ปีนั้นได้พิจารณาและวิเคราะห์การต่อยอดให้เกิดผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินการต่อไปอีกใน ๓ แผนจบจนถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๕ ในช่วงปีพ.ศ. ๒๕๗๕-๒๕๗๙ ซึ่งเป็นช่วงสุดท้ายของยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาจะบรรลุเป้าหมายอนาคตประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วภายในปี ๒๕๗๙ ที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ทั้งในระดับภาพรวมและรายสาขาของการพัฒนาจึงเป็นรายละเอียดและองค์ประกอบของเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีในทุกด้าน โดย

ที่แผนพัฒนาฯ ฉบับต่อไป ไปก็จะกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนามารับช่วงเมื่อผ่าน ๕ ปีแรกของช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ผ่านไป

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ๒) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศและการพัฒนา

ใน ๑๐ ยุทธศาสตร์นี้เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับด้านแรงงาน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีต่อสังคม เตรียมคนในสังคมให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑ ส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีตลอดช่วงชีวิตและเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงานและมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

- ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๒.๔ ผู้สูงอายุวัยต้นมีงานทำและรายได้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ

- ตัวชี้วัดที่ ๗ การมีงานทำของผู้สูงอายุ (อายุ ๖๐ – ๖๙ ปี) เพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า
๓.๒.๓) ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน

๓.๒.๔) พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ๕.๔ แผนงานการยกระดับศูนย์ฝึกอบรมแรงงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของรัฐ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อาศัยอยู่ได้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐) และที่เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ ๓.๒ กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๓.๒.๓) เร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณ และประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง -

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และสร้างความเข้มแข็ง ให้เศรษฐกิจรายสาขา โดยได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็นที่ ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๓.๒.๒) การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม โดยแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายออกเป็น ๒ กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีแนวทางการพัฒนาหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑) พัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งของกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมการเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก และอุตสาหกรรมที่ใช้ศักยภาพของทุนมนุษย์ โดย

๑.๑) ยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้สำคัญของประเทศในปัจจุบันให้มีการใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าเพื่อผลิตสินค้าที่รองรับความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภค โดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปรับกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะขั้นก้าวหน้าเพื่อต่อยอดองค์ความรู้เทคโนโลยีเดิมไปสู่การใช้ และพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโดยใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิตมากขึ้นและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าที่สูงขึ้นโดยการวิจัยและพัฒนา การใช้นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และพื้นฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยรวมทั้งการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะเข้าสู่ ภาคอุตสาหกรรม โดยผ่านระบบ

การศึกษาทวิภาคีและสหกิจศึกษา หรือระบบอื่นที่เหมาะสม และด้านการวิจัยและพัฒนาในสาขาเทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าที่เหมาะสมกับแต่ละอุตสาหกรรมและสามารถต่อยอดเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในปัจจุบันได้

๑.๒) สร้างระบบกลไกและเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความร่วมมือของภาคธุรกิจในลักษณะคลัสเตอร์ อาทิ มาตรฐานการจูงใจสถานประกอบการให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาบุคลากร / แรงงาน และทำการวิจัยและพัฒนาาร่วมกัน โดยสนับสนุนให้สถาบันการศึกษา/สถาบันวิจัยและพัฒนา มีบทบาทเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างธุรกิจหรือสถานประกอบการต่าง ๆ ที่รวมตัวกันเป็นคลัสเตอร์ รวมทั้งการสร้างกลไกและระบบมาตรฐานที่มีการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการวัตถุดิบต้นน้ำภาคเกษตรจนถึงบริการขนส่ง และกระจายสินค้าปลายน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นอุปสงค์หรือความต้องการของตลาดเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่การผลิต

๒) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดย

๒.๑) วางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับอุตสาหกรรมอนาคตโดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมายทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัยต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อภาคการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันทั่วทั้งที่ โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมให้มีความรู้พื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัด เพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะต่อไป ต้องกำหนดทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจนเพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

๓.๒.๓) การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยว โดย

๒) พัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

๒.๑ ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยดำเนินการ

(๑) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่ม

ให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวโดยใช้ประโยชน์ จากอัตลักษณ์และเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทยที่สะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่นและวิถีชีวิตชุมชน อาทิ การท่องเที่ยว เชื่อมโยงกับ หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเป็นการกระจายรายได้ไปสู่ คนในชุมชนและท้องถิ่นทั่วประเทศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศเพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ตลอดจนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพจากทั่วโลก

(๒) พัฒนากลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่ เชื่อมโยงกับกิจกรรมการท่องเที่ยวตามความต้องการของตลาด อาทิ การท่องเที่ยวโดย ชุมชน การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร การท่องเที่ยวทางทะเล การท่องเที่ยวสีเขียวการท่องเที่ยวเชิงศิลปะและวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเพื่อการประชุมและนิทรรศการ การท่องเที่ยวเชิงกีฬาและการท่องเที่ยวกลุ่มมุสลิม

(๓) พัฒนาความเชื่อมั่นและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการท่องเที่ยวไทยในสายตาโลก

(๔) ดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดทั้งเชิงรับและเชิงรุกในตลาดเป้าหมายทั้งตลาดศักยภาพเดิมและตลาดใหม่ โดยมุ่งเน้นนักท่องเที่ยวคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มุ่งเน้น ให้เกิดความคุ้มค่าต่อประสบการณ์มากกว่าการท่องเที่ยวที่คุ้มค่าเงิน รวมทั้ง สนับสนุนให้คนไทยเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศมากขึ้นเพื่อลดการพึ่งพิงตลาดต่างประเทศ

(๕) พัฒนาทักษะฝีมือบุคลากรในภาคบริการและการท่องเที่ยว จัดฝึกอบรมมัคคุเทศก์ภาษาต่างประเทศทั่วไป

(๖) พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่ายทั้งทางบก ทางน้ำทางอากาศ

๓.๒.๔ การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน โดย

๕) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศและการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศโดยให้ความสำคัญกับ (๑) การพัฒนากลไกการคุ้มครองการลงทุนและการระงับข้อพิพาทระหว่างรัฐกับเอกชนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยสร้างความเข้มแข็งให้ระบบอนุญาโตตุลาการของไทยและลดปัญหาข้อพิพาทระหว่างรัฐบาลและเอกชน โดยพัฒนาการบริหารจัดการในการทาสัญญา การบริหารสัญญา และการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ และ (๒) การลดอุปสรรค ขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยการลดระยะเวลา การรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการขยายระยะเวลาการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ในส่วนของการส่งเสริมการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง

๕.๑๒ การป้องกันการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม และพัฒนาระบบการทำประมงและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำอย่างยั่งยืน โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงคมนาคม กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงกลาโหม

๕.๑๖ โครงการขยายสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อะไหล่ยานยนต์ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงแรงงาน ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

๕.๒๖ แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและยกระดับผู้ประกอบการ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

นอกจากนี้ยังมีอีก ๑ ยุทธศาสตร์ที่กระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องและมีแผนงานโครงการ กิจกรรมการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อแผนชาติ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องพระมหากษัตริย์และเสริมสร้างความมั่นคงภายใน รวมทั้งป้องกันปัญหาภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของชาติเพื่อความพร้อมและฝึกกำลังของทุกภาคส่วนให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านความมั่นคงและมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดจากภัยคุกคามทั้งภัยทางทหารและภัยคุกคามอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับมิตรประเทศในการสนับสนุนการรักษาความสงบสุขและผลประโยชน์ของชาติ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารนโยบายด้านความมั่นคงและนโยบายทางเศรษฐกิจสังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความเป็นเอกภาพ

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ประเด็น ๓.๑ การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

๓.๑.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาคาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยกระบวนการสันติสุขแนวทางสันติวิธีและกระบวนการที่มีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่บนพื้นฐานความแตกต่างทางอัตลักษณ์และชาติพันธุ์ เพื่อจัดความขัดแย้งลดความรุนแรงตามยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” พร้อมทั้งสร้างโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและความเป็นธรรมทางสังคมในพื้นที่

ประเด็นที่ ๓.๒ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่น ๆ

๓.๒.๗ ดำเนินบทบาทเชิงรุกและใช้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศทั้งระดับภูมิภาคและพหุภาคีเพื่อปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของไทยตลอดจนเสริมสร้างขีดความสามารถแลกเปลี่ยนและเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและร่วมมือในการรับมือกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงระหว่างประเทศ อาทิ ปัญหาอาชญากรรม การก่อการร้าย การโยกย้ายถิ่นฐาน การลักลอบเข้าเมือง การค้ามนุษย์ความมั่นคงด้านไซเบอร์ภัยพิบัติ โรคระบาดโรคติดต่อร้ายแรง โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และสถานการณ์ฉุกเฉินทางสาธารณสุขอื่น ๆ

แผนงานและโครงการสำคัญ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีหน่วยงานดำเนินการหลัก ได้แก่ กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ และทุกหน่วยงาน กรอบระยะเวลาดำเนินการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๒.๒.๔ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ ดังนี้

ตารางที่ ๑ นโยบายนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

นโยบายที่ ๑	การป้องกันและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
นโยบายที่ ๒	การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ
นโยบายที่ ๓	การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
นโยบายที่ ๔	การศึกษาเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
นโยบายที่ ๕	การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน
นโยบายที่ ๖	การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
นโยบายที่ ๗	การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
นโยบายที่ ๘	การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม
นโยบายที่ ๙	การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
นโยบายที่ ๑๐	การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐ
นโยบายที่ ๑๑	การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกระทรวงแรงงาน จำนวน ๙ นโยบาย ดังนี้

นโยบายที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ โดย (๑) ในระยะเร่งด่วนให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคง เน้นการจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดน (๒) เร่งแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนายยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ใช้ตามแนวทางกลยุธมิตรแบบสันติวิธี (๓) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน

นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดย (๑) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาสและแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน (๒) ปกป้องและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ฯ โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ (๓) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น(๔) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เน้นทางสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

นโยบายที่ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน โดยวางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

นโยบายที่ ๖ การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยกระตุ้นการลงทุน ด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ชักจูงนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย แก้ไขปัญหาน้ำท่วม ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิง ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษี บริการจัดการหนี้ภาครัฐ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคม พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจ ปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตรสนับสนุนสหกรณ์ของกลุ่มเกษตรกร ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัล

นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นการส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

นโยบายที่ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาแลนวัตกรรม โดยสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศนโยบายที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดย (๑) ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐ และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย (๒) ยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ และ (๓) ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคดีศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต

๒.๓ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ แผนพัฒนาภาคเหนือ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕ ฉบับทบทวน (กรกฎาคม ๒๕๖๒)

เป้าหมาย

ฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูง เชื่อมโยงเศรษฐกิจกับประเทศในกลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาการท่องเที่ยวและธุรกิจบริการต่อเนื่องให้มีคุณภาพ สามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม อย่างยั่งยืน และกระจายประโยชน์อย่างทั่วถึง รวมทั้งต่อยอดการผลิตสินค้าและ บริการที่มีศักยภาพสูงด้วยภูมิปัญญาและนวัตกรรม
๒. ใช้โอกาสจากเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการเชื่อมโยงกับอนุภูมิภาค GMS BIMSTEC และ AEC เพื่อขยายฐานเศรษฐกิจของภาค
๓. ยกระดับเป็นฐานการผลิตเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย เชื่อมโยงสู่ อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูง
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาระบบดูแลผู้สูงอายุ อย่างมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานภาคบริการ
๕. อนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำให้คงความสมบูรณ์ จัดระบบบริหารจัดการน้ำอย่าง เหมาะสมและเชื่อมโยงพื้นที่เกษตรให้ทั่วถึง ป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์/แผนงาน

๑. พัฒนาการท่องเที่ยวและธุรกิจบริการต่อเนื่องให้มีคุณภาพ สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืน และกระจายประโยชน์อย่างทั่วถึง รวมทั้งต่อยอด การผลิตสินค้า และบริการที่มีศักยภาพสูงด้วยภูมิปัญญาและนวัตกรรม

๑.๑ การพัฒนากลุ่มท่องเที่ยว ที่มีศักยภาพตามแนว ทางการท่องเที่ยวเชิง สร้างสรรค์ ได้แก่ (๑) กลุ่มท่องเที่ยวอารยธรรม ล้านนาและกลุ่มชาติพันธุ์ (๒) กลุ่มท่องเที่ยวมรดก โลก (ทางประวัติศาสตร์) (๓) กลุ่มท่องเที่ยวเชิง ธรรมชาติ (๔) กลุ่ม ท่องเที่ยวที่มีเป้าหมาย เฉพาะ (เช่น MICE ผจญภัย/กีฬา การ พักผ่อน/เชิงสุขภาพ พำนักระยะยาว)

๑.๒ การพัฒนาต่อยอด อุตสาหกรรมและ บริการเป้าหมายที่มี ศักยภาพสูง ได้แก่ กลุ่มอาหารและสินค้า เพื่อสุขภาพ กลุ่ม บริการทางการแพทย์ และสุขภาพ และกลุ่ม ผลิตภัณฑ์เชิง สร้างสรรค์ การเสริมศักยภาพ ของโครงสร้างพื้นฐาน และเมือง ทั้งเมือง หลักและเมือง ชายแดน

๒. ใช้โอกาสจากเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการเชื่อมโยงกับอนุภูมิภาค GMS BIMSTEC และ AEC เพื่อขยายฐานเศรษฐกิจของภาค

- ๒.๑ การเสริมศักยภาพ ของโครงสร้างพื้นฐาน และเมือง ทั้งเมือง หลักและเมือง ชายแดน
- ๒.๒ การพัฒนาเมืองสำคัญ ได้แก่ เชียงใหม่ และ พิษณุโลก ให้เป็นเมือง ศูนย์กลางการค้า บริการ
- ๒.๓ การพัฒนาเมืองสถานีขนส่งระหว่าง ที่ นครสวรรค์ แพร่ (เด่นชัย) เชียงราย (เชียงของ)
- ๒.๔ การยกระดับขีดความสามารถธุรกิจท้องถิ่นที่มี ศักยภาพให้เข้าสู่ Supply Chain ของธุรกิจใหญ่ได้

๒.๓.๒ แผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖) ฉบับทบทวน ปี๒๕๖๓

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ธรรมชาติ ควบคู่วิถีชีวิต เอกลักษณ์และวัฒนธรรมของจังหวัดสู่สากล
- ๒. ส่งเสริม พัฒนาผลิตภัณฑ์การเกษตร เกษตรแปรรูปให้มีคุณภาพ
- ๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความมั่นคง การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔. ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ธรรมชาติ ควบคู่วิถีชีวิต เอกลักษณ์และวัฒนธรรมของจังหวัดสู่สากล

เป้าประสงค์

สถานที่/แหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดมีเอกลักษณ์ คุณค่า และการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- ๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เยี่ยมเยือน (เพิ่มขึ้นปีละ ๑๕%)
- ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว (เพิ่มขึ้นปีละ ๑๕%)
- ๓. รายได้จากการจำหน่ายสินค้า OTOP เพิ่มขึ้น (ปีละ ๑๒%)

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑. พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวโดยชุมชน และส่งเสริมผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวให้มีศักยภาพ สามารถบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
- ๒. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว ให้ได้มาตรฐาน ปลอดภัย และเหมาะสม
- ๓. ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมเอกลักษณ์ด้านการท่องเที่ยว เชื่อมโยงผู้ประกอบการและจัดหาตลาดด้านการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม พัฒนาผลิตภัณฑ์การเกษตร เกษตรแปรรูปให้มีคุณภาพ

เป้าประสงค์

- ๑. ผลผลิตทางการเกษตรมีความปลอดภัย ได้มาตรฐาน GAP
- ๒. มูลค่าผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้น
- ๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตร

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนแปลง/ฟาร์มที่ได้รับรองมาตรฐาน GAP (แปลงต่อปี)
๒. ร้อยละปริมาณผลผลิตทางการเกษตรเฉลี่ยต่อไร่เพิ่มสูงขึ้น (อ้อย ข้าว มันสำปะหลัง) (เพิ่มขึ้น)
๓. ร้อยละมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้น (โคเนื้อ ไก่พื้นเมือง) (เพิ่มขึ้น)
๔. จำนวนผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูปที่ได้รับการส่งเสริม/พัฒนา
๕. ปริมาณของพื้นที่กักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร (เพิ่มขึ้นจากแผนบริหารจัดการน้ำ)

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต โยใช้ปุ๋ยอินทรีย์ ลดการใช้สารเคมีในการควบคุมป้องกัน กำจัดโรค และศัตรูผลผลิตทางการเกษตร
๒. ส่งเสริมระบบการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรทั้งระบบชุมชน และระบบอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๓. สร้างการเชื่อมโยงเครือข่ายการรวมกลุ่มของเกษตรกรให้เข้มแข็ง และเพิ่มอำนาจการต่อรองในตลาดสินค้าเกษตร
๔. พัฒนาแหล่งน้ำ อย่างมีแบบแผนและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
๕. การพัฒนาสายพันธุ์ พืช ปศุสัตว์ ประมง รวมถึงปัจจัยการผลิตที่ได้คุณภาพและผ่านการรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความมั่นคง การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงและปลอดภัย
๒. ประชาชนมีรายได้จากการประกอบอาชีพอย่างพอเพียงและยั่งยืน
๓. ประชาชนเข้าถึงสวัสดิการของภาครัฐอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนผู้ติดยาเสพติดไม่เกิน ๓ คน ต่อประชากร ๑,๐๐๐ คน (ลดลง)
๒. ร้อยละจำนวนคดีที่จับกุมได้ต่อคดีที่รับแจ้ง (คดีอาญา ๓ กลุ่ม : คดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ คดีชีวิต ร่างกาย และเพศ, คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน)
๓. สถิติผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุจราจรทางบก (ไม่เกิน ๓๐ รายต่อปี)
๔. จำนวนศูนย์เรียนรู้ชุมชน/ปราชญ์หรือเกษตรกรต้นแบบด้านเศรษฐกิจพอเพียง (เพิ่มขึ้นต่อปี)
๕. ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ลดลง
๖. ร้อยละ ๘๐ ของผู้สูงอายุเข้าถึงสิทธิบริการทางสังคม และสามารถช่วยเหลือตัวเองได้
๗. ระดับคะแนนเฉลี่ย O-Net (ป.๖, ม.๓, ม.๖)

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างการอำนวยความสะดวก สิทธิมนุษยชน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความมั่นคง
๒. เสริมสร้างการนำทุนทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม มาสร้างคุณค่าทางสังคมและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ
๓. สร้างเสริมสุขภาวะของประชาชน
๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เสริมความปลอดภัยทางถนนและระบบการขนส่งสาธารณะให้ได้มาตรฐาน รวมถึงจิตสำนึกในการลดอุบัติเหตุภัยให้กับประชาชน
๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค ให้มีคุณภาพ
๖. ส่งเสริมการมีงานทำ การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ และพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาที่ขาดแคลน

๗. พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๘. การพัฒนาศูนย์เรียนรู้ชุมชน/ปราชญ์หรือเกษตรกรต้นแบบด้านเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสมบูรณ์และยั่งยืน

๒. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา ฟื้นฟู ป้องกัน และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. สัดส่วนจำนวนพื้นที่ป่าไม้ต่อพื้นที่จังหวัดเพิ่มขึ้น

๒. คุณภาพสิ่งแวดล้อม (น้ำ, ขยะ) อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กรมควบคุมมลพิษกำหนด

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบเฝ้าระวังรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และระบบแจ้งเตือนภัยให้ครอบคลุมพื้นที่เสี่ยง

๒. พัฒนาแหล่งน้ำ เพิ่มพื้นที่สีเขียว และอนุรักษ์ เพื่อรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติของจังหวัด

๓. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๔. ส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตราย รวมถึงการลดปริมาณขยะมูลฝอย และการนำกลับมาใช้ตามหลัก ๓ R (Reduce Reuse Recycle)

๒.๓.๓ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของกระทรวงแรงงาน มีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) (หรือชื่อเดิม แผนแม่บทพัฒนา แรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)) เป็นแผนระบุถึงกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงาน และพัฒนาตลาดแรงงานของประเทศ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการ พัฒนาของประเทศไทยตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี (PM Target) ในระยะ ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมาย พันธกิจ และตัวชี้วัดรวม

(๑) เป้าหมาย

พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(๒) พันธกิจ

๑) เพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ

๒) คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓) เสริมสร้างองค์กรธรรมาภิบาล

- ๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- (๓) ตัวชี้วัดระดับผลผลิต ผลิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

๑) แนวทางที่ ๑: การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทาง เศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ภายใต้ สภาวะการณ์ด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค คือ การเพิ่มขีดความสามารถ ของแรงงานและ ผู้ประกอบการในประเทศไทย ดังนั้น ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงได้กำหนดแนวทาง การดำเนินงาน ๓ ประการ ดังนี้

๑) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถ ของแรงงาน และผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ แรงงานให้ ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผล ของการเคลื่อนย้าย แรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัด ด้านทรัพยากร และกรอบเวลา โดย จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน และต้องดำเนินการ อย่างต่อเนื่องเพื่อขยาย ผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

๒) ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยเน้นพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ของ ประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่ง ประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษา และคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัย อุตสาหกรรม

๓) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเป็น การเพิ่ม ขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

๔) “ซ่อม” กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ในระยะแรก เพื่อให้ มีทักษะฝีมือที่เพียงพอในส่วนที่ขาด เพื่อให้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานได้ และทดแทนปัญหา การขาดแคลน แรงงานในอนาคตได้ในระยะต่อไปจะต้องเน้น “เสริม” และ “สร้าง” ควบคู่กันจนไปสู่เป้าหมายสูง คือ คนในอีก ๒๐ ปี ข้างหน้าเป็น Brain Power & Talent หรือ เพิ่มสัดส่วนของกำลังแรงงาน ๒.๐ – ๓.๐ – ๔.๐ และให้ ๑.๐ หกตกไป หรือมีน้อยที่สุด

๕) มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) อาทิ หุ่นยนต์ (Robot) กลุ่มทักษะฝีมือขั้นสูง (High Skill Labour) เพื่อตอบ Thailand ๔.๐

๑.๑) เป้าหมาย

- (๑) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
- (๒) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความ รับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

๑.๒) ค่าเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๑.๓) ตัวชี้ วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน

ทั้งนี้ ตัวชี้วัดย่อยภายในแนวทางที่ ๒ ทั้งหมดมีดังนี้

ตารางที่ ๒ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเรื่องที่ ๑

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย: ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑.๑ ผลิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี (แผนฯ ๑๒) (หลัก)	ร้อยละ ๒.๕	ร้อยละ ๒.๕	ร้อยละ ๒.๕
๑.๒ ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงาน	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕
๑.๓ ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ต่อปี(เทียบกับเป้าหมาย)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
๑.๔ จำนวนสถานประกอบกิจการใหม่ที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย	๒๐๐ แห่ง	๒๐๐ แห่ง	๒๐๐ แห่ง
๑.๕ จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ (PM Target)	๕๙,๐๐๐ คน	๕๙,๐๐๐ คน	๕๙,๐๐๐ คน
๑.๖ ร้อยละของคนทำงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๕๐	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๕๐	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๕๐
๑.๗ ร้อยละของผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ เพิ่มขึ้น	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗

๒.๓.๔ แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

วิสัยทัศน์

องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน

Smart Manpower Management Organization

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

๑. อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย IMD
๒. จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแรงงานฝีมือคุณภาพ
๓. จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายด้านแรงงาน

พันธกิจ

๑. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
๒. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์
๓. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนา

ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

๕. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้าง และรายได้ของประเทศ และงานด้านการแรงงาน

ค่านิยมหลัก : BEST

B = Belief ความหมาย เชื้อมั่นศรัทธาในองค์กร

E = Effectiveness ความหมาย ทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์

S=Strategy ความหมาย มียุทธศาสตร์ในการทำงาน

T= Teamwork ความหมาย ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

๑. พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๒. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
๓. บูรณาการการสาขารองรับและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ
๔. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ตารางที่ ๓ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนด้านเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง	๑.๑ กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ ๑.๒ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่ ๓.๓ เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล (Quick Win)
๒. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง	๒.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีขีดสมรรถนะสูงในการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ๒.๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้	๒.๑ พัฒนามาตรฐาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BGDATA) อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง ๒.๓ พัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารแรงงานในทุกระดับ ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (Quick Win) ๒.๕ ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข) ๒.๖ ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร

๓. บูรณาการการสร้างภาคี เครือข่ายและการให้บริการ อย่างทั่วถึงทั้งในและ ต่างประเทศ	หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการ ทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่าง มีประสิทธิภาพ	๓.๓ บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อ ตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (Quick Win) ๓.๒ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหาร จัดการภาคีเครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่าง มีประสิทธิภาพ ๓.๓ คัดกรองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ
๔. บริหารจัดการแรงงาน นอกกระบบเพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิต	แรงงานนอกระบบได้รับความ คัดกรอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความ มั่นคงในชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๔.๑ เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงาน นอกกระบบ(Quick Win) ๔.๒ บูรณาการส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้าง รายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ ๔.๓ บูรณาการการขยายความคุ้มครองและสร้าง หลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอก ระบบ

ส่วนที่ ๓ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดอุทัยธานี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

๓.๑ การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดอุทัยธานี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

ประชากรและกำลังแรงงาน จังหวัดอุทัยธานี ณ ช่วงเดือนตุลาคม ถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ มีประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๓๘,๑๑๙ คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๑๕๒,๗๕๘ คน แบ่งเป็นผู้มีงานทำ ๑๕๑,๗๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๓๗ ผู้ว่างงาน ๒๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๕ และกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล ๗๔๙ คน คิดเป็น ร้อยละ ๐.๔๘ ของกำลังแรงงานรวม

การมีงานทำ ผู้มีงานทำในจังหวัดอุทัยธานี มีจำนวน ๑๕๑,๗๘๒ คน เป็นผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม จำนวน ๗๙,๘๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๘ ส่วนผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรม จำนวน ๗๑,๙๖๘ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔๗.๔๒ ของผู้มีงานทำ โดยผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรมสูงสุด ๕ อันดับแรก คือ (๑) การขายส่ง การขายปลีกฯ จำนวน ๑๙,๐๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๗ (๒) การผลิต จำนวน ๑๔,๔๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๔ (๓) การบริหาร ราชการและป้องกันประเทศ จำนวน ๑๐,๘๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๐ (๔) การก่อสร้าง ๖,๓๔๓ คน คิดเป็นร้อย ละ ๘.๘๒ และ (๕) กิจกรรมโรงแรมและอาหาร จำนวน ๖,๒๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๖๕ **การศึกษา** ประชากรที่มีงาน ทำส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษา ประกอบธุรกิจหรือทำงานส่วนตัว และมีชั่วโมงการทำงานอยู่ที่ ๔๐-๔๙ ชั่วโมง **ด้านอาชีพ** อาชีพที่มีผู้มีงานทำมากที่สุด ๕ อันดับแรก คือ (๑) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในการเกษตรและ การประมง จำนวน ๗๐,๕๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๔๖ (๒) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด จำนวน ๒๒,๕๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๓ (๓) อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆในด้านการขายและ การให้บริการ จำนวน ๑๖,๗๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๑ (๔) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๖,๖๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑ และ (๕) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน ๗,๔๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๓ ของผู้มีงานทำ

การว่างงาน จังหวัดอุทัยธานีมีผู้ว่างงาน จำนวน ๒๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๕ ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าผู้ว่างงานเป็นเพศชายทั้งหมด

ผู้สูงอายุ จังหวัดอุทัยธานีมีผู้สูงอายุ จำนวน ๖๓,๑๔๔ คน แยกเป็นเพศชาย ๓๔,๙๔๐ คน เป็นเพศหญิง ๒๘,๒๐๔ คน โดยผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอบ้านไร่มากที่สุด จำนวน ๑๑,๕๖๙ คน รองลงมา คือ อำเภอเมืองอุทัยธานี จำนวน ๑๐,๖๗๓ คน และผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะมีช่วงอายุอยู่ในระหว่าง ๖๐-๖๙ ปี มากที่สุด จำนวน ๓๕,๓๙๓ คน รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๗๐-๗๙ ปี จำนวน ๑๘,๓๐๔ คน

คนพิการ จังหวัดอุทัยธานีมีคนพิการ จำนวน ๑๑,๕๕๐ คน แยกเป็นเพศชาย ๖,๑๑๙ คน เป็นเพศหญิง ๕,๔๓๑ คน คนพิการส่วนใหญ่จะอยู่ในพื้นที่ของอำเภอบ้านไร่มากที่สุด จำนวน ๒,๒๕๕ คน รองลงมา คือ อำเภอลานสัก จำนวน ๑,๙๓๔ คน คนพิการส่วนใหญ่จะมีความผิดปกติทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกายมากที่สุด จำนวน ๖,๓๖๕ คน รองลงมา คือ ทางทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย จำนวน ๑,๖๑๑ คน ซึ่งคนพิการส่วนใหญ่จะเป็นผู้สูงอายุ ที่มีช่วงอายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป มากที่สุดจำนวน ๕,๘๐๔ คน รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๑๙-๕๙ ปี จำนวน ๕,๑๐๓ คน และช่วงอายุแรกเกิด-๑๘ ปี จำนวน ๖๔๔ คน

แรงงานนอกระบบข้อมูลปี ๒๕๖๒ (ข้อมูล : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี) พบว่าผู้มีงานทำอยู่ในแรงงานนอกระบบจำนวน ๑๑๓,๔๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๙๙ ของผู้มีงานทำทั้งหมด โดยแรงงานนอกระบบเหล่านี้จะทำงานในภาคเกษตรเป็นส่วนใหญ่ จำนวน ๗๕,๓๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๓๗ ขณะที่การทำงานนอกภาคเกษตร จำนวน ๓๘,๑๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๓ ซึ่งกลุ่มนอกภาคเกษตรนี้ เมื่อจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่าอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานนอกระบบมากที่สุด คือ การขายส่ง การขายปลีก จำนวน ๑๕,๒๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๘ รองลงมา คือ การผลิต จำนวน ๗,๘๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๐ และอื่นๆ จำนวน ๑๔,๙๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๒ **ด้านอาชีพ** ที่มีผู้ทำงานนอกระบบมากที่สุด คือ ด้านการเกษตรและประมง จำนวน ๖๙,๔๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑๗ รองลงมา คือ พนักงานบริการ จำนวน ๑๙,๖๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๐ และอื่นๆ จำนวน ๒๔,๔๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕๓ **ด้านการศึกษา** แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จะมีการศึกษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน ๔๑,๐๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑๖ รองลงมา คือ ระดับประถมศึกษา จำนวน ๒๙,๐๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๔ และอื่นๆ จำนวน ๔๓,๓๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒๐ **สำหรับด้านช่วงอายุ** พบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จะเป็นผู้สูงอายุ ที่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๓๑,๙๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๒ รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๕๕-๕๙ ปี จำนวน ๑๔,๓๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๖๕ และอื่นๆ จำนวน ๖๗,๒๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๒๓ และ**ด้านสถานภาพการทำงาน** พบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด จำนวน ๖๖,๒๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๓๖ รองลงมา คือ ช่วยธุรกิจครัวเรือน จำนวน ๓๖,๖๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓๓ และอื่นๆ จำนวน ๑๐,๕๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๑ ของผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ

การบริการจัดหางานในจังหวัดอุทัยธานี ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๒) นายจ้าง/สถานประกอบการ ได้แจ้งตำแหน่งงานว่างผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี จำนวน ๒๙๖ อัตรา เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมามีจำนวน ๕๒๖ อัตรา ลดลงจำนวน ๒๓๐ อัตรา คิดเป็นอัตราส่วนที่ลดลงร้อยละ ๔๓.๗๓ ขณะที่ผู้ลงทะเบียนสมัครงานในไตรมาสนี้ มีจำนวน ๒๖๖ คน เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมามีจำนวน ๔๘๓ คน ลดลงจำนวน ๒๑๗ คน คิดเป็นอัตราส่วนที่ลดลงร้อยละ ๔๔.๙๓ ส่วนการบรรจุงาน ในไตรมาสนี้มีจำนวน ๒๗๗ คน เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมามีจำนวน ๕๐๙ คน ลดลงจำนวน ๒๓๒ คน คิดเป็นอัตราส่วนที่ลดลงร้อยละ ๔๕.๕๘ ซึ่ง

เมื่อพิจารณาตาม**ระดับการศึกษา** พบว่าระดับการศึกษาที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุด คือ ระดับมัธยมศึกษา ๙๙ อัตรา ระดับการศึกษาที่มีผู้ลงทะเบียนสมัครงานสูงสุด คือ ระดับมัธยมศึกษา ๑๕๓ คน และระดับการศึกษา ที่มีการบรรจุงานสูงสุด คือ ระดับมัธยมศึกษา ๒๕๙ คน **ด้านอาชีพ** อาชีพที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุด คือ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ๑๖๓ อัตรา อาชีพที่มีผู้ลงทะเบียนสมัครงานสูงสุด คือ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ๑๔๗ คน และอาชีพที่มีการบรรจุงานสูงสุด คือ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ๑๕๐ คน **ด้านอุตสาหกรรม** อุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุด คือ การขายส่ง การขายปลีก ๑๔๖ อัตรา และอุตสาหกรรมที่มีการบรรจุงานสูงสุด คือ การขายส่ง การขายปลีก ๑๐๔ คน **ด้านอายุ** ช่วงอายุที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุด คือ ช่วงอายุ ๑๘-๒๔ ปี ๘๑ อัตรา ช่วงอายุที่มีผู้ลงทะเบียนสมัครงานสูงสุด คือ ช่วงอายุ ๓๐-๓๙ ปี ๗๑ คน และช่วงอายุที่มีการบรรจุงานสูงสุด คือ ช่วงอายุ ๒๕-๒๙ ปี ๗๔ คน ตามลำดับ

ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดอุทัยธานี จากการสำรวจอุปสงค์กำลังคน ประจำปี ๒๕๖๑ พบว่าในปี ๒๕๖๑ จังหวัดอุทัยธานี มีจำนวนสถานประกอบการที่ทำการสำรวจทั้งสิ้นจำนวน ๖๒๒ แห่ง โดยเป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างขนาด ๑-๑๐ คน สูงสุดจำนวน ๕๑๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๓๒ รองลงมา คือ ขนาด ๑๑-๕๐ คน จำนวน ๗๐ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๕ เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัด พบว่าในปี ๒๕๖๑ สถานประกอบการในจังหวัดอุทัยธานีมี**ความต้องการแรงงานจำนวน ๙๔ คน** หากจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่าอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด คือ อุตสาหกรรมน้ำตาล จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๒ รองลงมา คือ บริการด้านการเงิน จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๗ เมื่อจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่าฝ่ายงานที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด คือ ฝ่ายขายและการตลาด จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑๗ รองลงมา คือ ฝ่ายอื่นๆ จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๒ พิจารณาจำแนกตามกลุ่มงาน พบว่ากลุ่มงานที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด คือ งานส่งเสริมการขายในประเทศ และงานประเภทอื่นๆ จำนวนประเภทกลุ่มงานละ ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๒ รองลงมา คือ งานบำรุงรักษา จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๖ และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า**ตำแหน่งงานที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด** คือ พนักงานรายเดือน จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๘ รองลงมา คือ ตำแหน่งอื่นๆ จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๒ **ด้านความต้องการแรงงานตามระดับการศึกษา ระดับการศึกษาที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด** คือ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗๔ รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๑๕ สำหรับการสำรวจอุปทานกำลังคน ในปี ๒๕๖๐ **ด้านการศึกษา พบว่าผู้สำเร็จการศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี ปีการศึกษา ๒๕๕๘** มีผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด จำนวน ๖,๒๔๓ คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๓,๐๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๙๐ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๑,๙๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๘ ระดับปวช. จำนวน ๕๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑๙ ระดับปวส./อนุปริญญา จำนวน ๖๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๙๖ และระดับปริญญาโท จำนวน ๑๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๗ ตามลำดับ

แรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในจังหวัดอุทัยธานี ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่ามีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายคงเหลือ จำนวน ๑,๓๐๙ คน มีนายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน ๕๙๙ คน/แห่ง โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานจะเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา (๗๔๔ คน) ลาว (๒๓๖ คน) กัมพูชา (๒๑๕ คน) จำนวน ๑,๑๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๙ รองลงมา คือ ประเภทชั่วคราว (มาตรา ๙) จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๑ และ ประเภทชนกลุ่มน้อย (มาตรา ๑๒) จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๐ ตามลำดับ

แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน ในช่วงไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๒) ในจังหวัดอุทัยธานี มีจำนวน ๕๒ คน พบว่าเป็นสัญชาติลาว (๒๘ คน) พม่า (๘ คน) ฟิลิปปินส์ (๗ คน) กัมพูชา (๕ คน) และอื่นๆ (๔ คน) โดยแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานจะเป็นแรงงานต่างด้าวประเภทนำเข้า มากที่สุด จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘๕ รองลงมา คือ ประเภทชั่วคราว (มาตรา ๙) จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑๕ ของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดอุทัยธานี ในช่วงไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒ ตามลำดับ

การได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามวิธีการเดินทาง ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ คน เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมาที่มีจำนวน ๑๔ คน เพิ่มขึ้นจำนวน ๑ คน คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๗.๑๕ ผู้ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์จะเดินทางไปโดยวิธี Re-Entry สูงสุด คือ กลับไปทำงานอีกครั้งหนึ่ง โดยการต่ออายุสัญญาจำนวน ๑๓ คน รองลงมา คือ เดินทางด้วยตนเอง จำนวน ๒ คน โดยส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานในทวีปเอเชีย ได้แก่ ประเทศไต้หวัน ฮองกง อินเดีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และเนการาบรูไนดารุสซาลาม

การพัฒนาศักยภาพแรงงาน การฝึกเตรียมเข้าทำงาน ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒ พบว่าไม่มีผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ในไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒ มีผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น ๖๐ คน เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมาที่มีผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน ๔๐ คน เพิ่มขึ้น ๒๐ คน คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕๐ เมื่อแยกตามสาขาอาชีพ พบว่าในไตรมาสนี้สาขาที่มีผู้เข้ารับการฝึกสูงสุด คือ สาขาช่างอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน ๔๐ คน รองลงมา คือ สาขารัฐกิจและบริการ จำนวน ๒๐ คน

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒ มีผู้เข้ารับการฝึกทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งสิ้น ๑๘๓ คน เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมาที่มีผู้เข้ารับการฝึกทดสอบ จำนวน ๑๒ คน เพิ่มขึ้นจำนวน ๑๗๑ คน คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑,๔๒๕ เมื่อแยกตามสาขาอาชีพ พบว่าในไตรมาสนี้สาขาที่มีผู้เข้ารับการฝึกทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสูงสุด คือ ช่างเครื่องกล จำนวน ๑๐๙ คน รองลงมา คือ ช่างไฟฟ้า จำนวน ๗๔ คน

การคุ้มครองแรงงาน ในไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒ จากการตรวจสอบสถานประกอบการทั้งสิ้น จำนวน ๒๐ แห่ง มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวน ๒๒๕ คน เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมาที่มีจำนวน ๑๓ แห่ง เพิ่มขึ้นจำนวน ๗ แห่ง คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕๓.๘๕ ซึ่งสถานประกอบการที่ได้รับการตรวจสูงสุด คือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ขนาด ๕-๙ คน จำนวน ๘ แห่ง คิดเป็น ร้อยละ ๔๐ มีลูกจ้างผ่านการตรวจ จำนวน ๕๙ คน รองลงมา คือ ขนาด ๑-๔ คน จำนวน ๗ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๕ มีลูกจ้างผ่านการตรวจ จำนวน ๑๙ คน ขนาด ๑๐-๑๙ คน, ขนาด ๒๐-๔๙ คน จำนวนขนาดละ ๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐ มีลูกจ้างผ่านการตรวจ จำนวน ๒๓ คน และ ๕๐ คน และขนาด ๕๐-๙๙ คน จำนวน ๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๕ มีลูกจ้างผ่านการตรวจ จำนวน ๗๔ คน ตามลำดับ ผลการตรวจ พบว่ามีสถานประกอบการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๑๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๐ และมีสถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๘ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ในกรณีไม่ปิดประกาศข้อบังคับในการทำงาน

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒ พบว่ามีการดำเนินการตรวจความปลอดภัย ในสถานประกอบการทั้งสิ้น ๖ แห่ง เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมา พบว่ามีจำนวนเท่ากัน สำหรับในไตรมาสนี้มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจจำนวน ๑๒๘ คน ซึ่งขนาดสถานประกอบการที่ได้รับการตรวจความปลอดภัยสูงสุด คือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างขนาด ๑-๔ คน และขนาด ๕-๙ คน จำนวนขนาดละ ๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๔ มีลูกจ้างผ่านการตรวจ จำนวน ๗ คน และ ๑๓ คน รองลงมา คือ ขนาด ๑๐-๑๙ คน และขนาด ๕๐-๙๙ คน จำนวนขนาดละ ๑ แห่ง คิดเป็น ร้อยละ

๑๖.๖๗ มีลูกจ้างผ่านการตรวจ จำนวน ๑๐ คน และ ๙๘ คน ตามลำดับ ผลการตรวจพบว่าสถานประกอบการที่ได้รับการตรวจความปลอดภัยปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานทั้งหมด เป็นกรณีไม่มีถังดับเพลิง และไม่มีแผนอพยพดับเพลิงและหนีไฟขั้นต้น

การเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งภายในจังหวัดอุทัยธานี ไตรมาส ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒
ไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องและกรณีพิพาทใดๆเกิดขึ้นในสถานประกอบการจังหวัดอุทัยธานี

การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน ไตรมาส ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (เดือนตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๒) พบว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในไตรมาสนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ คน โดยเป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากสาเหตุวัตถุหรือสิ่งของพังทลายหล่นทับ และวัตถุสิ่งของกระแทก/ชน มากที่สุด จำนวนสาเหตุละ ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๗ รองลงมา คือ วัตถุสิ่งของตัด/บาด/ทิ่มแทง จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ ตกจากที่สูง, วัตถุสิ่งของหนีบ/ดิ่ง จำนวนสาเหตุละ ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ และวัตถุสิ่งของหรือสารเคมีกระเด็นเข้าตา จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๕ สถานประกอบการที่พบการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยมากที่สุดเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้าง ๒๐๐ คน ขึ้นไป และสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้าง ๑-๔๙ คน จำนวนขนาดละ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๓๙ รองลงมา คือ สถานประกอบการขนาดกลางที่มีลูกจ้าง ๕๐-๑๙๙ คน จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒

การประกันสังคม ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒ (ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒) จังหวัดอุทัยธานี มีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมทั้งสิ้น ๘๙๑ แห่ง เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมาที่มีจำนวน ๘๙๒ แห่ง ลดลงจำนวน ๑ แห่ง คิดเป็นอัตราส่วนที่ลดลงร้อยละ ๐.๑๒ โดยส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างขนาด ๑-๔๙ คน จำนวน ๖๘๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๙๙ ซึ่งในไตรมาสนี้มีผู้ประกันตนทั้งหมดตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๙ และมาตรา ๔๐ จำนวน ๓๘,๓๗๘ ราย แบ่งเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ จำนวน ๑๐,๕๗๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๔ ผู้ประกันตนมาตรา ๓๙ จำนวน ๓,๒๙๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๙ และผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ จำนวน ๒๔,๕๑๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๘๗ โดยในจังหวัดอุทัยธานีมีสถานพยาบาลที่ทำความตกลงกับสำนักงานประกันสังคม ซึ่งเป็นสถานพยาบาลของรัฐบาล จำนวน ๑ แห่ง (โรงพยาบาลอุทัยธานี) มีผู้ใช้บริการ จำนวน ๑๖,๒๗๖ คน

กองทุนประกันสังคม ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒ พบว่ามีผู้ใช้บริการกองทุนประกันสังคมตามประเภทของประโยชน์ทดแทนทั้งสิ้น ๓,๘๓๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙.๘๘ ของผู้ประกันตนทั้งหมด เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมาที่มีจำนวน ๘,๑๓๕ ราย ลดลงจำนวน ๔,๓๐๕ ราย คิดเป็นอัตราส่วนที่ลดลงร้อยละ ๕๒.๙๒ สำหรับประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้บริการสูงสุดในไตรมาสนี้ ได้แก่ กรณีเจ็บป่วย จำนวน ๒,๔๓๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๖๓ หากพิจารณาตามปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม จะพบว่าการจ่ายเงินทั้งสิ้น ๒๐,๙๗๕,๓๔๐.๐๕ บาท เมื่อเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมาที่มีจำนวน ๓๖,๗๖๘,๑๑๖.๘๗ บาท มีการจ่ายเงินลดลง จำนวน ๑๕,๗๙๒,๗๗๖.๘๒ บาท คิดเป็นอัตราส่วนที่ลดลงร้อยละ ๔๒.๙๖ โดยกรณีชราภาพมีการจ่ายเงินสูงสุด จำนวน ๗,๙๙๐,๗๕๒ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑๐

๓.๒ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดอุทัยธานี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

๓.๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้จังหวัดมีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดที่สอดคล้องกับแผนแม่บทด้านแรงงานแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดแผนงานโครงการของจังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงแรงงานในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด

๓.๒.๒ เป้าหมาย

๑) เป้าหมายการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัด

“แรงงานในจังหวัดอุทัยธานี มีศักยภาพสูงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

๒) พันธกิจ

๑) พัฒนากำลังแรงงานให้มีศักยภาพและสอดคล้องต่อความต้องการของตลาดแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๒) คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงด้านอาชีพ มีหลักประกันและคุณภาพชีวิตที่ดี

๓) บริหารจัดการ และบูรณาการด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ตัวชี้วัดรวม

สามารถจำแนกตามยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดอุทัยธานี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ได้ดังนี้

ตารางที่ ๔ ตัวชี้วัดทั้งหมดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดอุทัยธานี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานมีศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน			
๑.๑ ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือ มีศักยภาพหรือมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๖๐	๖๐	๖๐
๑.๒ ร้อยละของประชากรวัยแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำได้ทำงานหรือมีอาชีพ	๗๔	๗๖	๗๘
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมสร้างแรงงานให้มีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี			
๒.๑ ร้อยละของแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย	๗๕	๗๘	๘๐
๒.๒ แรงงานมีความมั่นคงและปลอดภัยไม่ต่ำกว่าร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓: การบริหารจัดการด้านแรงงานสู่พื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ			
๓.๑ ร้อยละของประชาชนในพื้นที่ได้รับการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง	๘๔	๘๖	๘๕
๓.๒ ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ได้รับการด้านแรงงาน	๘๗	๘๘	๘๙

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการ การทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ			
๔.๑ จำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงาน (คน)	๕๗๐	๕๗๐	๕๗๐

๓.๒.๓ แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

๑. พัฒนาสมรรถนะแรงงานไร้ฝีมือ กึ่งฝีมือให้ได้มาตรฐานเพื่อยกระดับค่าตอบแทนแรงงาน
๒. พัฒนาทักษะกำลังแรงงาน ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน
๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานและยกระดับรายได้แรงงาน
๔. บูรณาการระบบการศึกษาร่วมกันระหว่างหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อเร่งส่งเสริมทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ
๕. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนเข้าศึกษาต่อสายอาชีพเพิ่มมากขึ้น
๗. พัฒนาแรงงานประชาชนในพื้นที่ เพิ่มรายได้และอาชีพสำรอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๘. เร่งรัด กำกับดูแล และส่งเสริมสถานประกอบกิจการ ผู้จ้างงานให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและประกันสังคม
๙. กำกับดูแล และส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ รัฐวิสาหกิจ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๑๐. ส่งเสริมการพัฒนาสวัสดิการแรงงานทั้งในและนอกระบบ
๑๑. ส่งเสริมการพัฒนาระบบและบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์
๑๒. ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ
๑๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย
๑๔. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายแรงงาน และประกันสังคมให้แก่แรงงานในพื้นที่
๑๕. สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงานในพื้นที่
๑๖. สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงานในพื้นที่
๑๗. ขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลการบริหารด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน
๑๘. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ
๑๙. กำกับ ควบคุม เชื่อมโยงระบบการทำงานของคนต่างด้าว
๒๐. พัฒนาระบบข้อมูลทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
๒๑. ขยายการประชาสัมพันธ์ พัฒนาระบบแรงงานต่างด้าวให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๓.๒.๔ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปดำเนินการ

๑. สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี (สรจ.)
๒. สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี (สจจ.)
๓. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก (สนพ.)
๔. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี (สสค.)
๕. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี (สปจ.)

๓.๒.๕ การติดตามและประเมินผล

๑. พัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผล รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ระยะเวลาในการประเมินและแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้เพื่อให้การติดตามประเมินผลเป็นมาตรฐานเดียวกันและเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกัน มุ่งเน้นการประเมินตามยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน ตลอดจนนำมาใช้เป็นข้อมูลในการประสานแผนงาน แผนคน และแผนเงินอย่างเป็นระบบ ดังนี้

๑.๑ สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

๑.๒ นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๓ สร้างมาตรการเร่งรัด หากมีโครงการที่ดำเนินการช้ากว่าที่กำหนด และตรวจสอบคุณภาพและดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

๑.๔ พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัดแก่บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผล และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๑.๕ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน/โครงการและการติดตามประเมินผลให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบันตรงกับความต้องการ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๑.๖ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานให้ทุกหน่วยงานและประชาชนทั่วไปทราบอย่างต่อเนื่อง

๓.๒.๖ การติดตามและประเมินผล

กระบวนการติดตามและประเมินผล เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดอุทัยธานี (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. การติดตามความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนฯ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม เป็นผู้รายงาน ผลปฏิบัติงานรายเดือน/รายไตรมาส พร้อมปัญหาและอุปสรรค ให้หัวหน้าหน่วยงานทราบเพื่อหาวิธีแก้ไขได้ทันกับเวลาของการดำเนินงานตามแผนฯ

๒. การติดตามผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัด เป้าประสงค์ของแผน โดยให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดของแต่ละหน่วยงาน เป็นผู้รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และวิเคราะห์ประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน ตลอดจนขอเสนอแนะให้หัวหน้าหน่วยงานทราบ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับทบทวนแผนประจำปี

ส่วนที่ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ จังหวัดอุทัยธานี

๔.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานมีศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างแรงงานให้มีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานสู่พื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการ การทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ

คำนิยาม

กระทรวงแรงงาน

แรงงาน หมายถึง กำลังแรงงาน (แรงงานในและนอกระบบ รวมทั้งแรงงานคนพิการ แรงงานสูงอายุ) และผู้ประกอบการ

ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง แรงงานมีงานทำ มีความมั่นคงและมีสุขภาวะที่ดีในการทำงาน

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

แรงงานในระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ได้รับความคุ้มครอง หรือหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ได้แก่

- ๑) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ของส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- ๒) ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ
- ๓) ครูใหญ่หรือครูโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- ๔) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
- ๕) ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน
- ๖) ผู้มีงานทำที่ประกันตนตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม มาตรา ๓๓,๓๙ และ ๔๐

แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน

๔.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานมีศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

เป้าประสงค์	แรงงานได้รับการพัฒนา มีทักษะฝีมือสูงขึ้น มีงานทำ มีอาชีพ และรายได้
-------------	--

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑.๑ ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือมีศักยภาพ	๘๐	๘๐	๘๐
๑.๒ ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๗๔	๗๖	๗๘
๑.๓ ร้อยละของประชากรวัยแรงงานที่ได้รับการส่งเสริม	๘๕	๗๗	๖๙

การมีงานทำ ได้ทำงานหรือมีอาชีพ			
กลยุทธ์ - พัฒนาสมรรถนะแรงงานไร้ฝีมือ กึ่งฝีมือให้ได้มาตรฐานเพื่อยกระดับค่าตอบแทนแรงงาน - พัฒนาทักษะกำลังแรงงาน ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน - ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานและยกระดับรายได้แรงงาน - บูรณาการระบบการศึกษาร่วมกันระหว่างหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อเร่งส่งเสริมทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ - ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน - ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนเข้าศึกษาต่อสายอาชีพเพิ่มมากขึ้น - พัฒนาแรงงานประชาชนในพื้นที่ เพิ่มรายได้และอาชีพสำรอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง			

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะแรงงานไร้ฝีมือ กึ่งฝีมือให้ได้มาตรฐานเพื่อยกระดับค่าตอบแทนแรงงาน			
1	-กิจกรรมทดสอบฝีมือแรงงานแห่งชาติ	สนพ.อน.	
2	-กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	สนพ.อน.	
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาทักษะกำลังแรงงาน ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน			
1	-กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษามัธยมศึกษา	สนพ.อน.	
2	-กิจกรรมเพิ่มศักยภาพแรงงานเตรียมเข้าสู่อุตสาหกรรมเป้าหมายแห่งอนาคต (เตรียมเข้าทำงาน)	สนพ.อน.	
3	-กิจกรรมเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้	สจจ.อน.	
4	-กิจกรรมส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน	สจจ.อน.	
5	-โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม	สพจ.อน.	
6	-โครงการออกหน่วยบริการเคลื่อนที่แบบเบ็ดเสร็จ (Service Delivery Unit)	สพจ.อน.	
7	-โครงการ 1 ตำบล 1 หมู่บ้าน ประกันสังคมทั่วไทย	สพจ.อน.	
8	-ยกระดับผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าของกลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานพิการ และแรงงานสูงอายุ	สจร.อน.	
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานและยกระดับรายได้แรงงาน			
1	-โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	สนพ.อน.	
2	-กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	สนพ.อน.	
3	-โครงการเพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับ Thailand 4.0 (ยกระดับฝีมือแรงงาน)	สนพ.อน.	
4	-โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ	สนพ.อน.	
5	-โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	สจร.อน.	
6	-โครงการยกระดับผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มมูลค่าของกลุ่มแรงงานนอกระบบ(จบพัฒนาจังหวัด)	สจร.อน.	

7	-กิจกรรมนัดพบแรงงาน	สจจ.อน.	
8	-กิจกรรมจัดหางานพิเศษสำหรับผู้พ้นโทษ	สจจ.อน.	
9	-กิจกรรมจัดหางานพิเศษสำหรับนักเรียน นักศึกษา	สจจ.อน.	
10	-กิจกรรมจัดหางานให้คนพิการมีงานทำ	สจจ.อน.	
11	-โครงการ 3 ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม)	สจจ.อน.	

๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างแรงงานให้มีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์	เสริมสร้างแรงงานให้มีความมั่นคงและคุณภาพชีวิต ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
-------------	---

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑. ร้อยละของแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย	๖๕	๗๘	๘๒
๒. แรงงานมีความมั่นคงและปลอดภัยไม่ต่ำกว่าร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐
๓. ร้อยละของแรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๕๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

กลยุทธ์ ๑. เร่งรัด กำกับดูแล และส่งเสริมสถานประกอบกิจการ ผู้จ้างงานให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และประกันสังคม ๒. กำกับดูแล และส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ รัฐวิสาหกิจ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. ส่งเสริมและพัฒนาสวัสดิการแรงงานทั้งในและนอกระบบ ๔. ส่งเสริมและพัฒนาาระบบและบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ ๕. ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการ ๖. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ๗. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายแรงงาน และประกันสังคมให้แก่แรงงานในพื้นที่
--

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
กลยุทธ์ที่ 1 เร่งรัด กำกับดูแล และส่งเสริมสถานประกอบกิจการ ผู้จ้างงานให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและประกันสังคม			
1	-ตรวจแรงงานในระบบ	สสค.อน.	
2	-รับและพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง	สสค.อน.	

3	-ให้คำปรึกษา ชี้แจง แนะนำตอบปัญหาเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	สสค.อน.	
4	-ให้สถานประกอบกิจการรายงานสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน	สสค.อน.	
5	-ตรวจแรงงานนอกระบบ	สสค.อน.	
6	-สนับสนุนเทคนิควิชาการด้านแรงงานนอกระบบ	สสค.อน.	
7	-ส่งเสริมสวัสดิการแก่แรงงานสูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	สสค.อน.	
กลยุทธ์ที่ 2 กำกับดูแล และส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ รัฐวิสาหกิจ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
1	-ส่งเสริมความปลอดภัยแก่เครือข่ายแรงงานนอกระบบ	สสค.อน.	
2	-ตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎหมายความปลอดภัย	สสค.อน.	
3	-ประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยระดับจังหวัด	สสค.อน.	
4	-โครงการพัฒนาสถานประกอบกิจการต้นแบบระบบการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่อาเซียนประจำปีงบประมาณ 2563	สสค.อน.	
5	-โครงการพัฒนาสถานประกอบกิจการต้นแบบระบบการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย	สสค.อน.	
6	-โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องการประกันสังคมสู่สถานศึกษา	สปจ.อน.	
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาสวัสดิการแรงงานทั้งในและนอกระบบ			
1	-กิจกรรมสร้างและพัฒนาเครือข่ายแรงงานนอกระบบ	สสค.อน.	
2	-กิจกรรมสร้างเสริมความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ	สสค.อน.	
3	-ส่งเสริมการจัดตั้งมูมนมแม่ในสถานประกอบกิจการ	สสค.อน.	
4	-ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงานครอบครัวและสังคม	สสค.อน.	
กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการพัฒนาระบบและบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์			
1	-รณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้วยระบบทวิภาคี	สสค.อน.	
2	-โครงการพัฒนาสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์	สสค.อน.	
3	-โครงการบริหารจัดการและดำเนินศูนย์อำนวยความสะดวกแรงงานสัมพันธ์และศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์	สสค.อน.	
4	-จัดการเลือกตั้งและสรรหาผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างเพื่อดำรงตำแหน่ง คณะกรรมการไตรภาคี	สสค.อน.	
5	-การคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน	สสค.อน.	
6	-จัดงานวันแรงงานแห่งชาติ	สสค.อน.	
7	-ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนด้วยรูปแบบที่เหมาะสม	สสค.อน.	
8	-โครงการเสริมสร้างวินัยการทำงานในสถานประกอบกิจการ	สสค.อน.	
กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาสพตติในสถานประกอบการ			
1	-โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (TO BE NUMBER ONE)	สรจ.อน.	
2	-โครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด	สรจ.อน.	
3	-โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	สรจ.อน.	

4	-รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ	สสค.อน.	
5	-จัดอบรม ประชุม ชี้แจง เกี่ยวกับการจัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ	สสค.อน.	
6	-ดำเนินโครงการโรงงานสีขาว	สสค.อน.	
7	-ตรวจประเมินในสถานประกอบกิจการจนกระทั่งผ่านเกณฑ์ มสย.	สสค.อน.	
8	-กิจกรรมรณรงค์เพื่อสร้างเจตคติที่ดีและสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายแรงงานป้องกันยาเสพติด	สสค.อน.	
กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย			
1	-ส่งเสริมความรู้เตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน อบรม	สสค.อน.	
2	-ส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อสังคมต้นแรงงาน	สสค.อน.	
3	-เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานของสถานประกอบกิจการด้วยมาตรฐานแรงงานไทย	สสค.อน.	
4	-ติดตามสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	สสค.อน.	
5	-การคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน	สสค.อน.	
6	-ดำเนินการให้สถานประกอบกิจการได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย หรือประกาศแสดงตนเอง	สสค.อน.	
7	-โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทยฯ	สสค.อน.	
8	-รณรงค์สถานประกอบกิจการให้มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สสค.อน.	
9	-โครงการพัฒนาองค์ความรู้ความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงานทำงานที่บ้านฯ	สสค.อน.	
10	-ประชุมเชิงปฏิบัติการสถานประกอบกิจการตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีฯ	สสค.อน.	
11	-ติดตามสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี	สสค.อน.	
12	-ส่งเสริมความรู้สถานประกอบกิจการด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีฯ	สสค.อน.	
13	-ติดตามสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีฯ	สสค.อน.	
กลยุทธ์ที่ 7 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายแรงงาน และประกันสังคมให้แก่แรงงานในพื้นที่			
1	-โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน	สจจ.อน.	
2	-โครงการคุ้มครองคนหางานเชิงรุกในพื้นที่เสี่ยง	สจจ.อน.	
3	-โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ	สจจ.อน.	
4	-รณรงค์เผยแพร่ความรู้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง	สสค.อน.	
5	-ตรวจสอบสถานประกอบกิจการที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	สสค.อน.	

๔.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานสู่พื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	ผู้ประกอบการแรงงาน และประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับการ ด้านแรงงานอย่างทั่วถึง
-------------	--

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑. ร้อยละของประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับการด้านแรงงาน อย่างทั่วถึง	๙๐	๙๐	๙๐
๒. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ได้รับ บริการด้านแรงงาน	๙๐	๙๐	๙๐

กลยุทธ์

๑. สร้างและพัฒนากิจกรรมมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงาน ในพื้นที่
๒. ขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลการบริการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน
๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
กลยุทธ์ที่ 1 สร้างและพัฒนากิจกรรมมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงานในพื้นที่			
1	-เสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพื่อบูรณาการภารกิจของกระทรวง แรงงาน	สรจ.อน.	
2	-ประสานให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานเฉลิมพระเกียรติฯ	สรจ.อน.	
กลยุทธ์ที่ 2 ขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลการบริการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน			
1	-คำตอบแทนอาสาสมัครแรงงาน	สรจ.อน.	
2	-พัฒนาระบบบูรณาการส่งเสริมความร่วมมือและติดตามผลการบริการด้านการบริการใน พื้นที่/ชุมชน	สรจ.อน.	
3	-ประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์และแผนของสำนักงานแรงงาน จังหวัด	สรจ.อน.	
4	-การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และผลิตสื่อประชาสัมพันธ์	สรจ.อน.	
5	-การให้บริการประชาชนด้านแรงงานโดยศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	สรจ.อน.	
6	-จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	สรจ.อน.	
7	-สำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือ	สรจ.อน.	
8	-การจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ	สรจ.อน.	
9	-การจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีวัดภาวะแรงงานจังหวัด	สรจ.อน.	
10	-โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. 2563-2565	สรจ.อน.	

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ			
1	-โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	สจจ.อน.	

๔.๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ

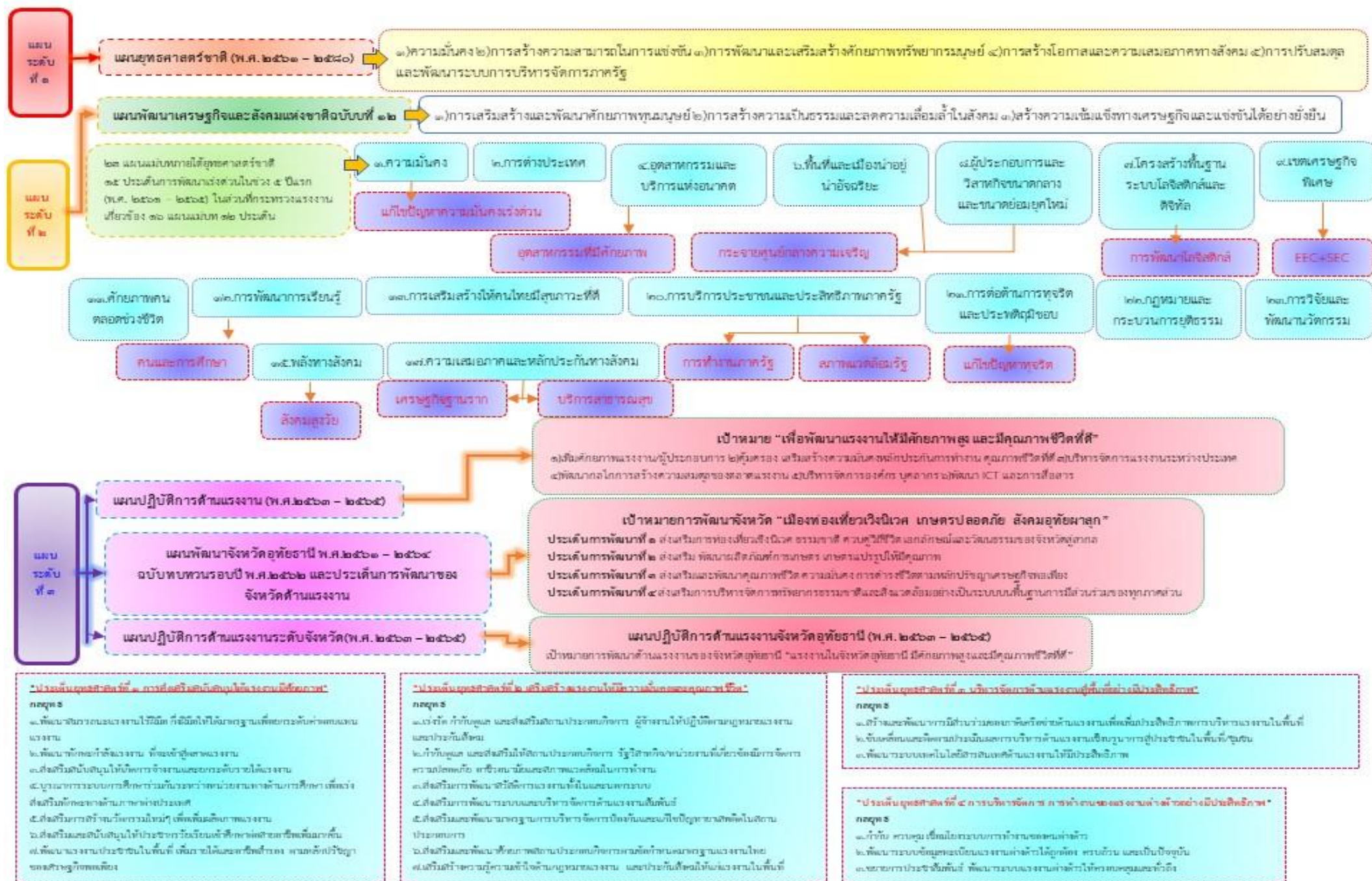
เป้าประสงค์	แรงงานต่างด้าวได้รับการจัดระเบียบและการคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายด้านแรงงาน
-------------	--

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑. จำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงาน(คน)	๕๗๐	๕๗๐	๕๗๐

กลยุทธ์

๑. กำกับ ควบคุม เชื่อมโยงระบบการทำงานของคนต่างด้าว
๒. พัฒนาระบบข้อมูลทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
๓. ขยายการประชาสัมพันธ์ พัฒนาระบบแรงงานต่างด้าวให้ครอบคลุมและทั่วถึง

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
กลยุทธ์ที่ 1 กำกับ ควบคุม เชื่อมโยงระบบการทำงานของคนต่างด้าว			
1	-โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	สจจ.อน.	
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบข้อมูลทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน			
1	-โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน	สจจ.อน.	
2	-การประชุมชี้แจงให้ความรู้แก่แรงงานประกันสังคม	สปจ.อน.	
กลยุทธ์ที่ 3 ขยายการประชาสัมพันธ์ พัฒนาระบบแรงงานต่างด้าวให้ครอบคลุมและทั่วถึง			
1	-โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าว		



ส่วนที่ ๕ แผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดอุทัยธานี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

ตารางที่ ๑๐ *ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานมีศักยภาพ*

กลยุทธ์ที่ ๑.พัฒนาสมรรถนะแรงงานไร้ฝีมือ กึ่งฝีมือให้ได้มาตรฐานเพื่อยกระดับค่าตอบแทนแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย				งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของแผนงาน/โครงการกับ ตัวชี้วัดของแผนย่อย แผนแม่บทาและ ยุทธศาสตร์ชาติ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทา ตัวชี้วัดที่	แผน ย่อย ตัวชี้วัด ที่
๑.โครงการยกระดับแรงงาน ไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือ แรงงานเพื่อรองรับการ แข่งขัน -กิจกรรมทดสอบฝีมือ แรงงานแห่งชาติ	ร้อยละ ๖๐ ของ ผู้เข้าทดสอบ มาตรฐานฝีมือ แรงงาน	๑๘๐	๒๔๐	๒๔๐	๖๖๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๔๕๒,๐๐๐	สนพ.อน.	๒	๑๑	๑๑.๑
-กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ แรงงานเพื่อรองรับการจ่าย ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ แรงงาน	ร้อยละ ๖๐ ของ ผู้เข้ารับการ พัฒนาฝีมือ แรงงานได้ ค่าจ้างตาม มาตรฐาน	๒๐	๔๐	๒๐	๘๐	๕๘,๐๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๕๘,๐๐๐	๒๓๒,๐๐๐	สนพ.อน.	๒	๑๑	๑๑.๒

กลยุทธ์ที่ ๒.พัฒนาทักษะกำลังแรงงาน ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย				งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของแผนงาน/โครงการกับ ตัวชี้วัดของแผนย่อย แผนแม่บทและ ยุทธศาสตร์ชาติ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	แผน ย่อย ตัวชี้วัด ที่
๑.โครงการอบรมแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่ม โอกาสในการประกอบอาชีพ -กิจกรรมเพิ่มทักษะด้าน อาชีพแก่นักเรียนครอบครัว ยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบ การศึกษาภาคบังคับ	ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้เข้าร่วม ฝึกอบรมผ่าน การฝึกอบรม		๖๐	๔๐	๑๐๐		๓๔๒,๐๐๐	๒๒๘,๐๐๐	๕๗๐,๐๐๐	สนพ.อน.	๔	๑๒	๑๒.๑
๒.โครงการยกระดับเพื่อเพิ่ม ศักยภาพฝีมือและสมรรถนะ แรงงาน -กิจกรรมเพิ่มศักยภาพ แรงงานเตรียมเข้าสู่ อุตสาหกรรมเป้าหมายแห่ง อนาคต (เตรียมเข้าทำงาน)	ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้เข้าร่วม ฝึกอบรมผ่าน การฝึกอบรม	๒๐			๒๐		๑๑๔,๐๐๐		๑๑๔,๐๐๐	สนพ.อน.	๔	๑๒	๑๒.๒
๓.กิจกรรมเพิ่มอาชีพ เพิ่ม รายได้	ผู้รับบริการได้ ประกอบอาชีพ อิสระไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๘	๒๐	๒๐	๒๐	๖๐	๓๒,๑๐๐	๓๒,๑๐๐	๓๒,๑๐๐	๖๔,๓๐๐	สจจ.อน.	๓	๑๑	๑๑.๑
๔.กิจกรรมส่งเสริมการรับงาน ไปทำที่บ้าน	การมีงานทำมี รายได้ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๓๐	๑๒	๑๒	๑๒	๓๖	๑๒,๙๐๐	๑๒,๙๐๐	๑๒,๙๐๐	๓๘,๗๐๐	สจจ.อน.	๓	๑๑	๑๑.๒

๕.โครงการพัฒนาศักยภาพ แกนนำเครือข่ายประกันสังคม	สร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิ ประโยชน์จาก ประกันสังคม	๑ รุ่น	๑ รุ่น	๑ รุ่น	๓ รุ่น	๒๒,๑๐๐	๒๒,๑๐๐	๒๒,๑๐๐	๖๖,๓๐๐	สปจ.อน.	๔	๑๗	๑๗.๑
๖.โครงการออกหน่วยบริการ เคลื่อนที่แบบเบ็ดเสร็จ (Service Delivery Unit)	ความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ การประกันสังคม มาตรา๔๐	๔๘ ครั้ง	๔๘ ครั้ง	๔๘ ครั้ง	๑๔๔ ครั้ง	๔๑,๒๘๐	๔๑,๒๘๐	๔๑,๒๘๐	๑๒๓,๘๔๐	สปจ.อน.	๔	๑๗	๑๗.๒
๗.โครงการด้าบล ๑ หมู่บ้าน ประกันสังคมทั่วไทย	ผลักดันหมู่บ้าน ให้มี ประกันสังคม ถ้วนหน้า	๙๐ คน	๙๐ คน	๙๐ คน	๒๗๐ คน	๔,๕๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๕,๕๐๐	สปจ.อน.	๔	๑๗	๑๗.๓
๘.ยกระดับผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่ม มูลค่าสินค้าของกลุ่มแรงงาน นอกระบบ แรงงานพิการและ แรงงานพิการ							๓๒๐,๖๐๐	๓๒๕,๖๐๐	๖๕๑,๒๐๐	สรจ.อน.	๓	๑๑	๑๑.๓

กลยุทธ์ที่๓.ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานและยกระดับรายได้แรงงาน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย				งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของแผนงาน/โครงการ กับตัวชี้วัดของแผนย่อย แผนแม่บทฯ และยุทธศาสตร์ชาติ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ฯตัวชี้วัดที่	แผน ย่อย ตัวชี้วัด ที่
๑.โครงการฝึกอบรม แรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่ม โอกาสในการประกอบ อาชีพ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้สูงอายุที่ เข้าฝึกอบรม ผ่านการ ฝึกอบรม	๘๐	๓๐๐	๓๐๐	๖๘๐	๒๐๘,๐๐๐	๗๘๐,๐๐๐	๗๘๐,๐๐๐	๑,๗๖๘,๐๐๐	สนพ.อน.	๓	๑๕	๑๕.๑

๒.โครงการฝึกอบรม แรงงานกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสใน การประกอบอาชีพ -กิจกรรมฝึกอบรม แรงงานกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสใน การประกอบอาชีพ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้า ฝึกอบรมผ่าน การฝึกอบรม	๑๐๐	๖๐๐	๖๐๐	๑,๓๐๐	๒๖๐,๐๐๐	๑,๕๖๐,๐๐๐	๑,๕๖๐,๐๐ ๐	๓๓๘๐๐๐๐	สนพ.อน.	๓	๑๑	๑๑.๑
๓.โครงการยกระดับเพื่อ เพิ่มศักยภาพฝีมือและ สมรรถนะแรงงาน -โครงการเพิ่มศักยภาพ แรงงานรองรับรอง Thailand ๔.๐ (ยกระดับฝีมือแรงงาน)	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้า ฝึกอบรมผ่าน การฝึกอบรม	๒๔๐	๑๐๐	๑๐๐	๔๔๐	๗๒๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑,๓๒๐,๐๐๐	สนพ.อน.	๓	๑๑	๑๑.๒
๔.โครงการพัฒนาทักษะ กำลังแรงงานด้าน ท่องเที่ยวและบริการ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้า ฝึกอบรมผ่าน การฝึกอบรม	๖๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๗๘๐,๐๐๐	สนพ.อน.	๓	๑๑	๑๑.๓
๕.โครงการจ้างงานเร่งด่วน และพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อ บรรเทาความเดือดร้อน ด้านอาชีพ	ผู้เข้าร่วม กิจกรรม รายได้	๓๓๓๙ คน	๔๐๐ คน	๕๐๐ คน	๑,๒๓๙ คน	๒๗๘๔,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	๒,๔๘๔,๐๐๐	สรจ.อน.	๓	๑๑	๑๑.๑
๖.โครงการยกระดับ ผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มมูลค่า ของกลุ่มแรงงานนอก ระบบ(งปพัฒนาจังหวัด)	ความสำเร็จของ โครงการ ๑๐๐%	๑๐ รุ่น	๘ รุ่น	๘ รุ่น	๒๖ รุ่น	๔๙๐,๐๐๐	๓๒๕,๖๐๐	๓๒๕,๖๐๐	๗๐๐,๒๐๐	สรจ.อน.	๓	๑๑	๑๑.๒
๗.กิจกรรมนัดพบแรงงาน	ร้อยละเฉลี่ย ของแรงงานที่ ได้รับบริการมี งานทำไม่น้อย กว่าร้อยละ ๖๕	๖๐	๖๐	๖๐	๑๘๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	สจจ.อน.	๓	๑๑	๑๑.๑

๘.กิจกรรมจัดหางานพิเศษ สำหรับผู้พิการ	ผู้พิการได้รับ การส่งเสริมการ มีงานทำ จำนวน ๒ คน	๒	๒	๒	๖	๙๐๐	๙๐๐	๙๐๐	๒,๗๐๐	สจจ.อน.	๓	๑๑	๑๑.๒
๙.กิจกรรมจัดหางานพิเศษ สำหรับนักเรียน นักศึกษา	ร้อยละเฉลี่ย ของแรงงานที่ ได้รับบริการมี งานทำไม่น้อย กว่าร้อยละ ๖๕	๔๓	๔๓	๔๓	๑๒๘	๒,๖๐๐	๒,๖๐๐	๒,๖๐๐	๗,๘๐๐	สจจ.อน.	๓	๑๑	๑๑.๓
๑๐.กิจกรรมจัดหางานให้ คนพิการมีงานทำ	ร้อยละเฉลี่ย ของแรงงานที่ ได้รับบริการมี งานทำไม่น้อย กว่าร้อยละ ๖๕	๑๐	๑๐	๑๐	๓๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	สจจ.อน.	๓	๑๑	๑๑.๔
๑๑. โครงการ ๓ ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม)	ร้อยละเฉลี่ย ของแรงงานที่ ได้รับบริการมี งานทำไม่น้อย กว่าร้อยละ ๖๕	๓๖	๓๖	๓๖	๑๐๘	๑๖,๙๐๐	๑๖,๙๐๐	๑๖,๙๐๐	๕๐,๗๐๐	สจจ.อน.	๓	๑๑	๑๑.๕

ตารางที่ ๑๑ *ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างแรงงานให้มีความมั่นคงและคุณภาพชีวิต*

กลยุทธ์ที่๑.เร่งรัด กำกับดูแล และส่งเสริมสถานประกอบกิจการ ผู้จ้างงานให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและประกันสังคม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย				งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของแผนงาน/โครงการกับ ตัวชี้วัดของแผนย่อย แผนแม่บทาและ ยุทธศาสตร์ชาติ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทา ตัวชี้วัดที่	แผน ย่อย ตัวชี้วัด ที่
๑.ตรวจแรงงานในระบบ		๑๓๐ แห่ง	๑๓๐ แห่ง	๑๓๐ แห่ง	๓๙๐ แห่ง	๓,๖๕๐	๓,๖๕๐	๓,๖๕๐	๑๐๙๕๐	สสค.อน	๒	๑๑	๑๑.๑
๒.รับและพิจารณาวินิจฉัยคำ ร้อง		๓๐ คน	๓๐ คน	๓๐ คน	๙๐ คน	๘๒๕	๘๒๕	๘๒๕	๒,๔๗๕	สสค.อน	๒	๑๑	๑๑.๒
๓.ให้คำปรึกษา ชี้แจง แนะนำ ตอบปัญหาเกี่ยวกับสิทธิตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน		๗๐๐ คน	๗๐๐ คน	๗๐๐ คน	๒,๑๐๐ คน	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	สสค.อน	๒	๑๑	๑๑.๓
๔.ให้สถานประกอบกิจการ รายงานสภาพการจ้างและ สภาพการทำงาน		๑๒๗ แห่ง	๑๒๗ แห่ง	๑๒๗ แห่ง	๓๘๑ แห่ง	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๑๐,๘๐๐	สสค.อน	๒	๑๑	๑๑.๔
๕.ตรวจแรงงานนอกระบบ		๕๐๐ คน	๕๐๐ คน	๕๐๐ คน	๑,๕๐๐ คน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	สสค.อน	๒	๑๑	๑๑.๗
๖.สนับสนุนเทคนิควิชาการ ด้านแรงงานนอกระบบ		๑,๓๐๐ คน	๑,๓๐๐ คน	๑,๓๐๐ คน	๓,๙๐๐ คน	๑,๐๔๐	๑,๐๔๐	๑,๐๔๐	๓๑๒๐	สสค.อน	๒	๑๑	๑๑.๘
๗.ส่งเสริมสวัสดิการแก่ แรงงานสูงอายุเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิต		๗๐ คน	๗๐ คน	๗๐ คน	๒๑๐ คน	๑๗,๕๐๐	๑๗,๕๐๐	๑๗,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	สสค.อน	๒	๑๑	๑๑.๙

กลยุทธ์ที่๒.กำกับดูแล และส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ รัฐวิสาหกิจ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย				งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของแผนงาน/โครงการกับ ตัวชี้วัดของแผนย่อย แผนแม่บทฯและ ยุทธศาสตร์ชาติ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	แผน ย่อย ตัวชี้วัด ที่
๑.ส่งเสริมความปลอดภัยแก่ เครือข่ายแรงงานนอกระบบ		๓ กลุ่ม	๓ กลุ่ม	๓ กลุ่ม	๙ กลุ่ม	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	สสค.อน	๒	๑๑	๑๑.๑
๒.ตรวจและกำกับสถาน ประกอบกิจการ/หน่วยงาน รัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตาม มาตรฐานกฎหมายความ ปลอดภัยฯ		๔๐ แห่ง	๔๐ แห่ง	๔๐ แห่ง	๑๒๐ แห่ง	๖๕๐	๖๕๐	๖๕๐	๑,๙๕๐		๒	๑๑	๑๑.๒
๓.ประชุมคณะกรรมการความ ปลอดภัยฯระดับจังหวัด		๑/๑๖ ครั้ง/คน	๑/๑๖ ครั้ง/คน	๑/๑๖ ครั้ง/คน	๓/๔๘ ครั้ง/คน	-	-	-	-	สสค.อน.	๒๐	๑๑	๑๑.๓
๔.โครงการพัฒนาสถาน ประกอบกิจการต้นแบบระบบ การบริหารและการจัดการด้าน ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานสู่อาเซียนประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๓		๕๕ แห่ง/ ๑,๐๐๐ คน	๕๕ แห่ง/ ๑,๐๐๐ คน	๕๕ แห่ง/ ๑,๐๐๐ คน	๑๖๕ แห่ง/ ๓,๐๐๐ คน	๒,๒๐๐	๒,๒๐๐	๒,๒๐๐	๖,๖๐๐	สสค.อน	๒	๑๑	๑๑.๔
๕.โครงการพัฒนาสถาน ประกอบกิจการต้นแบบระบบ บริหารและการจัดการด้านความ ปลอดภัยฯ		๒ ครั้ง/ ๒๐๐คน	๒ ครั้ง/ ๒๐๐คน	๒ ครั้ง/ ๒๐๐คน	๖ ครั้ง/ ๖๐๐ คน	-	-	-	-	สสค.อน.	๒	๑๑	๑๑.๕

๖.โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องการประกันสังคมสู่สถานศึกษา	ชี้แจงความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคมให้แก่ผู้เข้าร่วมการประชุม	๔ รุ่น	๒ รุ่น	๒ รุ่น	๘ รุ่น	๕๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	สปจ.อน.	๓	๑๑	๑๑.๖
--	--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------	---	----	------

กลยุทธ์ที่๓.ส่งเสริมการพัฒนาสวัสดิการแรงงานทั้งในและนอกระบบ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย				งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของแผนงาน/โครงการกับ ตัวชี้วัดของแผนย่อย แผนแม่บทาและ ยุทธศาสตร์ชาติ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทา ตัวชี้วัดที่	แผน ย่อย ตัวชี้วัด ที่
๑.กิจกรรมสร้างและพัฒนาเครือข่ายแรงงานนอกระบบ		๕๕ คน	๕๕ คน	๕๕ คน	๑๖๕ คน	-	-	-	-	สสค.อน	๒	๑๑	๑๑.๑
๒.กิจกรรมสร้างเสริมความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ		๒๐ คน	๒๐ คน	๒๐ คน	๖๐ คน	-	-	-	-	สสค.อน.	๒	๑๑	๑๑.๒
๓.ส่งเสริมการจัดตั้งมุนมแม่ในสถานประกอบกิจการ		๒ แห่ง	๒ แห่ง	๒ แห่ง	๖ แห่ง	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	สสค.อน.	๒	๑๑	๑๑.๓
๔.ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงาน ครอบครัวและสังคม		๕๕ คน/ ๑๐๐๐ คน	๕๕ คน/ ๑๐๐๐ คน	๕๕ คน/ ๑๐๐๐ คน	๑๖๕ คน/ ๓๐๐๐ คน	๒,๒๐๐	๒,๒๐๐	๒,๒๐๐	๖,๖๐๐	สสค.อน	๒	๑๑	๑๑.๔

กลยุทธ์ที่ ๔. ส่งเสริมการพัฒนาระบบและบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย				งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของแผนงาน/โครงการกับ ตัวชี้วัดของแผนย่อย แผนแม่บทและ ยุทธศาสตร์ชาติ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	แผน ย่อย ตัวชี้วัด ที่
๑.รณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี		๕๓/ ๑,๑๐๐ แห่ง/คน	๕๓/ ๑,๑๐๐ แห่ง/คน	๕๓/ ๑,๑๐๐ แห่ง/คน	๑๕๙/ ๓,๓๐๐ แห่ง/ คน	๑,๒๒๐	๑,๒๒๐	๑,๒๒๐	๓,๖๖๐	สสค.อน.	๒	๑๑	๑๑.๑
๒.โครงการพัฒนาสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี		๑ แห่ง	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๓ แห่ง	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๓,๐๐๐	สสค.อน.	๒	๑๑	๑๑.๒
๓.โครงการบริหารจัดการและดำเนินศูนย์อำนวยการแรงงานสัมพันธ์และศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์		๔ ครั้ง	๔ ครั้ง	๔ ครั้ง	๑๓ ครั้ง	๖,๑๓๐	๖,๑๓๐	๖,๑๓๐	๑๘,๓๙๐	สสค.อน.	๒	๑๑	๑๑.๓
๔.จัดการเลือกตั้งและสรรหาผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง เพื่อดำรงตำแหน่งคณะกรรมการไตรภาคี		๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๓ ครั้ง	๘,๕๕๐	๘,๕๕๐	๘,๕๕๐	๒๕,๖๕๐	สสค.อน.	๒	๑๑	๑๑.๔
๕.การคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน		๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๓ ครั้ง	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	สสค.อน.	๒	๑๑	๑๑.๕
๖.จัดงานวันแรงงานแห่งชาติ		๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๓ ครั้ง	-	-	-	-	สสค.อน.	๒	๑๑	๑๑.๖

๗.ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนด้วยรูปแบบที่เหมาะสม		๒ แห่ง/ ๒๓๐ คน	๒ แห่ง/ ๒๓๐ คน	๒ แห่ง/ ๒๓๐ คน	๖ แห่ง/ ๖๕๐ คน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๓๐๐	สสค.อน.	๒	๑๑	๑๑.๗
๘.โครงการเสริมสร้างวินัยการทำงานในสถานประกอบการ		๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๑๕๐ คน	-	-	-	-	สสค.อน.	๒	๑๑	๑๑.๘

กลยุทธ์ที่ ๕. ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาเสพติดในสถานประกอบการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย				งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของแผนงาน/โครงการกับ ตัวชี้วัดของแผนย่อย แผนแม่บทและ ยุทธศาสตร์ชาติ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บท ตัวชี้วัดที่	แผน ย่อย ตัวชี้วัด ที่
๑.โครงการรณรงค์ป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติด (TO BE NUBER ONE)	ผลสำเร็จของ การขยาย เครือข่าย	๓ แห่ง	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๕ แห่ง	๒๘,๕๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๙๐,๕๐๐	สรจ.อน.	๑	๑	๑.๑
๒.โครงการอาสาสมัครแรงงาน ด้านภัยยาเสพติด	จำนวนคนที่ ได้รับการ ประชาสัมพันธ์	๓๒๐ คน	๔๐๐ คน	๔๕๐ คน	๑,๑๗๐ คน	๘๕,๐๐๐	๘๖,๐๐๐	๘๗,๐๐๐	๒๕๗,๐๐๐	สรจ.อน.	๑	๑	๑.๒
๓.โครงการป้องกันปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	ผลสำเร็จการ ตรวจ สปก. และ ไม่พบการค้า มนุษย์	๔๐ แห่ง	๔๕ แห่ง	๕๐ แห่ง	๑๓๕ แห่ง	๘๔,๘๖๕	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๒๕๔,๘๖๕	สรจ.อน.	๑	๑	๑.๓

๔.รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดใน สถานประกอบกิจการ		๖๐ แห่ง/ ๑,๕๐๐ คน	๖๐ แห่ง/ ๑,๕๐๐ คน	๖๐ แห่ง/ ๑,๕๐๐ คน	๑๘๐ แห่ง/ ๔๕๐๐ คน	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๒๑,๖๐๐	สสค.อน.	๑	๑	๑.๑
๕.จัดอบรม ประชุม ชี้แจง เกี่ยวกับการจัดทำระบบ มาตรฐานการป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถาน ประกอบกิจการ		๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๑๕๐ คน	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	สสค.อน.	๑	๑	๑.๑
๖.ดำเนินโครงการโรงงานสี ขาว		๑๐ แห่ง	๑๐ แห่ง	๑๐ แห่ง	๓๐ แห่ง	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๕,๔๐๐	สสค.อน.	๑	๑	๑.๓
๗.ตรวจประเมินในสถาน ประกอบกิจการจนกระทั่งผ่าน เกณฑ์ มยส.		๖ แห่ง	๖ แห่ง	๖ แห่ง	๑๘ แห่ง	-	-	-	-	สสค.อน.	๑	๑	๑.๔
๘.กิจกรรมรณรงค์เพื่อสร้าง เจตคติที่ดีและสร้างความ เข้มแข็งเครือข่ายแรงงาน ป้องกันยาเสพติด		๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๓ ครั้ง	-	-	-	-	สสค.อน.	๑	๑	๑.๕

กลยุทธ์ที่ ๖.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย				งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของแผนงาน/โครงการกับ ตัวชี้วัดของแผนย่อย แผนแม่บทและ ยุทธศาสตร์ชาติ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	แผน ย่อย ตัวชี้วัด ที่
๑.ส่งเสริมความรู้เตรียมความ พร้อมเด็กก่อนเข้าสู่ ตลาดแรงงาน อบรม		๑๔๐ คน	๑๔๐ คน	๑๔๐ คน	๔๒๐ คน	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑๐,๕๐๐	สสค.อน.	๒	๑๗	๑๗.๑

๒.ส่งเสริมความรู้มาตรฐาน แรงงานไทยและความ รับผิดชอบต่อสังคมด้าน แรงงาน		๕๐ แห่ง	๕๐ แห่ง	๕๐ แห่ง	๑๕๐ แห่ง	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๐,๘๐๐	สสค.อน.	๒	๑๗	๑๗.๒
๓.เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อ ทางสังคมด้านแรงงานของ สถานประกอบการกิจการด้วย มาตรฐานแรงงานไทย		๑๐/๒๐	๑๐/๒๐	๑๐/๒๐	๓๐/๖๐	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	๕๗,๐๐๐	สสค.อน.	๒	๑๗	๑๗.๓
๔.ติดตามสถานประกอบ กิจการที่ได้รับการส่งเสริม ความรับผิดชอบต่อสังคมด้าน แรงงาน		๑๕ แห่ง	๑๕ แห่ง	๑๕ แห่ง	๔๕ แห่ง	๒,๔๐๐	๒,๔๐๐	๒,๔๐๐	๔,๒๐๐	สสค.อน.	๒	๑๗	๑๗.๔
๕.ส่งเสริมสถานประกอบ กิจการให้เข้าสู่ระบบมาตรฐาน แรงงานไทย		๓ แห่ง	๓ แห่ง	๓ แห่ง	๖ แห่ง	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	สสค.อน.	๒	๑๗	๑๗.๕
๖.ดำเนินการให้สถาน ประกอบกิจการได้รับการ รับรองมาตรฐานแรงงานไทย หรือประกาศแสดงตนเอง		๑ แห่ง	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๓ แห่ง	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	๑,๕๐๐	สสค.อน.	๒	๑๗	๑๗.๖
๗.โครงการความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยของประเทศไทย ฯ		๔ แห่ง	๔ แห่ง	๔ แห่ง	๑๒ แห่ง	-	-	-	-	สสค.อน.	๒	๑๗	๑๗.๗
๘.รณรงค์สถานประกอบ กิจการให้มีการพัฒนาระบบ การบริหารจัดการด้านความ ปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน		๙๐๐ คน	๙๐๐ คน	๙๐๐ คน	๒,๗๐๐ คน	-	-	-	-	สสค.อน.	๒	๑๗	๑๗.๘
๙.โครงการพัฒนาองค์ความรู้ ความปลอดภัยในการทำงาน แก่แรงงานทำงานที่บ้านฯ		๔๐ คน	๔๐ คน	๔๐ คน	๑๒๐ คน	-	-	-	-	สสค.อน.	๒	๑๗	๑๗.๙

๑๐.ประชุมเชิงปฏิบัติการ สถานประกอบการกิจการตามแนว ปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี		๑๐แห่ง/ ๒๐ คน	๑๐แห่ง/ ๒๐ คน	๑๐แห่ง/ ๒๐ คน	๓๐แห่ง/ ๖๐คน	๔๒,๔๐๐	๔๒,๔๐๐	๔๒,๔๐๐	๑๒๗,๒๐๐	สสค.อน.	๒	๑๗	๑๗.๑๐
๑๑.ติดตามสถานประกอบ กิจการที่ได้รับพัฒนาแนว ปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี		๔ แห่ง/ ๗๐๐คน	๔ แห่ง/ ๗๐๐คน	๔ แห่ง/ ๗๐๐คน	๑๒ แห่ง/ ๒,๑๐๐ คน	๓,๗๐๐	๓,๗๐๐	๓,๗๐๐	๑๑,๑๐๐	สสค.อน.	๒	๑๗	๑๗.๑๑
๑๒.ส่งเสริมความรู้สถาน ประกอบกิจการด้านแนว ปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี		๕๕ แห่ง	๕๕ แห่ง	๕๕ แห่ง	๑๖๕ แห่ง	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	สสค.อน.	๒	๑๗	๑๗.๑๒
๑๓.ติดตามสถานประกอบ กิจการที่ได้รับการส่งเสริมแนว ปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี		๒๒ แห่ง	๒๒ แห่ง	๒๒ แห่ง	๖๖แห่ง	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๕,๔๐๐	สสค.อน.	๒	๑๗	๑๗.๑๓

กลยุทธ์ที่๗.เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายแรงงาน และประกันสังคมให้แก่แรงงานในพื้นที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย				งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของแผนงาน/โครงการกับ ตัวชี้วัดของแผนย่อย แผนแม่บทาและ ยุทธศาสตร์ชาติ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทา ตัวชี้วัดที่	แผน ย่อย ตัวชี้วัด ที่
๑.โครงการเผยแพร่ความรู้เพื่อ ป้องกันการหลอกลวง คนหางาน	จำนวน คนหางานได้รับ การคุ้มครอง จำนวน ๓,๓๐๐ คน	๓,๓๐๐	๓,๓๐๐	๓,๓๐๐	๙,๙๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	สจจ.อน.	๑	๑	๑.๑

๒.โครงการคุ้มครองคนหางาน เชิงรุกในพื้นที่เสี่ยง	จำนวน คนหางานได้รับ การคุ้มครอง จำนวน ๑๓๐ คน	๑๓๐	๑๓๐	๑๓๐	๓๙๐	๑๙,๕๐๐	๑๙,๕๐๐	๑๙,๕๐๐	๕๘,๕๐๐	สจจ.อน.	๑	๑	๑.๒
๓.โครงการเครือข่ายชุมชน ร่วมณรงค์ป้องกันการ หลอกลวงและลักลอบไป ทำงานต่างประเทศ	จำนวน คนหางานได้รับ การคุ้มครอง จำนวน ๓๐๐ คน	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๙๐๐	๑๖,๔๐๐	๑๖,๔๐๐	๑๖,๔๐๐	๔๙,๒๐๐	สจจ.อน.	๑	๑	๑.๓
๔.รณรงค์เผยแพร่ความรู้แก่ แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง		๑,๔๐๐ คน	๑,๔๐๐ คน	๑,๔๐๐ คน	๔,๒๐๐ คน	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๕,๒๐๐	สสค.อน.	๒	๑๑	๑๑.๑
๕.ตรวจสอบสถานประกอบ กิจการที่เสี่ยงต่อการใช้ แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ และการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน		๕ แห่ง/ ๑๐๐ คน	๕ แห่ง/ ๑๐๐ คน	๕ แห่ง/ ๑๐๐ คน	๑๕ แห่ง/ ๓๐๐ คน	๕,๓๘๔	๕,๓๘๔	๕,๓๘๔	๑๖,๑๕๒	สสค.อน.	๒	๑๑	๑๑.๒

ตารางที่ ๑๒ *ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการด้านแรงงานสู่พื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ*

กลยุทธ์ที่ ๑.สร้างและพัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแรงงานในพื้นที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย				งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของแผนงาน/โครงการกับ ตัวชี้วัดของแผนย่อย แผนแม่บทาและ ยุทธศาสตร์ชาติ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทา ตัวชี้วัดที่	แผน ย่อย ตัวชี้วัด ที่
๑.เสริมสร้างศักยภาพ เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน เพื่อบูรณาการภารกิจของ กระทรวงแรงงาน	ระดับ ความสำเร็จของ ดำเนินการ	๗๐ ราย	๗๐ ราย	๗๐ ราย	๒๑๐ ราย	๖๓,๐๐๐	๖๕,๐๐๐	๖๕,๐๐๐	๑๙๓,๐๐๐		๓	๑๑	๑๑.๑
๒.ประสานให้บริการด้าน แรงงานในพื้นที่โดย อาสาสมัครแรงงานเฉลิมพระ เกียรติฯ	ร้อยละของ ประชาชนใน พื้นที่ได้รับ บริการด้าน แรงงานอย่าง ทั่วถึง	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๑ แห่ง	๓ แห่ง	๗,๑๐๐	๗,๑๐๐	๗,๑๐๐	๒๑,๓๐๐	สรจ.อน.	๓	๑๑	๑๑.๒

กลยุทธ์ที่ ๒.ขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลการบริหารด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย				งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของแผนงาน/โครงการ กับตัวชี้วัดของแผนย่อย แผนแม่บทาและ ยุทธศาสตร์ชาติ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทา ตัวชี้วัดที่	แผน ย่อย ตัวชี้วัด ที่
๑.คำตอบแทนอาสาสมัคร แรงงาน	จำนวน อาสาสมัครที่ ได้รับ คำตอบแทน(คน)	๗๐ คน	๗๐ คน	๗๐ คน	๒๑๐ คน	๕๐๔,๐๐๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๓๐,๐๐๐	๑,๗๖๔,๐๐๐	สรจ.อน.	๔	๒	๒.๑

๒.พัฒนาระบบบูรณาการส่งเสริมความร่วมมือและติดตามผลการบริการด้านการบริการในพื้นที่/ชุมชน	ระดับความสำเร็จตามเป้าหมาย	คัดกรอง ๔๗๕ ติดตามผล ๒๐๖	คัดกรอง ๔๗๕ ติดตามผล ๒๐๖	คัดกรอง ๔๗๕ ติดตามผล ๒๐๖	๒,๐๔๓	๘๓,๘๐๐	๘๓,๐๐๐	๘๓,๐๐๐	๒๕๑,๔๐๐	สรจ.อน.	๔	๒	๒.๒
๓.ประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด	ความสำเร็จในการจัดทำตามขั้นตอน	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๓ เรื่อง	๔๘,๙๐๐	๔๘,๙๐๐	๔๘,๙๐๐	๑๔๖,๗๐๐	สรจ.อน.	๕	๒๐	๒๐.๑
๔.การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และผลิตสื่อประชาสัมพันธ์		๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	๖ ครั้ง	๑๔,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	สรจ.อน.	๕	๒๐	๒๐.๒
๕.การให้บริการประชาชนด้านแรงงานโดยศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการ	๑ คน	๑ คน	๑ คน	๓ คน	๑๔๔,๐๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	สรจ.อน.	๕	๒๐	๒๐.๓
๖.จัดประชุม คณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด	ผลสำเร็จของการจัดประชุมตามเป้าหมาย	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๓ ครั้ง	๒๒,๙๕๐	๒๒,๙๕๐	๒๒,๙๕๐	๖๘,๘๕๐	สรจ.อน.	๓	๑๗	๑๗.๑
๗.สำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือ	ผลสำเร็จของการจัดประชุมตามเป้าหมาย	๑๒๐ คน	๑๒๐ คน	๑๒๐ คน	๓๖๐ คน	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	๔๓,๒๐๐	สรจ.อน.	๓	๑๗	๑๗.๒
๘.การจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอก ระบบ	ผลสำเร็จของการสำรวจตามเป้าหมาย	๑,๑๓๕ คน	๑,๑๓๕ คน	๑,๑๓๕ คน	๓,๔๐๕ คน	๔๓,๕๓๓	๔๓,๕๓๓	๔๓,๕๓๓	๑๓๐,๕๙๙	สรจ.อน.	๓	๑๗.	๑๗.๓
๙.การจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีวิกฤตการณ์แรงงานจังหวัด	ผลสำเร็จตามเป้าหมายของจัดทำสถานการณ์	๕ เล่ม	๕ เล่ม	๕ เล่ม	๑๕ เล่ม	๑๙๑,๐๐๐	๑๙๑,๐๐๐	๑๙๑,๐๐๐	๕๗๓,๐๐๐	สรจ.อน.	๓	๑๗	๑๗.๔
๑๐.โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕	ผลสำเร็จของการจัดทำแผน	๑ แผน	๑ แผน	๑ แผน	๓ แผน	๒๕,๓๐๐	๒๕,๓๐๐	๒๕,๓๐๐	๗๕,๙๐๐	สรจ.อน.	๓	๑๗	๑๗.๕

ตารางที่ ๑๓ *ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการ การทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ*

กลยุทธ์ที่๑.กำกับ ควบคุม เชื่อมโยงระบบการทำงานของคนต่างด้าว

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย				งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของแผนงาน/โครงการกับ ตัวชี้วัดของแผนย่อย แผนแม่บทาและ ยุทธศาสตร์ชาติ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทา ตัวชี้วัดที่	แผน ย่อย ตัวชี้วัด ที่
๑.โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	จำนวนแรงงานต่างด้าวและสถานประกอบการได้รับการตรวจสอบ	๑๑๐/๒๐	๑๑๐/๒๐	๑๑๐/๒๐	๓๓๐/๖๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐	๑๔,๑๐๐	สจจ.อน.	๑	๑	๑.๑

กลยุทธ์ที่๒.พัฒนาระบบข้อมูลทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย				งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของแผนงาน/โครงการ กับตัวชี้วัดของแผนย่อย แผนแม่บทา และยุทธศาสตร์ชาติ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทา ตัวชี้วัดที่	แผน ย่อย ตัวชี้วัด ที่
๑.โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน	จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ยื่นขอและได้รับใบอนุญาตทำงาน	๔๓๖/๕๕๘	๔๓๖/๕๕๘	๔๓๖/๕๕๘	๑,๓๐๘/ ๑,๖๗๔	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๓๙,๐๐๐	สจจ.อน.	๑	๑	๑.๒

๒.การประชุมชี้แจงให้ความรู้ งานประกันสังคม	ชี้แจงความรู้ เกี่ยวกับการ ประกันสังคมแก่ ผู้เข้ารับการ ประชุม	๒ รุ่น	๒ รุ่น	๒ รุ่น	๖ รุ่น	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	สพจ.อน.	๔.	๑๗	๑๗.๑
---	--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------	---------	----	----	------

กลยุทธ์ที่๓ ขยายการประชาสัมพันธ์ พัฒนาระบบแรงงานต่างด้าวให้ครอบคลุมและทั่วถึง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดระดับ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย				งบประมาณ				หน่วยงาน รับผิดชอบ/ หน่วยงาน สนับสนุน	ความสอดคล้องของแผนงาน/โครงการกับ ตัวชี้วัดของแผนย่อย แผนแม่บทและ ยุทธศาสตร์ชาติ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	รวม		ยุทธศาสตร์ ชาติด้านที่	แผนแม่บทฯ ตัวชี้วัดที่	แผน ย่อย ตัวชี้วัด ที่
๑.โครงการป้องกันการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานต่างด้าว	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานของ
สถานประกอบการ ปี ๒๕๕๙. (๒๕๕๙). สืบค้น ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓, จาก http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RhtYEWLZGxEJ:www.dsd.go.th/it/Region/Download_Doc/๑๒๓๑๓+&cd=๑&hl=th&ct=clnk&gl=th
- กระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๐). รายงานการศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการ
ความต้องการแรงงานของ อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาค ตะวันออก
(EEC). กรุงเทพฯ: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน.
- ยุทธศาสตร์แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐ . (๒๕๖๑). ยุทธศาสตร์แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐
(ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา).
- กระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๒). แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
Labour Action plan (๒๐๒๐-๒๐๒๒).
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๓- ๒๕๖๕). สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (๒๕๖๑). คู่มือปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ สำหรับเจ้าหน้าที่. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

ภาคผนวก

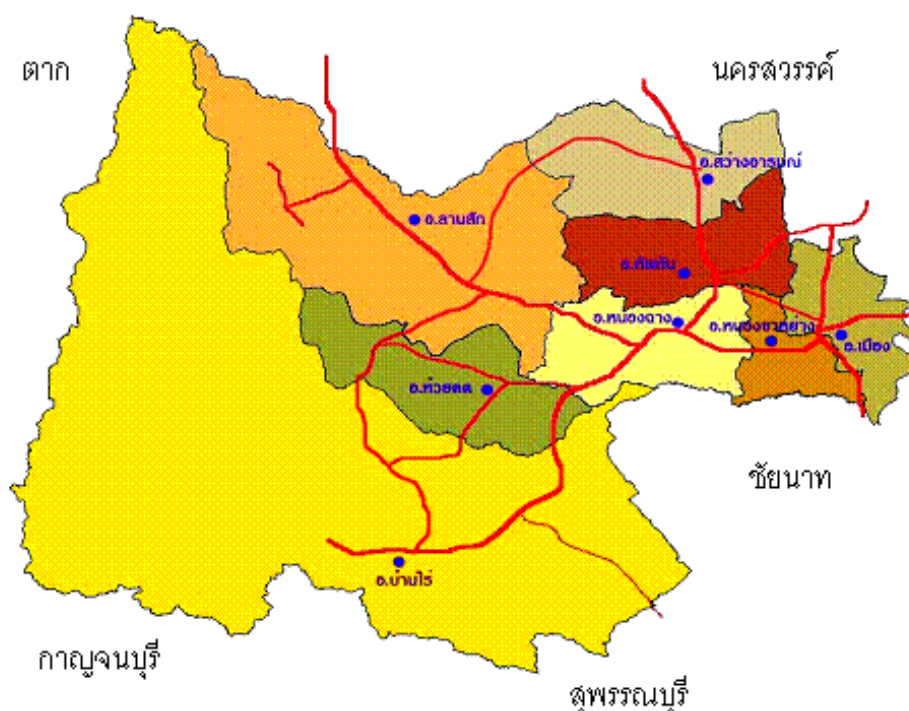
ภาคผนวก ก
ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดอุทัยธานี
และข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัด

๑) สภาพทั่วไปของจังหวัด (ข้อมูลพื้นฐาน)

จังหวัดอุทัยธานี เป็นเมืองที่มีกลิ่นอายของวิถีชีวิตไทยชนบทดั้งเดิม เป็นเมืองพุทธภูมิที่น่าอยู่น่าสัมผัส เป็นเมืองแห่งธรรมชาติที่หลากหลายและอุดมสมบูรณ์ ป่าห้วยขาแข้ง ได้รับการประกาศจาก UNESCO ขึ้นทะเบียนเป็นแหล่งมรดกโลกทางธรรมชาติที่มีความหลากหลายทางชีวภาพและอุดมสมบูรณ์ จังหวัดอุทัยธานีมีพื้นที่ประมาณ ๖,๗๓๐.๒๔๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔,๒๐๖,๔๐๔ ไร่ ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ ๒๐๖ กิโลเมตร แยกเข้าจังหวัดอุทัยธานีตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๓๓ ที่บ้านท่าน้ำอ้อย ประมาณ ๑๖ กิโลเมตร ถึงจังหวัดอุทัยธานี รวมระยะทาง ๒๒๒ กิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่ทางการเกษตร ประมาณ ๑,๘๐๐,๘๓๘ ไร่ และพื้นที่ป่าที่มีสภาพเป็นพื้นที่คุ้มครอง ได้แก่ ป่าสงวนแห่งชาติ ๙ แห่ง เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า ๑ แห่ง และเขตห้ามล่าสัตว์ป่า ๑ แห่ง มีเนื้อที่รวมประมาณ ๒,๘๒๘,๑๘๕ ไร่ แบ่งการปกครองออกเป็น ๘ อำเภอ คือ อ.เมืองอุทัยธานี อ.ทัพทัน อ.บ้านไร่ อ.สามโก้ อ.สว่างอารมณ์ อ.หนองขาหย่าง อ.หนองขาหย่าง และ อ.ห้วยคต รวม ๗๐ ตำบล ๖๔๒ หมู่บ้าน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ รูปแบบ ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ๑ แห่ง เทศบาล ๑๔ แห่ง (เทศบาลเมือง ๑ แห่ง เทศบาลตำบล ๑๓ แห่ง) องค์การบริหารส่วนตำบล ๔๙ แห่ง มีประชากรรวมทั้งสิ้น ๓๒๘,๖๑๘ คน เป็นหญิง ๑๖๗,๗๖๓ คน เป็นชาย ๑๖๐,๘๕๕ คน (ภาคผนวก ๑ ตารางที่ ๑)

อาณาเขตจังหวัดอุทัยธานี **ทิศเหนือ** ติดต่อกับเขต อ.ชุมตาบง อ.ลาดยาว อ.โกรกพระ อ.พยุหะ จ.นครสวรรค์ **ทิศใต้** ติดต่อกับเขต อ.วัดสิงห์ กิ่งอ.หนองมะโมง กิ่งอ.เนินขาม จ.ชัยนาท **ทิศตะวันออก** ติดต่อกับ อ.พยุหะคีรี จ.นครสวรรค์ และ อ.มโนรมย์ จ.อุทัยธานี **ทิศตะวันตก** ติดต่อกับ อ.ศรีสวัสดิ์ อ.ทองผาภูมิ จ.กาญจนบุรี และ อ.อุ้มผาง จ.ตาก (แผนภาพที่ ๑)

แผนภาพที่ ๑ แผนที่จังหวัดอุทัยธานี



สภาพโดยทั่วไปของจังหวัดอุทัยธานี เป็นป่าและภูเขาลาดเทจากทิศตะวันตกต่ำลงมาทางทิศตะวันออก โดยทางทิศตะวันตกจะเป็นเทือกเขาสลับซับซ้อน ตอนกลางของจังหวัดเป็นพื้นที่ตอนพื้นที่ลักษณะเป็นลูกคลื่น ส่วนทางด้านทิศตะวันออกของจังหวัดส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มทางการเกษตร ซึ่งจากพื้นที่ดังกล่าวทำให้จังหวัดอุทัยธานี ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำด้านทิศตะวันตก และหากปีใดมีน้ำมากหรือน้ำหลาก จะเกิดน้ำท่วมทางทิศตะวันออกเป็นประจำ

๑.๑ ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด

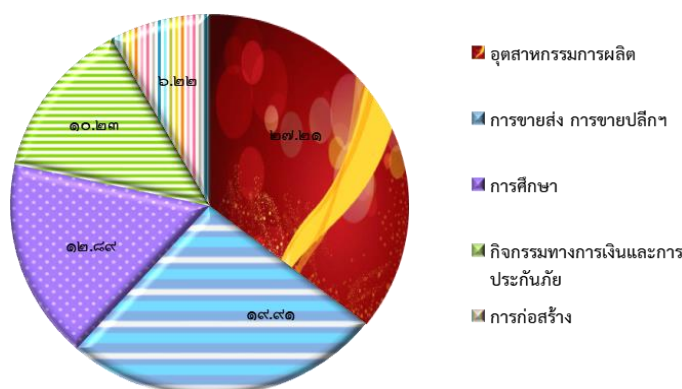
ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดเป็นสถิติที่วัดผลรวมของมูลค่าสินค้าและบริการขั้นสุดท้ายที่ผลิตขึ้นในจังหวัดในช่วงระยะเวลา ๑ ปี ในการคำนวณจะใช้วิธีการหามูลค่าเพิ่มจากกิจกรรมการผลิตทุกชนิดที่เกิดขึ้นในจังหวัด ดังนั้นผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดจึงแสดงให้เห็นถึงภาพการผลิตในสาขาต่างๆของจังหวัด ทำให้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการผลิต ในอนาคตได้ นอกจากนั้นผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดยังใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการพัฒนาของจังหวัดได้อีกด้วย

ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ของจังหวัดอุทัยธานี ปี ๒๕๖๐ มีมูลค่า ณ ราคาประจำปีเท่ากับ ๒๘,๕๙๒ ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๕๙ ร้อยละ ๗.๖๘ โดยจัดอยู่ในลำดับที่ ๑๓ ของภาคเหนือ และจัดอยู่ในลำดับที่ ๔๒ ของประเทศ (ภาคผนวก ๑ ตารางที่ ๒)

ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดต่อหัว (GPP per capita) ในปี ๒๕๖๐ เท่ากับ ๙๗,๙๔๘ บาท เพิ่มขึ้นจาก ๙๐,๗๗๖ บาท ในปี ๒๕๕๙ จำนวน ๗,๑๗๒ บาท โดยจัดอยู่ในลำดับที่ ๑๓ ของภาคเหนือ และจัดอยู่ในลำดับที่ ๔๒ ของประเทศ (ภาคผนวก ๑ ตารางที่ ๒)

โครงสร้างเศรษฐกิจจังหวัดอุทัยธานี พิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (Gross Provincial Product : GPP) ขึ้นอยู่กับภาคนอกเกษตร ร้อยละ ๖๔.๙๐ ภาคเกษตรร้อยละ ๓๕.๑๐ โดยสาขาภาคนอกเกษตรที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของจังหวัดอุทัยธานี ๕ อันดับแรก คือ (๑) สาขาอุตสาหกรรมการผลิต สัดส่วนร้อยละ ๒๗.๒๑ (๒) สาขาการขนส่งและการขายปลีกฯ สัดส่วนร้อยละ ๑๙.๙๑ (๓) สาขาการศึกษา สัดส่วนร้อยละ ๑๒.๘๙ (๔) สาขากิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย สัดส่วนร้อยละ ๑๐.๒๓ และ (๕) สาขาการก่อสร้าง สัดส่วนร้อยละ ๖.๒๒ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๑ และภาคผนวก ๑ ตารางที่ ๒)

แผนภูมิที่ ๑ โครงสร้างผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) จังหวัดอุทัยธานี ณ ราคาประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ (๕ อันดับแรก)



ที่มา : สำนักงานคลังจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๑.๒ ภาวะเศรษฐกิจจังหวัด

เครื่องชี้เศรษฐกิจจังหวัดอุทัยธานีในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๒ บ่งชี้เศรษฐกิจจังหวัดบ่งชี้เศรษฐกิจโดยรวม ลดตัวจากช่วงเดียวกันของปีก่อน แต่มีสัญญาณปรับตัวดีขึ้นจากเดือนก่อน เป็นผลจากเครื่องบ่งชี้ด้านอุปทานลดตัว จากการผลิตภาคเกษตรกรรมลดตัว ตามปริมาณผลผลิตสับปะรดโรงงาน ข้าว และข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ลดลง ประกอบกับภาคอุตสาหกรรมลดตัว ตามการลดตัวของยอดขายที่ผู้ประกอบการแจ้งเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม ด้านอุตสาหกรรม ปริมาณการใช้กระแสไฟฟ้าภาคอุตสาหกรรม และจำนวนโรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต สะสม ในขณะที่ภาคบริการขยายตัว จากการเพิ่มขึ้นของยอดขายที่ผู้ประกอบการแจ้งเสียภาษีมูลค่าเพิ่มหมวดโรงแรม และภัตตาคารและยอดขายที่ผู้ประกอบการค้าส่งค้าปลีกแจ้งเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม สำหรับด้านอุปสงค์ลดตัว จากด้านการบริโภคภาคเอกชนลดตัว ตามจำนวนรถยนต์นั่งส่วนบุคคล ไม่เกิน ๗ ที่นั่ง ที่จดทะเบียนใหม่และจำนวนจักรยานยนต์ที่จดทะเบียนใหม่ลดลง ประกอบกับการใช้จ่ายภาครัฐลดตัว ตามผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่าย

ลงทุนและรายจ่ายประจำลดลง ในขณะที่ด้านการลงทุนภาคเอกชนขยายตัวจากพื้นที่อนุญาตก่อสร้างรวม จำนวนรถยนต์เพื่อการพาณิชย์ที่จดทะเบียน และปริมาณสินเชื่อเพื่อการลงทุน เป็นสำคัญ ด้านเสถียรภาพเศรษฐกิจอัตราเงินเฟ้อขยายตัวอยู่ที่ร้อยละ ๐.๒ สำหรับด้านการจ้างงานในจังหวัดยังคงขยายตัวจากเดือนก่อน

เศรษฐกิจด้านอุปทาน (การผลิต) พบว่ายังคงลดตัวแต่มีสัญญาณปรับตัวดีขึ้นจากเดือนก่อน สะท้อนจากเครื่องชี้การผลิตภาคเกษตรกรรมลดตัว โดยดัชนีผลผลิตภาคเกษตรกรรมลดตัวร้อยละ -๑๖.๑ เมื่อเทียบกับช่วงเดือนเดียวกันของปีก่อน ปรับตัวดีขึ้นจากเดือนก่อนที่ลดตัวร้อยละ -๒๘.๕ จากปริมาณผลผลิตพืชเศรษฐกิจหลักของจังหวัด ได้แก่ สับปะรดโรงงาน ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ และข้าว เป็นสำคัญ ลดลงร้อยละ -๘๙.๕ -๔๑.๒ และ -๓๗.๘ ตามลำดับ เนื่องจากภาวะภัยแล้งและฝนทิ้งช่วง อีกทั้งภาคอุตสาหกรรมลดตัวโดยดัชนีผลผลิตภาคอุตสาหกรรมลดตัวร้อยละ -๒.๕ เมื่อเทียบกับช่วงเดือนเดียวกันของปีก่อน ปรับตัวดีขึ้นจากเดือนก่อนที่ลดตัวร้อยละ -๔๓.๒ ตามการลดตัวของยอดขาย ที่ผู้ประกอบการแจ้งเสียภาษีมูลค่าเพิ่มด้านอุตสาหกรรม ปริมาณการใช้กระแสไฟฟ้าภาคอุตสาหกรรม และจำนวนโรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตสะสม ลดลงร้อยละ -๓.๘, -๒.๖ และ -๑.๓ เป็นผลมาจากโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตรลดกำลังการผลิต ในขณะที่ภาคบริการขยายตัว โดยดัชนีผลผลิตภาคบริการขยายตัว ร้อยละ ๑.๘ เมื่อเทียบกับช่วงเดือนเดียวกันของปีก่อน สะท้อนจากเดือนก่อนที่ขยายตัวร้อยละ ๑๐.๙ จากยอดขายที่ผู้ประกอบการแจ้งเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม หมวดโรงแรมและภัตตาคารและยอดขายที่ผู้ประกอบการค้าส่งค้าปลีกแจ้งเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม ขยายตัวร้อยละ ๑๒.๘ และ ๒.๒ เนื่องจากได้รับแรงกระตุ้นเศรษฐกิจจากมาตรการ ชิม ซ้อป ใช้ และมาตรการกระตุ้นการท่องเที่ยวจากภาครัฐ (ตารางที่ ๑)

เครื่องชี้เศรษฐกิจด้านอุปทาน (Supply Side) (สัดส่วนต่อ GPP)	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒						
		Q๑	Q๒	Q๓	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	YTD
ดัชนีผลผลิตภาคเกษตรกรรม (%yoy) (โครงสร้างสัดส่วน ๓๕.๑%)	-๔.๙	-๘.๒	-๒๑.๓	-๒๓.๒	-๒๙.๙	-๒๘.๕	-๑๖.๑	-๑๖.๒
ดัชนีผลผลิตภาคอุตสาหกรรม (%yoy) (โครงสร้างสัดส่วน ๑๙.๒%)	-๒.๓	-๒๐.๒	๓๐.๔	๙.๔	-๕.๗	-๔๓.๒	-๒.๕	๐.๓
ดัชนีผลผลิตภาคบริการ (%yoy) (โครงสร้างสัดส่วน ๔๕.๗%)	๐.๐๑	-๘.๑	๓.๖	-๑.๙	-๑๐.๘	๑๐.๙	๑.๘	-๐.๘

ตารางที่ ๑ เครื่องชี้เศรษฐกิจด้านอุปทาน (Supply Side) (สัดส่วนต่อ GPP) ประจำเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๒

ที่มา : สำนักงานคลังจังหวัดอุทัยธานี (ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๒)

เศรษฐกิจด้านอุปสงค์ (การใช้จ่าย) พบว่ายังคงลดตัวแต่มีสัญญาณปรับตัวดีขึ้นจากเดือนก่อน สะท้อนจากด้านการบริโภคภาคเอกชนลดตัว โดยดัชนีการบริโภคภาคเอกชนลดตัวร้อยละ -๕.๐ เมื่อเทียบกับช่วงเดือนเดียวกันของปีก่อน ลดตัวต่อเนื่องจากเดือนก่อนที่ลดตัวร้อยละ -๓.๙ เป็นผลมาจากจำนวนรถยนต์นั่งส่วนบุคคลไม่เกิน ๗ ที่นั่งที่จดทะเบียนใหม่ และจำนวนรถจักรยานยนต์ที่จดทะเบียนใหม่ ลดลงร้อยละ -๑๘.๕ และ -๗.๒ เนื่องจากภาระหนี้ครัวเรือนอยู่ในระดับสูง ส่งผลให้ประชาชนระมัดระวังในการใช้จ่ายใช้สอย และชะลอ การตัดสินใจซื้อสินค้าคงทน ประกอบกับด้านการใช้จ่ายภาครัฐลดตัว โดยดัชนีการใช้จ่ายภาครัฐลดตัวร้อยละ -๔.๔ เมื่อเทียบกับช่วงเดือนเดียวกันของปีก่อน ลดตัวต่อเนื่องจากเดือนก่อนที่ลดตัวร้อยละ -๓.๗ เป็นผลมาจากการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน และงบรายจ่ายประจำลดลง (จากพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศใช้บังคับ ไม่ทันวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ จึงให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการใช้

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปพลางก่อน) ในขณะที่ด้านการลงทุนภาคเอกชนขยายตัว โดยดัชนีการลงทุนภาคเอกชนขยายตัวร้อยละ ๒.๔ เมื่อเทียบกับช่วงเดือนเดียวกันของปีก่อน ขยายตัวจากเดือนก่อนที่ลดตัวร้อยละ -๑.๙ เป็นผลมาจากพื้นที่อนุญาตก่อสร้างรวม จำนวนรถยนต์เพื่อการพาณิชย์ที่ จดทะเบียน และปริมาณสินเชื่อเพื่อการลงทุนขยายตัวร้อยละ ๓๖.๑, ๑๓.๘ และ ๐.๒ เนื่องจากนักลงทุนในจังหวัดตัดสินใจลงทุนและมีความเชื่อมั่นต่อเศรษฐกิจจังหวัดเพิ่มขึ้น ประกอบกับสถาบันการเงินปล่อยสินเชื่อเพิ่มขึ้น (ตารางที่ ๒)

ตารางที่ ๒ เครื่องชี้เศรษฐกิจด้านการใช้จ่าย (Demand Side) ประจำเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๒

เครื่องชี้เศรษฐกิจด้านอุปสงค์ (Demand Side)	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒						
		Q๑	Q๒	Q๓	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	YTD
ดัชนีการบริโภคภาคเอกชน (%yoy)	๓.๖	๒.๓	๗.๒	๒.๙	-๗.๘	-๓.๙	-๕.๐	๒.๖
ดัชนีการบริโภคภาคเอกชน (ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๒)		๒.๓	๗.๒	๒.๙	๐.๕	-๑.๙	๒.๔	๒.๓
ดัชนีการใช้จ่ายภาครัฐ (%yoy)	๒.๕	-๑๔.๘	-๓.๐	๑๑.๖	๓๓.๓	-๓.๗	-๔.๔	-๓.๐

ด้านรายได้เกษตรกรในจังหวัด พบว่ารายได้เกษตรกรในเดือนนี้ลดตัวร้อยละ -๑๘.๗ เมื่อเทียบกับ ช่วงเดือนเดียวกันของปีก่อน ลดตัวลดลงจากเดือนก่อนที่ลดตัวร้อยละ -๓๔.๓ เป็นผลมาจากดัชนีราคาผลผลิต ภาคเกษตรกรรมลดตัวร้อยละ -๓.๑ ตามการปรับตัวลดลงของราคาข้าวโพดเลี้ยงสัตว์และมันสำปะหลัง เป็นสำคัญ ประกอบกับดัชนีปริมาณผลผลิตภาคเกษตรกรรมลดตัวร้อยละ -๑๖.๑ จากการลดลงของปริมาณผลผลิต พืชเศรษฐกิจหลักของจังหวัด ได้แก่ สับปะรดโรงงาน ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ และข้าว เป็นสำคัญ (ตารางที่ ๓)

ด้านการเงิน พบว่าสภาพคล่องในระบบสถาบันการเงินขยายตัว พิจารณาจากปริมาณเงินฝากรวม ขยายตัวจากระยะเดียวกันของปีก่อนร้อยละ ๒.๔ ชะลอตัวจากเดือนก่อนที่ขยายตัวร้อยละ ๒.๗ เป็นผลมาจากอัตราผลตอบแทนเงินฝากอยู่ในระดับสูง ส่งผลให้ประชาชนฝากเงินเพิ่มขึ้น อีกทั้งปริมาณสินเชื่อรวมขยายตัวจากระยะเดียวกันของปีก่อนร้อยละ ๐.๒ ปรับตัวลดลงจากเดือนก่อนที่ขยายตัวร้อยละ ๐.๕ ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจาก สถาบันการเงินปล่อยสินเชื่อเพิ่มขึ้น (ตารางที่ ๓)

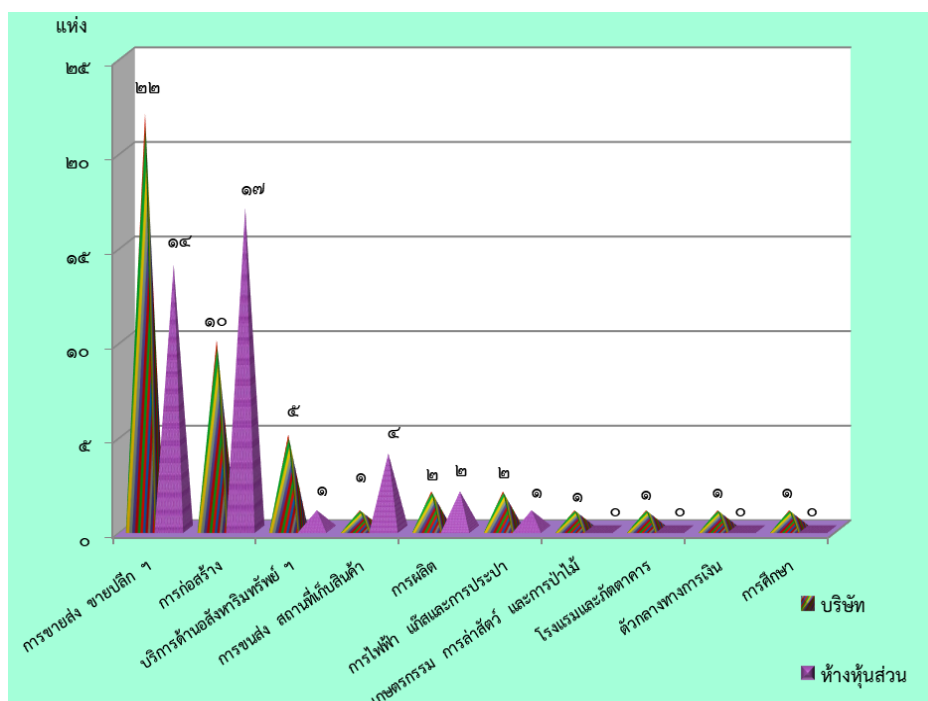
ตารางที่ ๓ เครื่องชี้ด้านรายได้เกษตรกรและด้านการเงิน ประจำเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๒

เครื่องชี้ด้านรายได้เกษตรกร และด้านการเงิน	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒						
		Q๑	Q๒	Q๓	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	YTD
ดัชนีรายได้เกษตรกร (%yoy)	-๖.๗	-๑๑.๑	-๒๖.๐	-๒๗.๗	-๓๔.๖	-๓๔.๓	-๑๘.๗	-๒๐.๑
ปริมาณเงินฝากรวม (%yoy)	๐.๓	๐.๑	-๐.๗	๑.๖	๑.๖	๒.๗	๒.๔	๒.๔
ปริมาณสินเชื่อรวม (%yoy)	-๘.๔	๐.๒	-๐.๕	๐.๗	๐.๗	๐.๕	๐.๒	๐.๒

๑.๓ การจดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (มกราคม-ธันวาคม ๒๕๖๒) จังหวัดอุทัยธานีมีการจดทะเบียนนิติบุคคลจัดตั้งใหม่ทั้งสิ้น ๘๕ แห่ง เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่มีจำนวน ๑๐๒ แห่ง ลดลง ๑๗ แห่ง คิดเป็นอัตราส่วนที่ลดลงร้อยละ ๑๖.๖๗ จำแนกเป็นประเภทบริษัทจำกัด จำนวน ๔๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑๒ และเป็นประเภทห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน ๓๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘๘ โดยอุตสาหกรรมที่มีการจดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่สูงสุด ได้แก่ การขายส่ง ขายปลีก (บริษัท ๒๒ แห่ง ห้างหุ้นส่วน ๑๔ แห่ง) จำนวน ๓๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓๕ รองลงมา คือ การก่อสร้าง (บริษัท ๑๐ แห่ง ห้างหุ้นส่วน ๑๗ แห่ง) จำนวน ๒๗ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๖ การบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ (บริษัท ๕ แห่ง ห้างหุ้นส่วน ๑ แห่ง) จำนวน ๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๖ การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า (บริษัท ๑ แห่ง ห้างหุ้นส่วน ๔ แห่ง) จำนวน ๕ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ การผลิต (บริษัท ๒ แห่ง ห้างหุ้นส่วน ๒ แห่ง) จำนวน ๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๑ การไฟฟ้า แก๊สและการประปา (บริษัท ๒ แห่ง ห้างหุ้นส่วน ๑ แห่ง) จำนวน ๓ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๓ เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้ (บริษัท ๑ แห่ง) โรงแรมและภัตตาคาร (บริษัท ๑ แห่ง) ตัวกลางทางการเงิน (บริษัท ๑ แห่ง) และการศึกษา (บริษัท ๑ แห่ง) จำนวนประเภทอุตสาหกรรมละ ๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๘ ของจำนวนสถานประกอบการที่จดทะเบียนนิติบุคคลตั้งใหม่ ประจำปี ๒๕๖๒ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๒ และภาคผนวก ๑ ตารางที่ ๕)

แผนภูมิที่ ๒ จำนวนการจดทะเบียนของนิติบุคคลตั้งใหม่จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามหมวดธุรกิจ ประจำปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานพาณิชย์จังหวัดอุทัยธานี

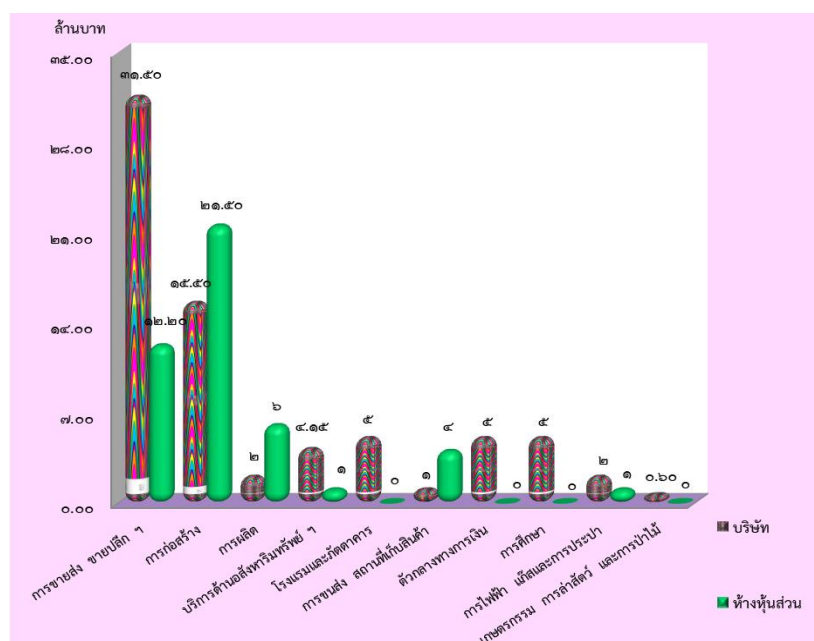
หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

เมื่อพิจารณาทุนจดทะเบียนของนิติบุคคลจัดตั้งใหม่ พบว่ามีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น ๑๑๗,๔๕ ล้านบาท เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่มีจำนวน ๒๑๕.๙๐ ล้านบาท ลดลง ๙๘.๔๕ ล้านบาท คิดเป็นอัตราส่วนที่ลดลงร้อยละ ๔๕.๖๐ จำแนก

เป็นประเภทบริษัทจำกัด ๓๑.๓๕ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๐๙ และเป็นประเภทห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน ๔๕.๗๐ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙๑ โดยธุรกิจที่มีทุนจดทะเบียนสูงสุด ได้แก่ การขายส่ง ขายปลีกฯ (บริษัท ๓๑.๕๐ ล้านบาท ห้างหุ้นส่วน ๑๒.๒๐ ล้านบาท) มีทุนจดทะเบียน ๔๓.๗๐ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒๑ รองลงมาคือ การก่อสร้าง (บริษัท ๑๕.๕๐ ล้านบาท ห้างหุ้นส่วน ๒๑.๕๐ ล้านบาท) มีทุนจดทะเบียน ๓๗ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๐ การผลิต (บริษัท ๒ ล้านบาท ห้างหุ้นส่วน ๖ ล้านบาท) มีทุนจดทะเบียน ๘ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๑ การบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ (บริษัท ๔๑๕ ล้านบาท ห้างหุ้นส่วน ๑ ล้านบาท) มีทุนจดทะเบียน ๕๑๕ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๘ โรงแรมและภัตตาคาร (บริษัท ๕ ล้านบาท) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า (บริษัท ๑ ล้านบาท ห้างหุ้นส่วน ๔ ล้านบาท) ตัวกลางทางการเงิน (บริษัท ๕ ล้านบาท) การศึกษา (บริษัท ๕ ล้านบาท) มีทุนจดทะเบียนประเภทอุตสาหกรรมละ ๕ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๖ การไฟฟ้า แก๊สและ การประปา (บริษัท ๒ ล้านบาท ห้างหุ้นส่วน ๑ ล้านบาท) มีทุนจดทะเบียน ๓ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๕ และเกษตรกรรม การค้า สัตว์ และการป่าไม้ (บริษัท ๐.๖๐ ล้านบาท) มีทุนจดทะเบียน ๐.๖๐ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๑ ของจำนวนเงินทุนจดทะเบียนนิติบุคคลจัดตั้งใหม่ ประจำปี ๒๕๖๒ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๓ และภาคผนวก ๑ ตารางที่ ๕)



แผนภูมิที่ ๓ การจดทะเบียนของนิติบุคคลตั้งใหม่จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามทุนจดทะเบียน ประจำปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานพาณิชย์จังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

สำหรับข้อมูลการจดทะเบียนเพิ่มของสถานประกอบการในจังหวัดอุทัยธานี พบว่าในปีนี้มีการจดทะเบียนเพิ่มขึ้นจำนวน ๘๕ แห่ง จากเดิมที่มีอยู่ในปี ๒๕๖๑ จำนวน ๖๙๗ แห่ง รับโอน จำนวน ๑๑ แห่ง จดทะเบียนเพิ่มขึ้นรวมเป็น ๗๙๓ แห่ง หักเลิกกิจการ จำนวน ๑๙ แห่ง ชิดซื้อห้างหุ้นส่วน/บริษัท จำนวน ๑๒ แห่ง และแปรสภาพ จำนวน ๓ แห่ง ทำให้คงเหลือสถานประกอบการทั้งหมด ณ สิ้นปี ๒๕๖๒ จำนวน ๗๕๙ แห่ง เงินทุนจดทะเบียนคงเหลือ จำนวน ๖,๘๘๙,๖๗๗ ล้านบาท (แผนภูมิที่ ๔ และภาคผนวก ๑ ตารางที่ ๖)

แผนภูมิที่ ๔ การจดทะเบียนของนิติบุคคลคงเหลือในจังหวัดอุทัยธานี ณ สิ้นปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานพาณิชย์จังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ๑. ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๒. จำนวนสถานประกอบการคงเหลือ เกิดจากการคำนวณดังนี้ ข้อมูล ปี ๒๕๖๑+จดทะเบียนเพิ่ม ในปี ๒๕๖๒+รับโอน-เลิกกิจการ-แปรสภาพ-ชิดซื้อห้างหุ้นส่วน/บริษัท (๖๙๗+๘๕+๑๑-๑๙-๓-๑๒) = ๗๕๙ แห่ง

สำหรับการจดทะเบียนโรงงานอุตสาหกรรมตั้งใหม่ในจังหวัดอุทัยธานี พบว่าในปี ๒๕๖๒ มีการจดทะเบียนโรงงานอุตสาหกรรมตั้งใหม่ จำนวน ๓ โรงงาน เงินทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น ๕๔,๗๐๐,๐๐๐ บาท คนงาน ๒๕ คน โดยเป็นอุตสาหกรรมประเภทเกษตรกรรม การล่าสัตว์และการป่าไม้ จำนวน ๑ แห่ง เงินทุน จดทะเบียนจำนวน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท คนงาน ๗ คน ประเภทการผลิตจำนวน ๑ แห่ง เงินทุนจดทะเบียนจำนวน ๓๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท คนงาน ๑๓ คน และประเภทก่อสร้าง จำนวน ๑ แห่ง เงินทุนจดทะเบียนจำนวน ๑๕,๗๐๐,๐๐๐ บาท คนงาน ๕ คน ทำให้ในปัจจุบันจังหวัดอุทัยธานีมีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจดทะเบียนโรงงานคงเหลือ ณ สิ้นปี ๒๕๖๒ จำนวน ๒๒๗ โรงงาน เงินทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น ๙,๖๒๗,๘๕๐,๔๙๙ บาท คนงาน ๓,๙๗๔ คน (ตารางที่ ๕, ๖ และภาคผนวก ๑ ตารางที่ ๗-๘)

ตารางที่ ๕ การจดทะเบียนโรงงานอุตสาหกรรมที่ประกอบกิจการใหม่

ของจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ปี ๒๕๖๒

ประเภทอุตสาหกรรม	จดทะเบียน			เล็กกิจการ จำนวน (โรง)
	จำนวน (โรง)	เงินทุน (บาท)	คนงาน (คน)	
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	๑	๓,๐๐๐,๐๐๐	๗	-
การผลิต	๑	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๓	-
การก่อสร้าง	๑	๑๕,๗๐๐,๐๐๐	๕	-
รวม	๓	๕๔,๗๐๐,๐๐๐	๒๕	-

ตารางที่ ๖ การจดทะเบียนโรงงานอุตสาหกรรมที่ประกอบกิจการใหม่ของจังหวัดอุทัยธานี คงเหลือ ณ สิ้นปี ๒๕๖๒

จำนวนโรงงาน จากปีที่ผ่านมา (โรงงาน)	จดทะเบียนเพิ่ม			จดทะเบียนเลิกกิจการ					
	โรงงาน	เงินทุน (บาท)	คนงาน	โรงงาน	เงินทุน (บาท)	คนงาน	โรงงาน	เงินทุน (บาท)	คนงาน
๒๒๔	๓	๕๔,๗๐๐,๐๐๐	๒๕	-	-	-	๒๒๗	๙,๖๒๗,๘๕๐,๔๙๙	๓,๙๗๔

ที่มา : สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

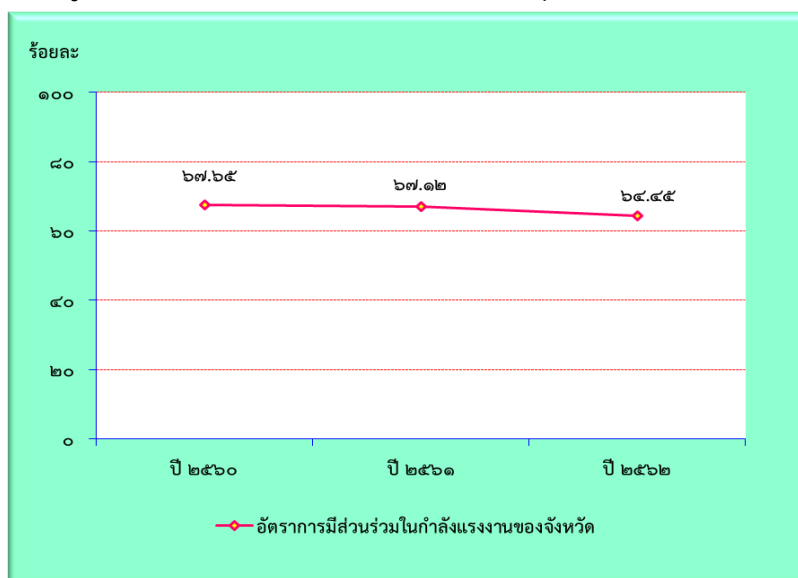
๒. ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานของจังหวัดอุทัยธานี

ภาวะด้านแรงงานมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สืบเนื่องจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่ส่งผลถึงความเชื่อมั่นของนักธุรกิจ นักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ เกิดการชะลอการลงทุน ชะลอการขยายกิจการ รวมถึงชะลอการจ้างงาน ในขณะที่การผลิตเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานของภาคการศึกษายังคงมีอย่างต่อเนื่อง มีอาจชะลอ ตามภาวะการผันด้านเศรษฐกิจจึงส่งผลต่อการว่างงาน การทำงานต่ำกว่าระดับการศึกษา นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การผลิต ทักษะคติทั้งของฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของภาวะด้านแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการจ้างงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ฝีมือแรงงาน มาตรฐานแรงงาน ฯลฯ ดังนั้นการจะทราบความเคลื่อนไหวหรือการเปลี่ยนแปลงของภาวะแรงงาน จึงต้องมีการพิจารณาศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งติดตามการเปลี่ยนแปลงเพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา รวมถึงทำนายหรือคาดการณ์อนาคตอันจะเอื้อประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการกำหนดแผนงานที่จะต้องทำให้สนองต่อความต้องการของทุกกลุ่ม ทั้งนายจ้าง และผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งองค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชน สถานการณ์แรงงานปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (เดือนมกราคม – ธันวาคม ๒๕๖๒) ฉบับนี้จึงขอนำเสนอตัวชี้วัดภาวะแรงงานตามลำดับ ดังนี้

๒.๑ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน เป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงสภาพกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ของจังหวัดอุทัยธานี เมื่อเทียบกับประชากรวัยแรงงานทั้งหมด โดยคำนวณจากกำลังแรงงานในจังหวัดอุทัยธานีเทียบกับประชากรที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปในจังหวัดอุทัยธานี จะพบว่าในปี ๒๕๖๒ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานจังหวัดอุทัยธานี อยู่ที่ร้อยละ ๖๔.๔๕ ลดลงร้อยละ ๒.๖๗ จากปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมาที่มีอัตราการมีส่วนร่วมร้อยละ ๖๗.๑๒ เมื่อพิจารณาอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน จะพบว่าอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานจะมีอัตราลดลงเล็กน้อย ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนกำลังแรงงานในจังหวัดอุทัยธานี จะมีความสัมพันธ์กันกับปัจจัยเรื่องธรรมชาติและฤดูกาลที่ส่งผลต่อการมีงานทำของกำลังแรงงาน ซึ่งในแต่ละปีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานจะมีอัตราค่อนข้างใกล้เคียงกัน (แผนภูมิที่ ๕ และภาคผนวก ๒ ตารางที่ ๙)

แผนภูมิที่ ๕ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานจังหวัดอุทัยธานี ปี ๒๕๖๐ – ปี ๒๕๖๒



ที่มา: สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

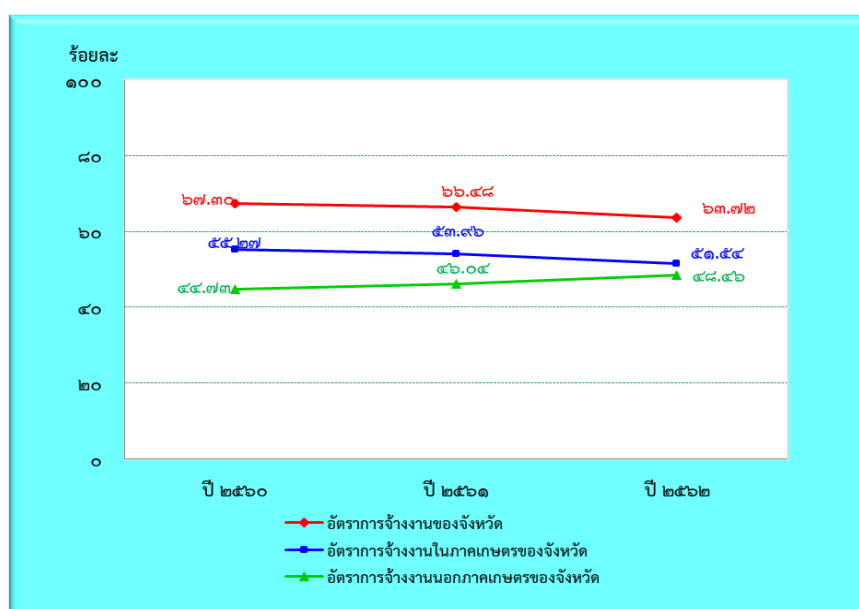
หมายเหตุ : ๑. ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๒. อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานในจังหวัดอุทัยธานี = $\frac{\text{กำลังแรงงานในจังหวัดอุทัยธานี} \times 100}{\text{ประชากรที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปในจังหวัด}}$

๒.๒ อัตราการจ้างงาน

อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงาน เป็นตัวชี้วัดแสดงให้เห็นถึงภาวะการมีงานทำในตลาดแรงงาน ของ จังหวัดอุทัยธานีว่ามีสัดส่วนมากน้อยเพียงใด สำหรับในปีที่พบว่าอัตราการจ้างงานในจังหวัดอุทัยธานี อยู่ที่ ร้อยละ ๖๓.๗๒ ลดตัวลงจากปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมาร้อยละ ๒.๗๖ อัตราการจ้างงานในภาคเกษตรของจังหวัดอุทัยธานี ซึ่งคำนวณจากผู้มีงานทำในภาคเกษตรต่อกำลังแรงงานที่มีงานทำของจังหวัดอุทัยธานี ในปี ๒๕๖๒ พบว่ามีอัตราการจ้างงานร้อยละ ๕๑.๕๔ ลดตัวลงร้อยละ ๒.๔๒ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมาร้อยละ ๕๓.๙๖ ส่วนอัตราการจ้างงานนอกภาคเกษตร ในปีนี้มีอัตราการจ้างงานร้อยละ ๔๘.๔๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๔๒ เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่มีอัตราการจ้างงานร้อยละ ๔๖.๐๔ จะเห็นได้ว่าในปีนี้ แรงงานในภาคเกษตรย้ายไปทำงานนอกภาคเกษตรสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา จากอัตราการจ้างงาน แสดงให้เห็นว่าในปีผู้คนใน จังหวัดนิยมทำงานนอกภาคเกษตรสูงขึ้น อาจเป็นผลมาจากราคาพืชผลทางการเกษตรที่ปรับตัวลดลง และปัญหาภาวะทางเศรษฐกิจแต่อย่างไรก็ตามปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ยังนับว่าเป็นปัญหาที่น่าเป็นห่วง ที่อาจส่งผลกระทบต่อทำให้แรงงานในภาคเกษตรเคลื่อนย้ายไปทำงานนอกภาคเกษตร มากขึ้นกว่าเดิมจนส่งผลทำให้ขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรก็เป็นได้ แผนภูมิที่ ๖ และภาคผนวก ๒ ตารางที่ ๙)

แผนภูมิที่ ๖ อัตราการมีงานทำใน/นอกภาคเกษตรจังหวัดอุทัยธานี ปี ๒๕๖๐ – ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ๑. ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๒. อัตราการจ้างงานของจังหวัด = $\frac{\text{ผู้มีงานทำ}}{\text{๑๐๐}}$

ประชากรที่มีอายุ ๑๕ ปี ขึ้นไป

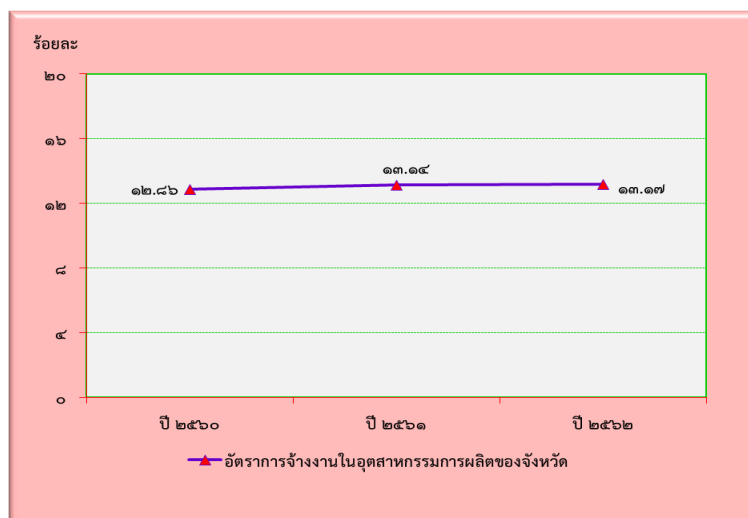
๓. อัตราการมีงานทำหรืออัตราการจ้างงานใน/นอกภาคเกษตรในจังหวัด = $\frac{\text{ผู้มีงานทำใน/นอกภาคเกษตรในจังหวัด}}{\text{๑๐๐}}$

ผู้มีงานทำในจังหวัด

เมื่อพิจารณาอัตราการจ้างงานเฉพาะในส่วนภาคอุตสาหกรรมจังหวัดอุทัยธานี โดยคำนวณจากจำนวนผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมเปรียบเทียบกับจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด จะพบว่าในปี ๒๕๖๒ มีอัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมร้อยละ ๑๓.๑๗

เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมาร้อยละ ๐.๐๓ จะเห็นได้ว่าในปีนี้อัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมมีอัตราการปรับตัวสูงขึ้นเล็กน้อย อันเนื่องมาจากปัจจัยฤดูกาลและกระแสที่ส่งผลให้ผู้คนในจังหวัดส่วนใหญ่หันไปทำงานนอกภาคการเกษตรสูงขึ้น จึงทำให้อัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดอุทัยธานี สูงขึ้นในปีนี้ (แผนภูมิที่ ๗ และภาคผนวก ๒ ตารางที่ ๙)

แผนภูมิที่ ๗ อัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมจังหวัดอุทัยธานี ปี ๒๕๖๐ – ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ๑. ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

$$๒. \text{อัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมของจังหวัด} = \frac{\text{ผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัด (๕ อุตสาหกรรม)} \times ๑๐๐}{\text{ผู้มีงานทำในจังหวัด}}$$

๓. ภาคอุตสาหกรรมที่จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติประกอบด้วย ๑) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ๒) การผลิต ๓) การไฟฟ้า

ก๊าซ ไอน้ำและระบบปรับอากาศ ๔) การจัดหา น้ำ การจัดการและการบำบัดน้ำเสีย ของเสียและสิ่งปฏิกูล ๕) การก่อสร้าง

โดยสรุปในภาพรวมจะพบว่าอัตราการมีงานทำหรือการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของจังหวัดอุทัยธานี จะมีลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานแบบเป็นวัฏจักรหรือวงจร ทั้งนี้เพราะพื้นที่ในจังหวัดอุทัยธานี เป็นเขตเกษตรกรรม ประชากรซึ่งเป็นกำลังแรงงานของจังหวัด ส่วนใหญ่จะทำงานในภาคส่วนของเกษตรกรรมเพื่อช่วยครัวเรือนในการทำการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ เมื่อหมดฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตก็จะเคลื่อนย้ายไปหางานทำในภาคอุตสาหกรรม และจะเคลื่อนย้ายกลับมาภาคเกษตรกรรมอีกครั้งในฤดูกาลเพาะปลูก วนเวียนในลักษณะเช่นนี้อย่างเป็นวัฏจักรทุกปี จึงอาจส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานในบางฤดูกาล

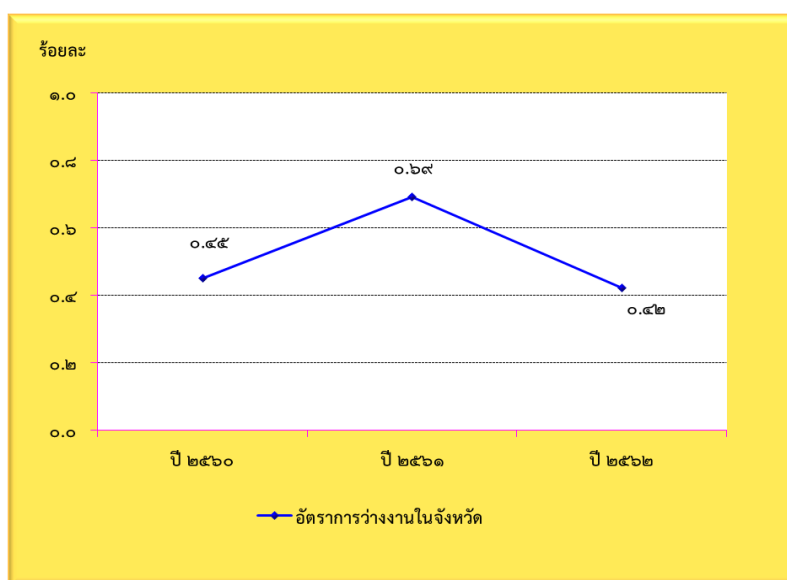
๒.๓ อัตราการว่างงาน

ปัญหาการว่างงานถือได้ว่าเป็นปัญหาพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจของทุกจังหวัดที่ประสบ ซึ่งสาเหตุหลัก ๆ ของการว่างงาน อาจจำแนกได้ตามนี้ เช่น การว่างงานตามฤดูกาล การว่างงานแบบแฝง การว่างงานที่มาจากเทคโนโลยีเข้ามาใช้ หรือ แม้กระทั่งเป็นการว่างงานที่มาจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่ไม่อำนวย เป็นต้น จากการศึกษาอัตราการว่างงานของ จังหวัดอุทัยธานีในปีที่ผ่านมา จะพบว่าอัตราการว่างงานของจังหวัดอุทัยธานี ในแต่ละไตรมาสจะปรับตัวสูงขึ้นและลดลง ตามปัจจัยในเรื่องฤดูกาล เนื่องจากจังหวัดอุทัยธานีเป็นพื้นที่เกษตรกรรม โดยในช่วงไตรมาส ๑ จะเป็นช่วงฤดูแล้งนอกฤดู การเกษตร หรือนอกฤดูเก็บเกี่ยว ส่งผลให้แรงงานในภาคเกษตรของจังหวัดว่างงาน อัตราการว่างในไตรมาส ๑ จึงสูงและเริ่มลดลง ในไตรมาส ๒ เนื่องจากช่วงไตรมาส ๒ เป็นช่วงที่กำลังแรงงานใหม่สำเร็จการศึกษาเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน สำหรับในไตรมาส ๓ เป็นช่วงฤดูกาลเกษตร ประกอบกับกำลังแรงงานใหม่ที่สำเร็จการศึกษาเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการ

ว่างงาน ที่ลดลง และอัตราการว่างงานจะขยับตัวสูงขึ้นเล็กน้อยในไตรมาส ๔ แต่ยังคงอยู่ในระดับทรงตัว เนื่องจากไตรมาส ๔ เป็นช่วงฤดูเก็บเกี่ยวยังคงต้องใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมอยู่

สำหรับอัตราการว่างงานในจังหวัดอุทัยธานี ปี ๒๕๖๒ มีอัตราการว่างงานร้อยละ ๐.๔๒ ปรับตัวลดลงร้อยละ ๐.๒๗ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมามีอัตราร้อยละ ๐.๖๙ จากอัตราการว่างงานจะพบว่า ในปีนี้อัตราการว่างงานปรับตัวลดลงเป็นสัญญาณบ่งบอกว่าประชาชนในจังหวัดมีงานทำมากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา ซึ่งเป็นไปตามกลไกอัตราการว่างงานตามที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น ดังนั้นอัตราการว่างงาน จึงเป็นเครื่องมือชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยฤดูกาล นอกจากนี้อัตรา การว่างงานจะเกี่ยวข้องกับภาวะเศรษฐกิจและพื้นที่ กล่าวคือ แรงงานจะมีการเคลื่อนย้ายสู่ภาคเกษตรในไตรมาสที่เป็นฤดูกาลเพาะปลูก จังหวัดที่เป็นพื้นที่การเกษตรจะมีอัตราว่างงานต่ำ ขณะที่จังหวัดในพื้นที่ตั้งของอุตสาหกรรมจะมีอัตราการว่างงานสูง (แผนภูมิที่ ๘ และภาคผนวก ๒ ตารางที่ ๙)

แผนภูมิที่ ๘ อัตราการว่างงานจังหวัดอุทัยธานี ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ๑. ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๒. อัตราการว่างงานในจังหวัด = $\frac{\text{ผู้ว่างงานในจังหวัด}}{\text{กำลังแรงงานในจังหวัด}} \times ๑๐๐$

กำลังแรงงานในจังหวัด

๒.๔ อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม (มาตรา ๓๓)

การรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และการขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีเลิกจ้าง

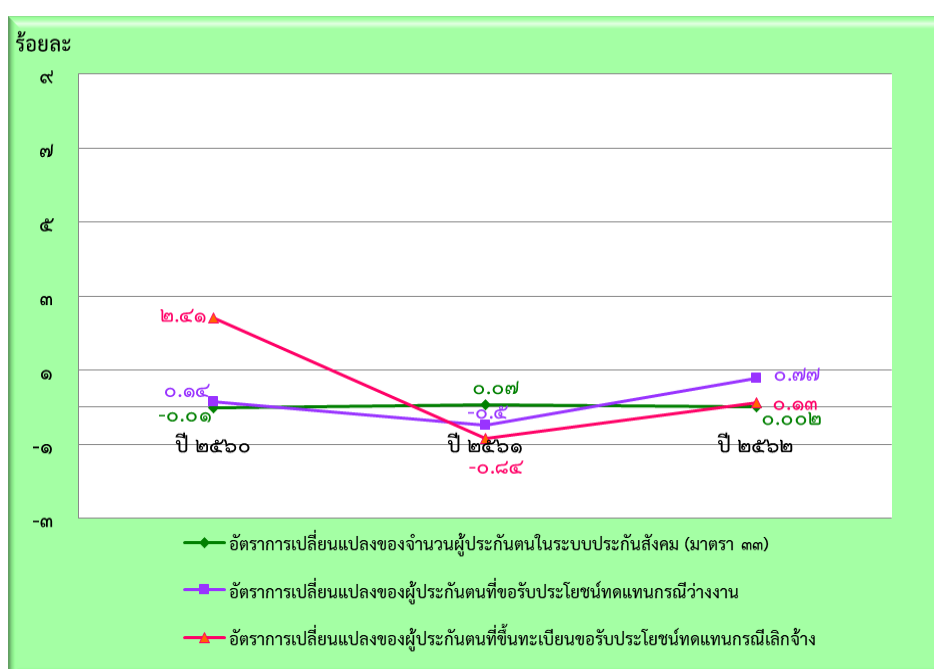
จำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี ปี ๒๕๖๒ มีจำนวน ๑๐,๕๗๐ ราย อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้ประกันตน (มาตรา ๓๓) อยู่ที่ร้อยละ ๐.๑๓ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่มีอัตราการเปลี่ยนแปลงร้อยละ ๐.๐๗ ขยายตัวสูงขึ้นร้อยละ ๐.๐๖ จำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ ในแต่ละปีจะมีอัตราค่อนข้างใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่าผู้ประกันตน (มาตรา ๓๓) ส่วนใหญ่ยังคงให้ความเชื่อมั่นกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าระบบประกันสังคม (แผนภูมิที่ ๙ และภาคผนวก ๒ ตารางที่ ๙)

จำนวนผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ปี ๒๕๖๒ มีจำนวน ๒,๘๙๗ คน (ข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี) อัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน มีอัตราร้อยละ ๐.๗๗ ขยายตัว

สูงขึ้นร้อยละ ๑.๒๗ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ จะเห็นได้ว่าในปีนี้อัตราการเปลี่ยนแปลงขยายตัวสูงขึ้น เนื่องจากผู้ประกันตนมาขอรับสิทธิประโยชน์ทดแทนจากกรณีว่างงานสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๑ จะเห็นได้ว่าอัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีการปรับตัวสูงขึ้น ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๙ และภาคผนวก ๒ ตารางที่ ๙)

สำหรับจำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสาเหตุเลิกจ้าง มีจำนวน ๘๐ คน (ข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี) อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ ที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีเลิกจ้างพบว่าไตรมาสนี้มีอัตราการเปลี่ยนแปลงขยายตัวร้อยละ ๐.๐๐๒ เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๑ พบว่ามีอัตราขยายตัวสูงขึ้นร้อยละ ๐.๘๕ ทั้งนี้ปัญหาการถูกเลิกจ้าง หรือปัญหาต่างๆเกี่ยวกับแรงงาน ยังคงเป็นปัญหาที่กระทรวงแรงงานคอยให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้แรงงานได้รับสิทธิ และความเป็นธรรมในกรณีถูกเลิกจ้าง และกรณีอื่นๆ รวมทั้งดูแล ช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยให้มีคุณภาพต่อไป (แผนภูมิที่ ๙ และภาคผนวก ๒ ตารางที่ ๙)

แผนภูมิที่ ๙ อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม (มาตรา ๓๓) ผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และกรณีเลิกจ้างจังหวัดอุทัยธานี ปี ๒๕๖๐ - ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี และสำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ๑. ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๒. อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม (มาตรา ๓๓) (YoY) =

$$\frac{(\text{จำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ ไตรมาสปัจจุบัน} - \text{จำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ ไตรมาสเดียวกันปีก่อน}) \times ๑๐๐}{\text{จำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ ไตรมาสเดียวกันปีก่อน}}$$

๓. อัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (YoY) =

$$\frac{(\text{จำนวนผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานไตรมาสปัจจุบัน} - \text{จำนวนผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานไตรมาสเดียวกันปีก่อน}) \times ๑๐๐}{\text{จำนวนผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานไตรมาสเดียวกันปีก่อน}}$$

๔. อัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีเลิกจ้างในระบบประกันสังคม (มาตรา ๓๓) (YoY) =

(จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีเลิกจ้างไตรมาสปัจจุบัน – จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีเลิกจ้างไตรมาสเดียวกันปีก่อน) x ๑๐๐
จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีเลิกจ้างไตรมาสเดียวกันปีก่อน

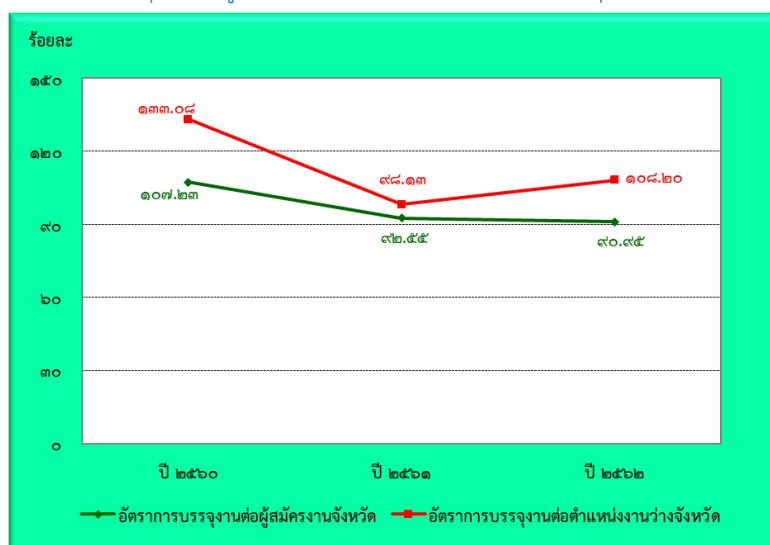


๒.๕ อัตราการบรรจุนาน

อัตราการบรรจุนานในแต่ละปีเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงการเคลื่อนไหวของภาวะการจ้างงาน ซึ่งด้านแรงงาน ซึ่งสามารถศึกษาวิเคราะห์กับจำนวนตำแหน่งงานว่าง และจำนวนผู้สมัครงาน โดยเมื่อวิเคราะห์จำนวน การบรรจุนานที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี ดำเนินการเทียบกับจำนวนตำแหน่งงานว่างที่แจ้งผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี พบว่าอัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่างในปีนี้มีอัตราร้อยละ ๑๐๘.๒๐ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมามีอัตราลดลงร้อยละ ๙๘.๑๓ จะเห็นได้ว่าอัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่างสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะในปีนี้มีตำแหน่งงานว่าง ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน และผู้ได้รับการบรรจุนาน มีจำนวนสูงขึ้น เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาก จึงทำให้มีอัตราสูงขึ้นในปี (แผนภูมิที่ ๑๐ และภาคผนวก ๒ ตารางที่ ๙)

เมื่อศึกษาอัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงาน ปี ๒๕๖๒ อยู่ที่ร้อยละ ๙๐.๙๕ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมามีอัตราลดลงร้อยละ ๑.๖๐ อย่างไรก็ตามอัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงานมีอัตราลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๑ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปีนี้มีจำนวนผู้สมัครงานมากกว่าผู้ได้รับการบรรจุนาน เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา จึงเห็นได้ว่ามีอัตราลดลงกว่าปีที่ผ่านมาก (แผนภูมิที่ ๑๐ และภาคผนวก ๒ ตารางที่ ๙)

แผนภูมิที่ ๑๐ อัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงาน/ตำแหน่งงานว่างในจังหวัดอุทัยธานี ปี ๒๕๖๐ – ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ๑. ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๒. อัตราการบรรจงานต่อผู้สมัครงานจังหวัด = $\frac{\text{ผู้ได้รับการบรรจงานในจังหวัด} \times ๑๐๐}{\text{ผู้สมัครงานในจังหวัด}}$

ผู้สมัครงานในจังหวัด

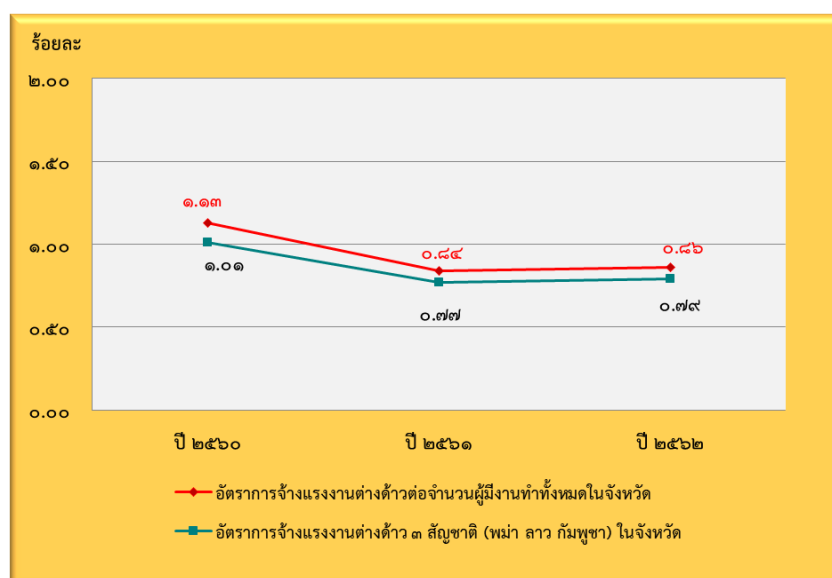
๓. อัตราการบรรจงานต่อตำแหน่งงานว่างจังหวัด = $\frac{\text{ผู้ได้รับการบรรจงานในจังหวัด} \times ๑๐๐}{\text{ตำแหน่งงานว่างในจังหวัด}}$

ตำแหน่งงานว่างในจังหวัด

๒.๖ อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว

อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๖ หมายถึงผู้มีงานทำทุกๆ ๑๐๐ คน จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวประมาณ ๐-๑ คน เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมากพบว่าสูงขึ้นร้อยละ ๐.๐๒ ส่วนอัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) ต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดอยู่ที่ร้อยละ ๐.๗๙ แสดงว่าผู้มีงานทำทุกๆ ๑๐๐ คน จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ๐-๑ คนเมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมากพบว่าขึ้นร้อยละ ๐.๐๒ เนื่องจากจังหวัดอุทัยธานี เป็นจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนน้อย จึงทำให้อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดอุทัยธานีในแต่ละปีจะมีอัตราค่อนข้างใกล้เคียงกัน(แผนภูมิที่ ๑๑ และภาคผนวก ๒ ตารางที่ ๙)

แผนภูมิที่ ๑๑ อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดอุทัยธานี ปี ๒๕๖๐ - ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี และสำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ๑. ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๒. อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดของจังหวัด = $\frac{\text{จำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมดในจังหวัด} \times ๑๐๐}{\text{ผู้มีงานทำในจังหวัด}}$

ผู้มีงานทำในจังหวัด

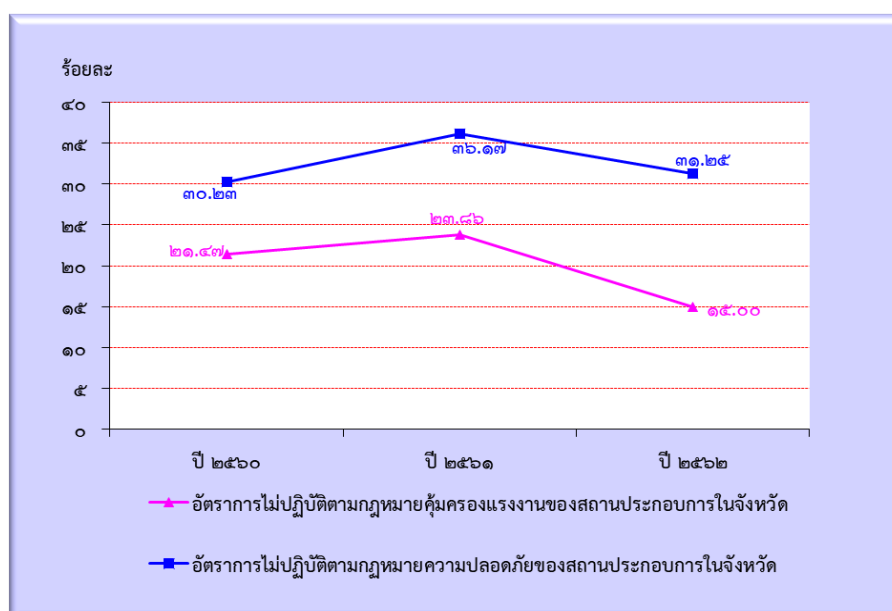
๒.๗ อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายความปลอดภัย
ในการทำงานของสถานประกอบการของสถานประกอบการ

อัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการ เป็นตัวบ่งบอกตัวหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงภาพการณ์ด้านแรงงาน หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายย่อมส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน และส่งผลถึงคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ตามมา สำหรับอัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการ ในการนำเสนอครั้งนี้ สามารถจำแนกได้เป็นการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งอัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดต่อจำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจทั้งหมดในปี ๒๕๖๒ พบว่ามีอัตราร้อยละ ๑๕.๐๐ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมาพบว่าลดตัวลงร้อยละ ๘.๘๖ ทั้งนี้การปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของข้อบังคับการทำงาน และวันหยุดตามประเพณี ซึ่งกฎหมายกำหนดว่าสถานประกอบการต้องมีข้อบังคับการทำงาน เช่น การกำหนด วันเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด และประกาศให้ลูกจ้างทราบ พร้อมทั้ง ทำสำเนาแจ้งให้สำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานีทราบ แต่สถานประกอบการหลายแห่งไม่ทราบหรือทราบไม่ครบทุกขั้นตอน จึงพบปัญหาไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างไรก็ตามได้มีการแนะนำให้ดำเนินการให้ถูกต้องตามข้อกำหนดแล้ว (แผนภูมิที่ ๑๒)

ในส่วนของการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ในปี ๒๕๖๒ พบว่ามีอัตราของสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานร้อยละ ๓๑.๒๕ ลดตัวลงร้อยละ ๔.๙๒ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ทั้งนี้การปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่จะดำเนินการโดยการออกคำสั่งให้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยใน การทำงานมากยิ่งขึ้น (แผนภูมิที่ ๑๒ และภาคผนวก ๒ ตารางที่ ๙)

แผนภูมิที่ ๑๒ อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

ของสถานประกอบการจังหวัดอุทัยธานี ปี ๒๕๖๐ – ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ๑. ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๒. อัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบกิจการในจังหวัด =

จำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานในจังหวัด x ๑๐๐

จำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานในจังหวัด

๓. อัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในจังหวัด =

จำนวนสถานประกอบการที่ผิดตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในจังหวัด x ๑๐๐

จำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในจังหวัด

๘) อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงาน / ข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

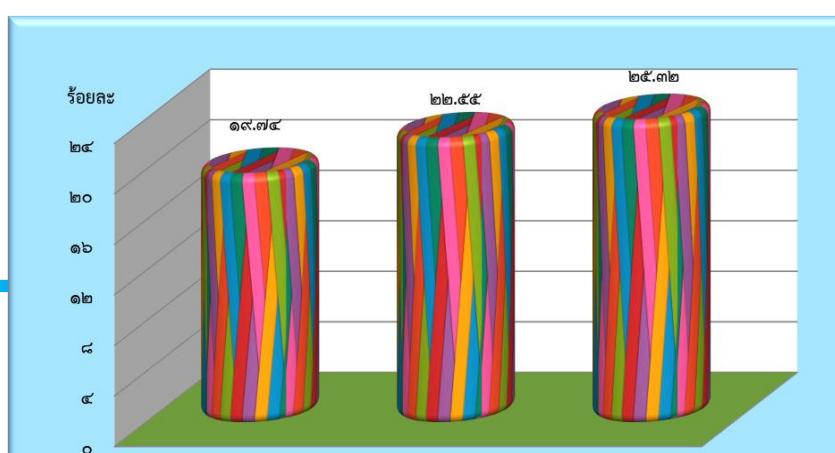
การเกิดข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การเปลี่ยนแปลงของอัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงาน จะแสดงให้เห็นถึงทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่ามีทิศทางหรือแนวโน้มไปในทางใด การเกิดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลมาจากการที่ลูกจ้าง ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง และหากไม่สามารถยุติหรือตกลงกันได้ ก็จะเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้น ในส่วนของจังหวัดอุทัยธานีในปีที่ผ่านมาจนถึงปีนี้ ไม่พบสถานประกอบการที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน แสดงให้เห็นว่าที่ผ่านมาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในจังหวัดอยู่ในระดับดี (ภาคผนวก ๒ ตารางที่ ๙)

สำหรับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการซึ่งเกิดจากความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ที่มีใช้ข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เป็นตัวชี้วัดอีกตัวหนึ่งที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ โดยพบว่าจังหวัดอุทัยธานีตั้งแต่ปีที่ผ่านมาจนถึงปีนี้ ไม่มีการเกิดข้อขัดแย้งใดๆในสถานประกอบการเช่นกัน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการของจังหวัดอุทัยธานี อย่างไรก็ตามกระทรวงแรงงานมิได้นิ่งนอนใจ ทุกหน่วยงานในสังกัดได้ดำเนินการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการ พร้อมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตลอดเวลา

๙) อัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตน

อัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตน คำนวณจากจำนวนผู้ประกันตนของกองทุนประกันสังคมตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๔๐ ต่อจำนวนผู้มีงานทำ ของสำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี ปี ๒๕๖๒ พบว่ามีอัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตนอยู่ที่ร้อยละ ๒๕.๓๒ เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมามีอัตราขยายตัวสูงขึ้นร้อยละ ๒.๗๗ จะเห็นได้ว่าอัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตนในปีขยายตัวสูงขึ้น ซึ่งอาจเป็นเพราะ การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ประกันตน ทั้งนี้สำนักงานประกันสังคมได้ขยายความคุ้มครองไปสู่กลุ่มผู้ใช้แรงงาน นอกเหนือจากนี้ เพื่อจูงใจให้ผู้ใช้แรงงานเข้ามาอยู่ในระบบประกันสังคม และนำไปสู่การมีหลักประกันความมั่นคงในชีวิตเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้อัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ (แผนภูมิที่ ๑๓ และภาคผนวก ๒ ตารางที่ ๙)

แผนภูมิที่ ๑๓ อัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี ปี ๒๕๖๐ - ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี และสำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ๑. ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๒. อัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตนในจังหวัด = $\frac{\text{จำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๓๓, ๓๙, ๔๐ ในจังหวัด} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนผู้มีงานทำในจังหวัด}}$

จำนวนผู้มีงานทำในจังหวัด



สถานการณ์แรงงานจังหวัดอุทัยธานี

สถานการณ์แรงงานจังหวัดอุทัยธานี ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ขอนำเสนอข้อมูลในประเด็นต่างๆ ตามลำดับ คือ

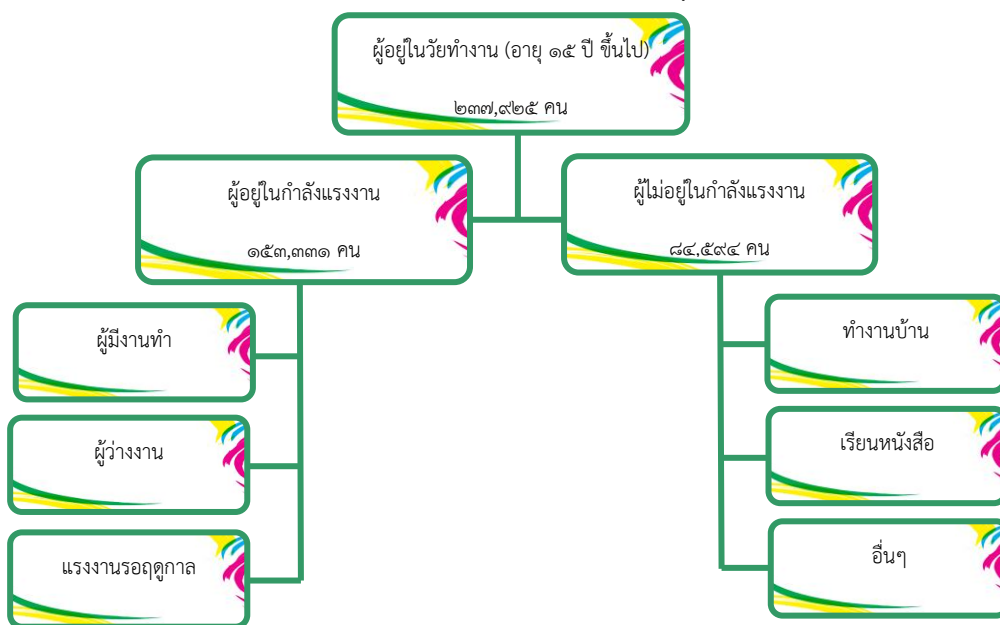
- ๑) กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน ผู้สูงอายุ และคนพิการ
- ๒) การส่งเสริมการมีงานทำ
- ๓) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน
- ๔) การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ
- ๕) การประกันสังคม
- ๖) ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญ
- ๗) ผลการดำเนินงานที่สำคัญตามนโยบายรัฐบาล/นโยบายกระทรวงแรงงาน

๑) กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน

๑.๑ โครงสร้างประชากรกำลังแรงงาน

สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี ได้ดำเนินการสำรวจภาวะการณ การทำงานของประชากร โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (มกราคม – ธันวาคม ๒๕๖๒) ข้อมูลปี พ.ศ. ๒๕๖๒ สรุปรายละเอียดได้ดังนี้ คือ จังหวัดอุทัยธานีมีประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป **เฉลี่ยทั้งสิ้น ๒๓๗,๙๒๕ คน** เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่มีจำนวน ๒๓๗,๓๖๕ คน เพิ่มขึ้นจำนวน ๕๖๐ คน คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๒๔ โดยสัดส่วนของประชากร เพศหญิงมีมากกว่าเพศชายกล่าวคือ เพศหญิงมีจำนวน ๑๒๖,๐๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๘๘ ขณะที่เพศชายมีจำนวน ๑๑๑,๘๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๐๒ จำแนกเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน ๑๕๓,๓๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔๕ ได้แก่ ผู้มีงานทำ จำนวน ๑๕๑,๕๙๖ คน ผู้ว่างงาน จำนวน ๑,๗๓๕ คน กำลังแรงงานนอกฤดูกาลจำนวน ๑,๐๐๐ คน และจำแนกเป็นผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน ๘๔,๕๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๕ พบว่าเป็นผู้ทำงานบ้านจำนวน ๒๖,๖๗๒ คน เรียนหนังสือ จำนวน ๑๔,๖๓๗ คน และประเภทอื่นๆ จำนวน ๔๓,๒๘๕ คน (แผนภาพที่ ๒, ตารางที่ ๗ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๑๐)

แผนภาพที่ ๒ โครงสร้างประชากรกำลังแรงงานจังหวัดอุทัยธานี ปี พ.ศ. ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี ปี พ.ศ. ๒๕๖๒

สถานภาพแรงงาน	ปี ๒๕๖๒			ปี ๒๕๖๑
	ชาย	หญิง	รวม	
ประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป	๑๑๑,๘๗๕	๑๒๖,๐๕๐	๒๓๗,๙๒๕	๒๓๗,๓๖๕
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	๘๓,๔๒๔	๖๙,๙๐๗	๑๕๓,๓๓๑	๑๕๓,๓๐๙
- ผู้มีงานทำ	๘๒,๔๖๒	๖๙,๑๓๔	๑๕๑,๕๙๖	๑๕๑,๗๙๘
- ผู้ว่างงาน	๔๐๐	๒๓๕	๖๓๕	๑,๐๓๗
- กำลังแรงงานที่นอกฤดูกาล	๕๖๒	๔๓๘	๑,๐๐๐	๔๑๕
ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	๒๘,๔๕๑	๕๖,๑๔๓	๘๔,๕๙๔	๗๘,๐๕๖

- ทำงานที่บ้าน	๒,๐๓๐	๒๔,๖๔๒	๒๖,๖๗๒	๒๔,๗๙๐
- เรียนหนังสือ	๗,๐๘๒	๗,๕๙๕	๑๔,๖๗๗	๑๔,๕๓๓
- อื่น ๆ	๑๙,๓๓๙	๒๓,๙๐๖	๔๓,๒๔๕	๓๘,๗๓๓
อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงาน	๙๘.๘๕	๙๘.๘๙	๙๘.๘๗	๙๙.๐๕
อัตราการว่างงาน	๐.๑๔	๐.๑๑	๐.๑๒	๐.๐๙

ตารางที่ ๗ ประชากรจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามเพศและสถานภาพแรงงาน ปี ๒๕๖๒

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี ณ ปี ๒๕๖๒

หมายเหตุ : ๑. หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๒. อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงานจังหวัด = $\frac{\text{ผู้มีงานทำในจังหวัด} \times ๑๐๐}{\text{ผู้อยู่ในกำลังแรงงานในจังหวัด}}$

ผู้อยู่ในกำลังแรงงานในจังหวัด

๓. อัตราการว่างงานจังหวัด = $\frac{\text{ผู้ว่างงานในจังหวัด} \times ๑๐๐}{\text{ผู้อยู่ในกำลังแรงงานในจังหวัด}}$

ผู้อยู่ในกำลังแรงงานในจังหวัด

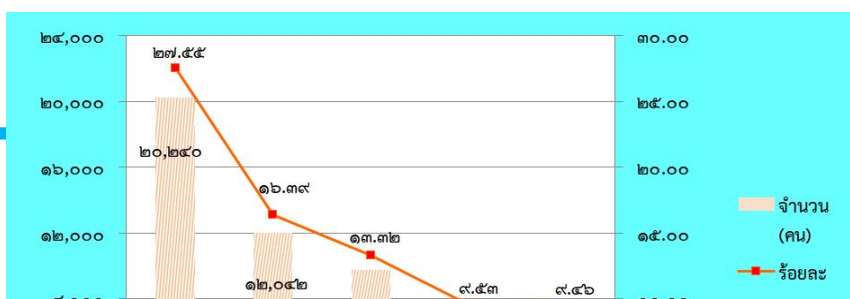
๑.๒ จำนวนผู้มีงานทำ

เมื่อพิจารณาผู้มีงานทำ จำนวน ๑๕๑,๕๕๖ คน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่าทำงานในภาคเกษตรกรรม จำนวน ๗๘,๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๕๔ ส่วนผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรม มีจำนวน ๗๓,๔๑๖ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔๘.๔๖ ของผู้มีงานทำทั้งหมด เนื่องจากจังหวัดอุทัยธานีเป็นจังหวัดเกษตรกรรม จึงทำให้จำนวนผู้มีงานทำในภาคเกษตรจะสูงกว่าจำนวนผู้ มีงานทำนอกภาคเกษตรในทุกๆปี

โดยกลุ่มผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรมมากที่สุด ๕ อันดับแรก คือ (๑) การขายส่ง การขายปลีก จำนวน ๒๐,๒๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๕ (๒)การผลิต จำนวน ๑๒,๐๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๙ (๓) การบริหารราชการ และป้องกันประเทศ จำนวน ๙,๗๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๒ (๔) กิจกรรมโรงแรม และอาหาร จำนวน ๗,๐๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๕๓ และ (๕) การ ก่อสร้างจำนวน ๖,๙๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๖ ของผู้มีงานทำ นอกภาคเกษตรกรรม ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๑๔ และ ภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๑๑)



แผนภูมิที่ ๑๔ ผู้มีงานทำจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมสาขานอกภาคเกษตรกรรม ๕ อันดับแรก ปี ๒๕๖๒

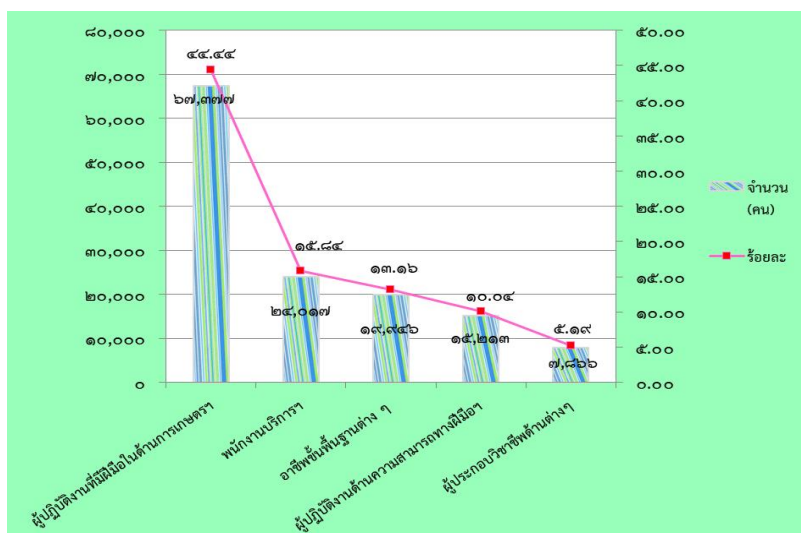


ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

เมื่อพิจารณาผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพในปี ๒๕๖๒ พบว่าอาชีพที่มีผู้ทำงานมากที่สุด ๕ อันดับแรก คือ (๑) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง จำนวน ๖๗,๓๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๔ (๒) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด จำนวน ๒๔,๐๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘๔ (๓) อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ จำนวน ๑๙,๙๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑๖ (๔) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๕,๒๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๔ และ (๕) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านอื่นๆ จำนวน ๗,๘๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๙ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๑๕ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๑๒)

แผนภูมิที่ ๑๕ ผู้มีงานทำจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามอาชีพ (๕ อันดับแรก) ปี ๒๕๖๒



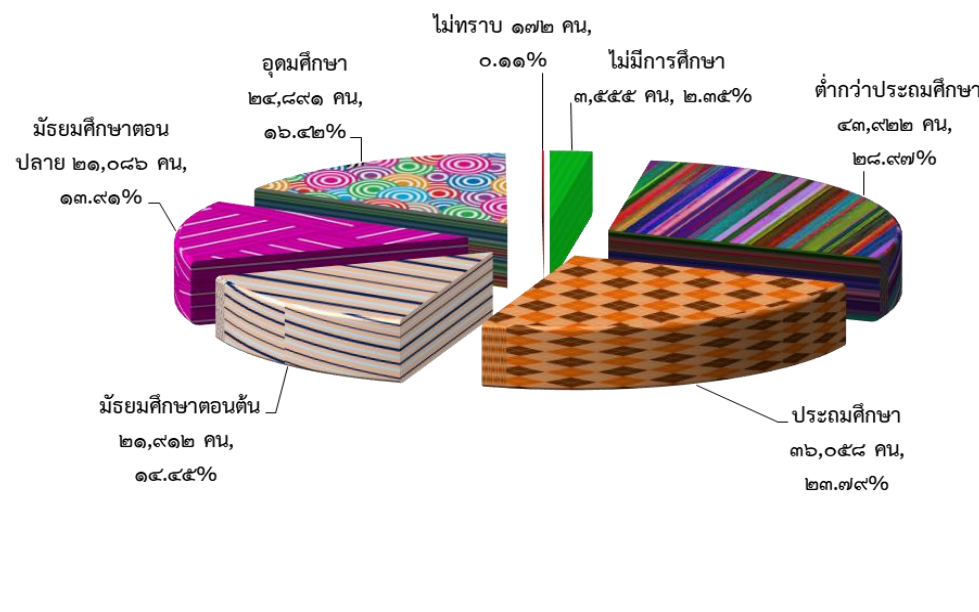
ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

หากศึกษาถึงระดับการศึกษาของผู้มีงานทำ พบว่าผู้มีส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน ๔๓,๙๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙๗ รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน ๓๖,๐๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๔

ระดับอุดมศึกษา จำนวน ๒๔,๘๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๒ ระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๒๑,๙๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔๕ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๒๑,๐๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙๑ ไม่มีการศึกษา จำนวน ๓,๕๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๕ และไม่ทราบ จำนวน ๑๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๑ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๑๖ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๑๓)

แผนภูมิที่ ๑๖ ผู้มีงานทำจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ปี ๒๕๖๒

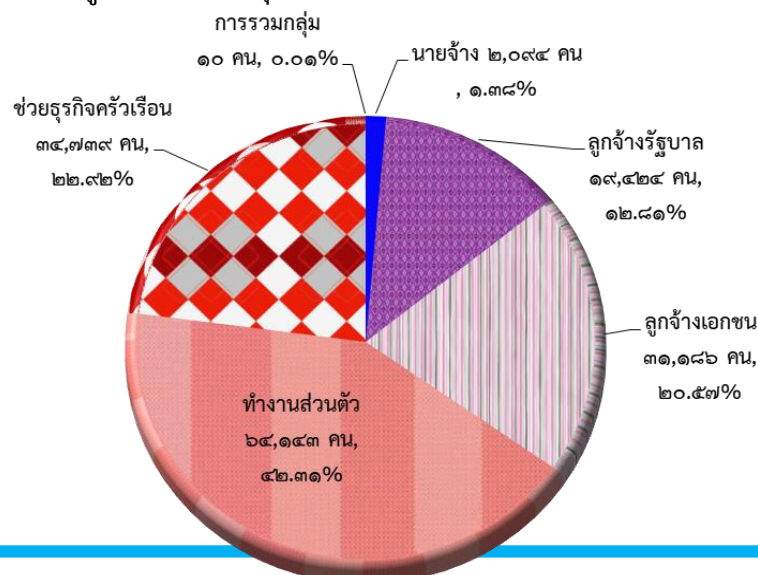


ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

ในด้านสถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำ พบว่าส่วนใหญ่ทำงานส่วนตัวจำนวน ๖๔,๑๔๓ คนคิดเป็น ร้อยละ ๔๒.๓๑ ช่วยธุรกิจครัวเรือนจำนวน ๓๔,๗๓๙ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๒ ลูกจ้างเอกชน จำนวน ๓๑,๑๘๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๗ ลูกจ้างรัฐบาล จำนวน ๑๙,๔๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘๑ การทำงานเป็นนายจ้างจำนวน ๒,๐๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๘ และการรวมกลุ่ม จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๑ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๑๗ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๑๔)

แผนภูมิที่ ๑๗ ผู้มีงานทำจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ปี ๒๕๖๒

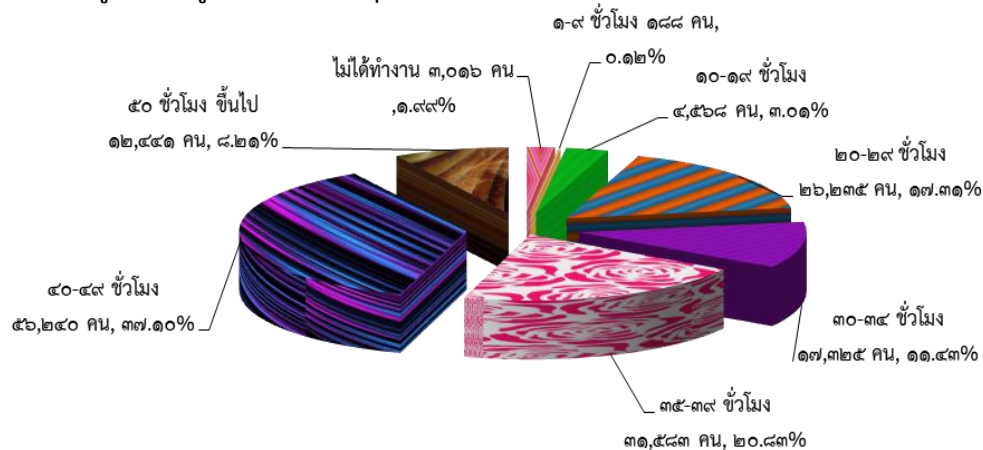


ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

ผู้มีงานทำจำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ พบว่าผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานอยู่ที่ ๔๐-๔๙ ชั่วโมง จำนวน ๕๖,๒๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๐ รองลงมาคือ ๓๕-๓๙ ชั่วโมง จำนวน ๓๑,๕๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๓, ๒๐-๒๙ ชั่วโมง จำนวน ๒๖,๒๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๑, ๓๐-๓๔ ชั่วโมง จำนวน ๑๗,๓๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๓, ๕๐ ชั่วโมงขึ้นไป จำนวน ๑๒,๔๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๑, ๑๐-๑๙ ชั่วโมง จำนวน ๔,๕๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๑, ไม่ได้ทำงาน จำนวน ๓,๐๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๙ และ ๑-๙ ชั่วโมง จำนวน ๑,๘๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๒ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๑๘ และ ภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๑๕)

แผนภูมิที่ ๑๘ ผู้มีงานทำจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๑.๓ ผู้ว่างงาน

การว่างงานของจังหวัดอุทัยธานีในปี ๒๕๖๒ มีผู้ว่างงานจำนวน ๖๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๒ ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่มีผู้ว่างงาน จำนวน ๑,๐๙๗ คน ลดลงจำนวน ๔๕๘ คน คิดเป็นอัตราส่วนที่ลดลงร้อยละ ๔๑.๗๕ สำหรับจำนวนผู้ว่างงานในปีนี้มีจำแนกตามเพศพบว่าผู้ว่างงานเป็นเพศชาย จำนวน ๔๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๘ เพศหญิง จำนวน ๒๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔๒ จะเห็นได้ว่าในปีนี้มีผู้ว่างงานมีจำนวนลดลงกว่าปี ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นผลดีที่แสดงให้เห็นว่าประชาชนในจังหวัดมีงานทำมากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา (แผนภูมิที่ ๑๙ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๑๖)

แผนภูมิที่ ๑๙ จำนวนผู้ว่างงานจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามเพศ ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

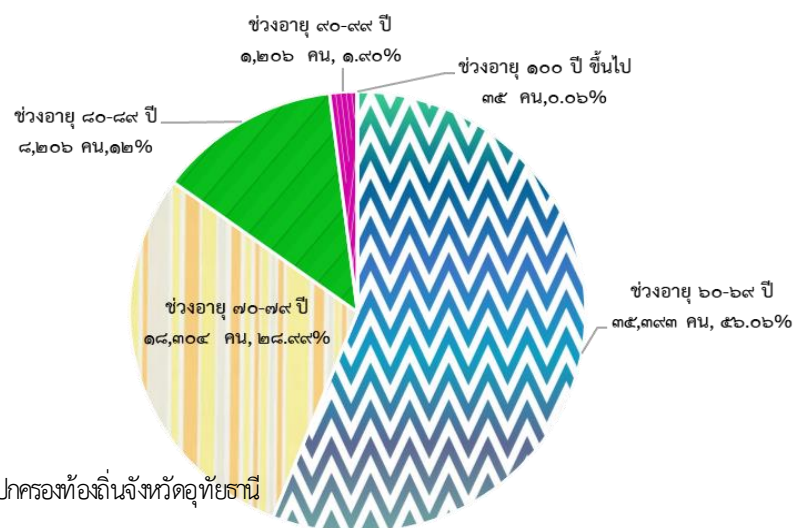
หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๑.๔ ผู้สูงอายุ



ผู้สูงอายุในจังหวัดอุทัยธานี ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ มีจำนวน ๖๓,๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๒ ของจำนวนประชากรทั้งหมดในจังหวัด แยกเป็นเพศชาย จำนวน ๓๔,๙๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓๔ เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๘,๒๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๖ เมื่อจำแนกตามช่วงอายุพบว่า ช่วงอายุที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุด คือ ช่วงอายุ ๖๐-๖๙ ปี จำนวน ๓๕,๓๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๐๖ รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๗๐-๗๙ ปี จำนวน ๑๘,๓๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙๙ ช่วงอายุ ๘๐-๘๙ ปี จำนวน ๘,๒๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒ ช่วงอายุ ๙๐-๙๙ ปี จำนวน ๑,๒๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๐ และช่วงอายุ ๑๐๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๖ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๒๐ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๑๗)

แผนภูมิที่ ๒๐ จำนวนผู้สูงอายุในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามช่วงอายุ ปี ๒๕๖๒



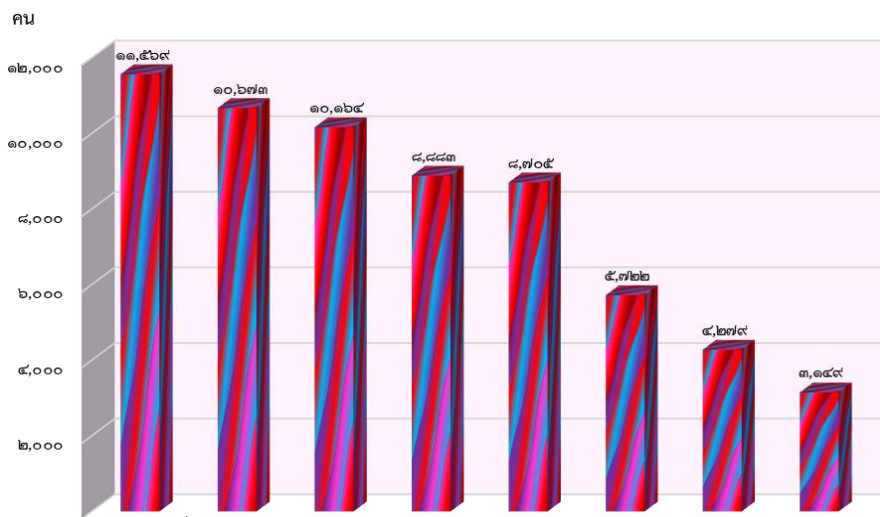
ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

เมื่อจำแนกผู้สูงอายุตามรายอำเภอ พบว่า อำเภอที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุด คือ อำเภอบ้านไร่ จำนวน ๑๑,๕๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓๒ รองลงมา คือ อำเภอเมืองอุทัยธานี จำนวน ๑๐,๖๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๙๐ อำเภอลานสัก จำนวน

๑๐,๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑๐ อำเภอหนองฉาง จำนวน ๘,๘๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๗ อำเภอทัพทัน จำนวน ๘,๗๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๙ อำเภอสว่างอารมณ์ จำนวน ๕,๗๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๖ อำเภอหนองขาหย่าง จำนวน ๔,๒๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๘ และอำเภอห้วยคต จำนวน ๓,๑๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๙ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๒๑ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๑๗)

แผนภูมิที่ ๒๑ จำนวนผู้สูงอายุในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามรายอำเภอ ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

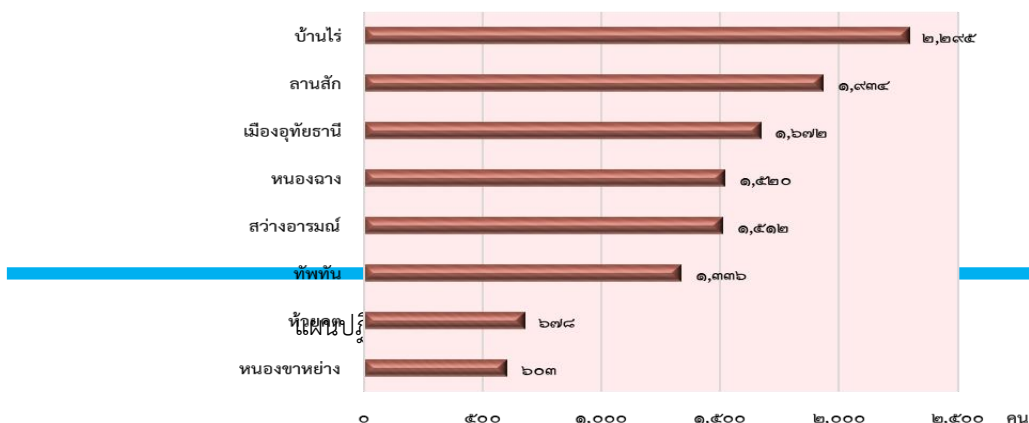
ปัจจุบันจังหวัดอุทัยธานี มีผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ จำนวน ๕๙,๐๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๕๔ ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมดในจังหวัด เป็นชาย จำนวน ๒๕,๙๕๗ คน และเป็นหญิง จำนวน ๓๓,๑๐๗ คน ส่วนผู้สูงอายุที่ไม่ได้รับเบี้ยยังชีพ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้สูงอายุที่เป็นข้าราชการบำนาญ และผู้สูงอายุที่ได้รับสวัสดิการอื่นๆ

๑.๕ คนพิการ



จังหวัดอุทัยธานี มีคนพิการ จำนวน ๑๑,๕๕๐ คน (ข้อมูล ณ ธันวาคม ๒๕๖๒) แยกเป็นชาย จำนวน ๖,๑๑๙ คน เป็นหญิง จำนวน ๕,๔๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๐๒ เมื่อจำแนกคนพิการตามรายอำเภอ พบว่าอำเภอที่มีจำนวนคนพิการมากที่สุด คือ อำเภอบ้านไร่ จำนวน ๒,๒๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๘๗ รองลงมา คือ อำเภอลานสัก จำนวน ๑,๙๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๔ อำเภอเมืองอุทัยธานี จำนวน ๑,๖๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔๘ อำเภอหนองฉาง จำนวน ๑,๕๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑๖ อำเภอสว่างอารมณ์ จำนวน ๑,๕๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๙ อำเภอทัพทัน จำนวน ๑,๓๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๗ อำเภอห้วยคต ๖๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๗ และอำเภอหนองขาหย่างจำนวน ๖๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๒ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๒๒ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๑๘)

แผนภูมิที่ ๒๒ จำนวนคนพิการในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามรายอำเภอ ปี ๒๕๖๒

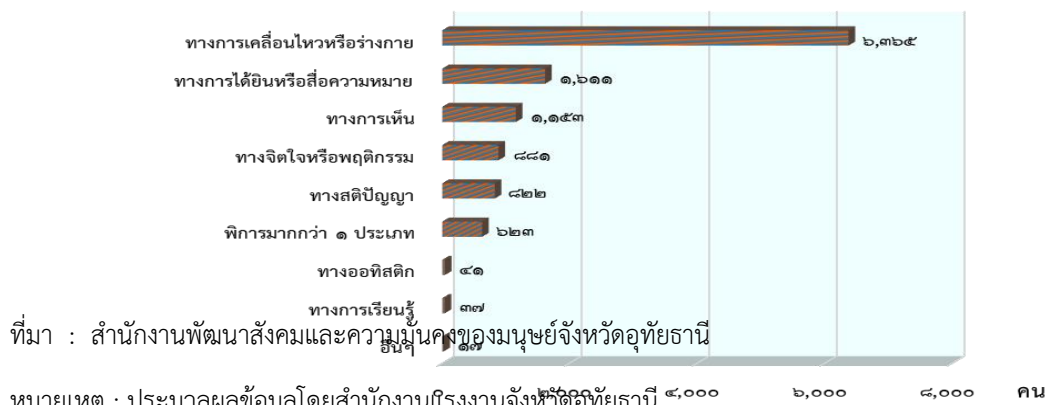


ที่มา : สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

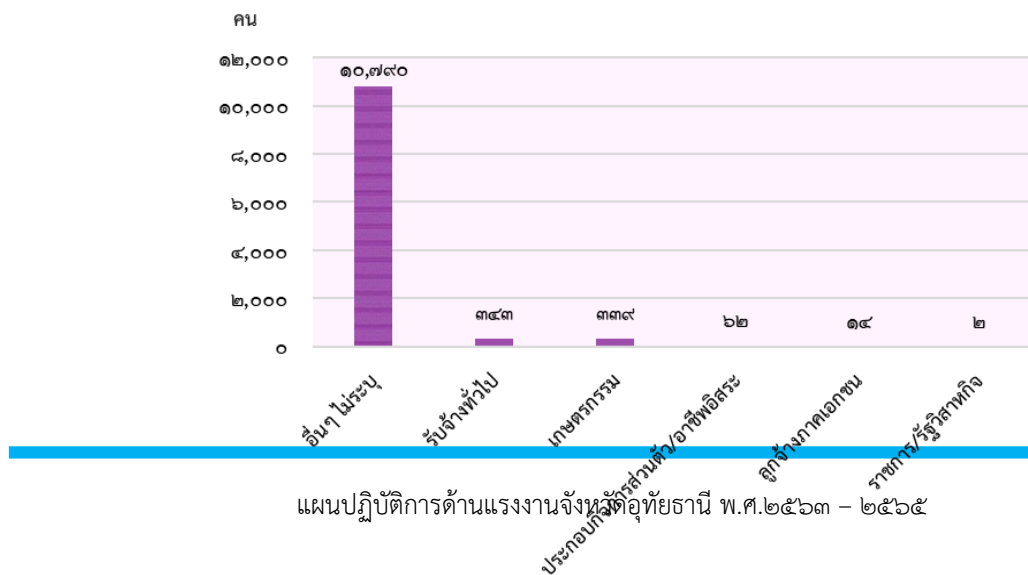
สำหรับประเภทความพิการ ของคนพิการในจังหวัดอุทัยธานี พบว่าเป็น**ประเภทความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกายมากที่สุด จำนวน ๖,๓๖๕ คน** คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑๑ รองลงมา คือ ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย จำนวน ๑,๖๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙๕ ทางการเห็น จำนวน ๑,๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๘ ทางจิตใจหรือพฤติกรรม จำนวน ๘๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๓ ทางสติปัญญา จำนวน ๘๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๒ พิการมากกว่า ๑ ประเภท จำนวน ๖๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๙ ทางออทิสติก จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๕ ทางการเรียนรู้ จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๒ และอื่นๆ จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๔ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๒๓ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๑๙)

แผนภูมิที่ ๒๓ จำนวนคนพิการในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประเภทความพิการ ปี ๒๕๖๒



อาชีพของคนพิการในจังหวัดอุทัยธานี พบว่าคนพิการส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอื่นๆ (ไม่ระบุในระบบ) มากที่สุด จำนวน ๑๐,๗๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔๒ รองลงมาคือรับจ้างทั่วไป จำนวน ๓๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๗ เกษตรกรรม จำนวน ๓๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๔ ประกอบกิจการส่วนตัว และประกอบอาชีพอิสระ จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๔ ลูกจ้างภาคเอกชน จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๒ ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๒ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๒๔ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๒๐)

แผนภูมิที่ ๒๔ จำนวนคนพิการในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประเภทอาชีพ ปี ๒๕๖๒

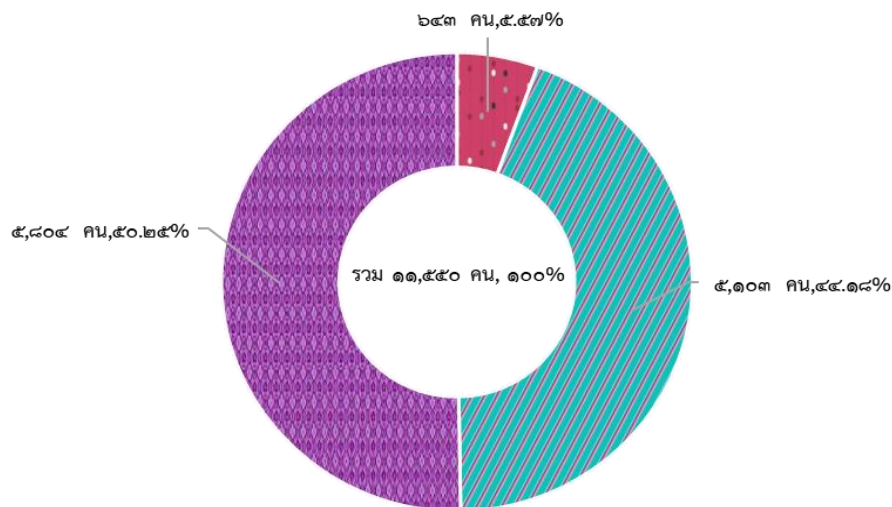


ที่มา : สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่าคนพิการในจังหวัดอุทัยธานี ส่วนใหญ่จะเป็นผู้สูงอายุที่มีอายุอยู่ในช่วง ๖๐ ปี ขึ้นไป มากสุด จำนวน ๕,๘๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๒๕ รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๑๙-๕๙ ปี จำนวน ๕,๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๑๘ และช่วงอายุ แรกเกิด-๑๘ ปี จำนวน ๖๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๗ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๒๕ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๒๑)

แผนภูมิที่ ๒๕ จำนวนคนพิการในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามช่วงอายุ ปี ๒๕๖๒

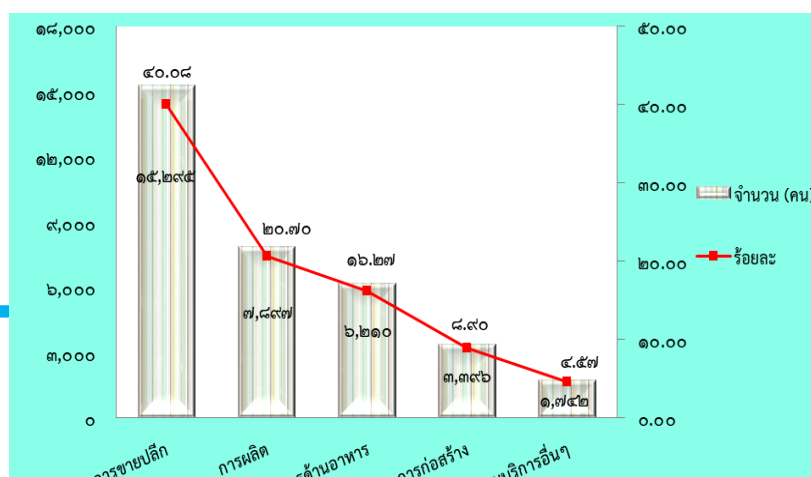


ที่มา : สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุทัยธานี

๑.๖ แรงงานนอกระบบ

สำหรับแรงงานนอกระบบข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จากผลการศึกษาของสำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ผู้มีงานทำอยู่ในแรงงานนอกระบบมีจำนวน ๑๑๓,๔๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๙๙ ของผู้มีงานทำทั้งหมด ทั้งนี้แรงงานนอกระบบเหล่านี้จะทำงานในภาคเกษตรเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือมีจำนวน ๗๕,๓๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๓๗ ขณะที่การทำงาน นอกภาคเกษตร มีจำนวน ๓๘,๑๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๓ ซึ่งกลุ่มนอกภาคเกษตรนี้ เมื่อจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่าอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานนอกระบบสูงสุด ๕ อันดับแรก คือ (๑) การขายส่ง การขายปลีก จำนวน ๑๕,๒๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๘ (๒) การผลิต จำนวน ๗,๘๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๐ (๓) ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน ๖,๒๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๗ (๔) การก่อสร้าง จำนวน ๓,๓๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๐ (๕) กิจกรรมบริการอื่นๆ จำนวน ๑,๗๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๗ (แผนภูมิที่ ๒๖ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๒๒)

แผนภูมิที่ ๒๖ ผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม (๕ อันดับแรก) พ.ศ. ๒๕๖๒

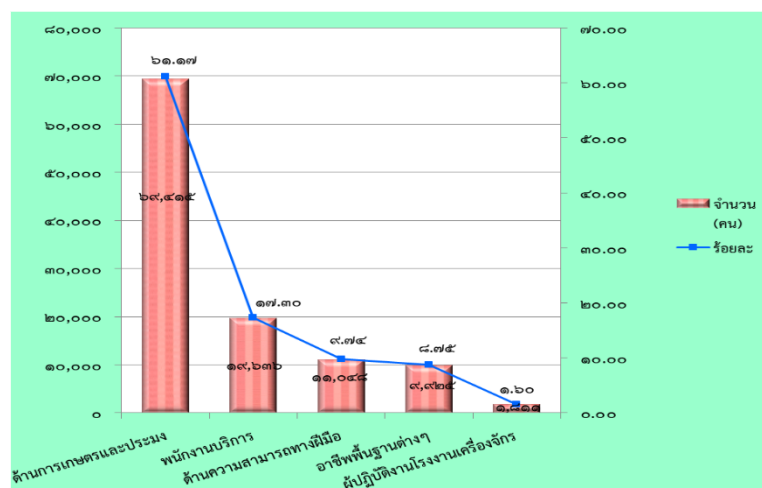


ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบ **จำแนกตามอาชีพ** พบว่าผู้มีงานทำในอาชีพต่างๆ สูงสุด ๕ อันดับแรก คือ (๑) ด้านการเกษตรและประมง จำนวน ๖๙,๔๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑๗ (๒) พนักงานบริการ จำนวน ๑๙,๖๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๐ (๓) ด้านความสามารถทางฝีมือ จำนวน ๑๑,๐๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๗๔ (๔) อาชีพพื้นฐานต่างๆ จำนวน ๙,๙๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๕ (๕) ผู้ปฏิบัติงานโรงงานเครื่องจักร จำนวน ๑,๘๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๐ (แผนภูมิที่ ๒๗ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๒๓)

แผนภูมิที่ ๒๗ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามอาชีพ (๕ อันดับแรก) พ.ศ. ๒๕๖๒

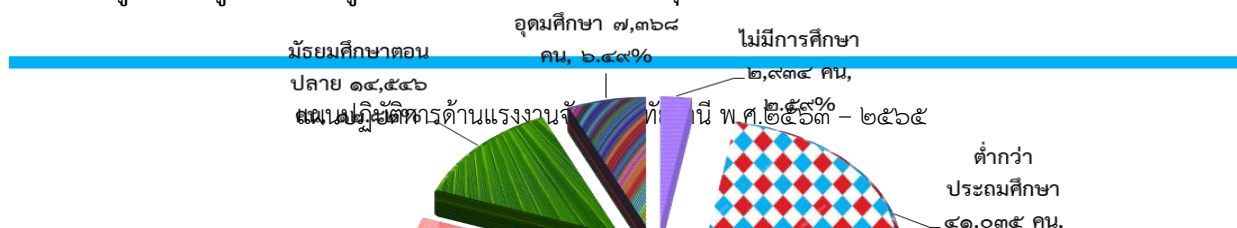


ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบ **จำแนกตามระดับการศึกษา** พบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน ๔๑,๐๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑๖ รองลงมา คือ ระดับประถมศึกษา จำนวน ๒๙,๐๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๔ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๑๘,๔๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๐ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๑๔,๕๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘๒ ระดับอุดมศึกษา จำนวน ๗,๓๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๙ และไม่มีการศึกษา จำนวน ๒,๙๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๙ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๒๘ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๒๔)

แผนภูมิที่ ๒๘ ผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามระดับการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

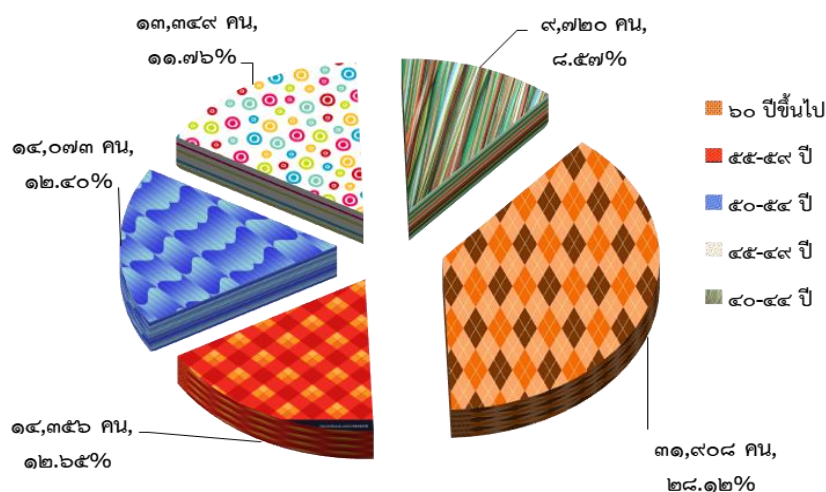


ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบ **จำแนกตามช่วงอายุ ๕ อันดับแรก** ได้แก่ (๑) ช่วงอายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๓๑,๙๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๒ (๒) ช่วงอายุ ๕๕-๕๙ ปี จำนวน ๑๔,๓๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๖๕ (๓) ช่วงอายุ ๕๐-๕๔ ปี จำนวน ๑๔,๐๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๔๐ (๔) ช่วงอายุ ๔๕-๔๙ ปี จำนวน ๑๓,๓๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๖ (๕) ช่วงอายุ ๔๐-๔๔ ปี จำนวน ๙,๗๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๗ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มของผู้สูงอายุ และวัยกลางคนมากกว่ากลุ่มหนุ่มสาว เนื่องจากกลุ่มผู้สูงอายุ และวัยกลางคนกลุ่มนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานกลุ่มที่ประกอบอาชีพอิสระทั่วไป เช่น คนขับรถรับจ้าง เกษตรกร ชาวสวน ชาวสวน แม่ค้าหาบเร่ แผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างทำผม เป็นต้น กลุ่มที่ทำงานรับจ้าง และมีเงินเดือนประจำ เช่น แรงงานรับจ้างทำ การเกษตรตามฤดูกาล แรงงานประมง คนรับใช้และคนทำงานบ้าน และกลุ่มรับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น (แผนภูมิที่ ๒๙ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๒๕)

แผนภูมิที่ ๒๙ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามช่วงอายุ (๕ อันดับแรก) พ.ศ. ๒๕๖๒

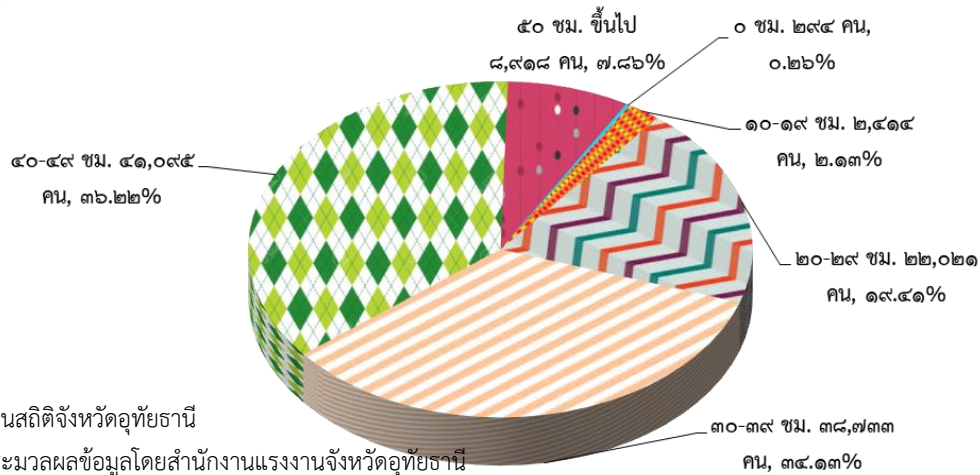


ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบจำแนกตามจำนวนชั่วโมงการทำงานพบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ มีจำนวน ชั่วโมงการทำงานอยู่ที่ ๔๐-๔๙ ชั่วโมง จำนวน ๔๑,๐๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒๒ รองลงมา คือ ๓๐-๓๙ ชั่วโมง จำนวน ๓๘,๗๓๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๓๔.๑๓, ๒๐-๒๙ ชั่วโมง จำนวน ๒๒,๐๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔๑, ๕๐ ชั่วโมงขึ้นไป จำนวน ๘,๙๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๖, ๑๐-๑๙ ชั่วโมงจำนวน ๒,๔๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๓ และ ๐ ชั่วโมง จำนวน ๒๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๖ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๓๐ และ ภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๒๖)

แผนภูมิที่ ๓๐ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามจำนวนชั่วโมงการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๒

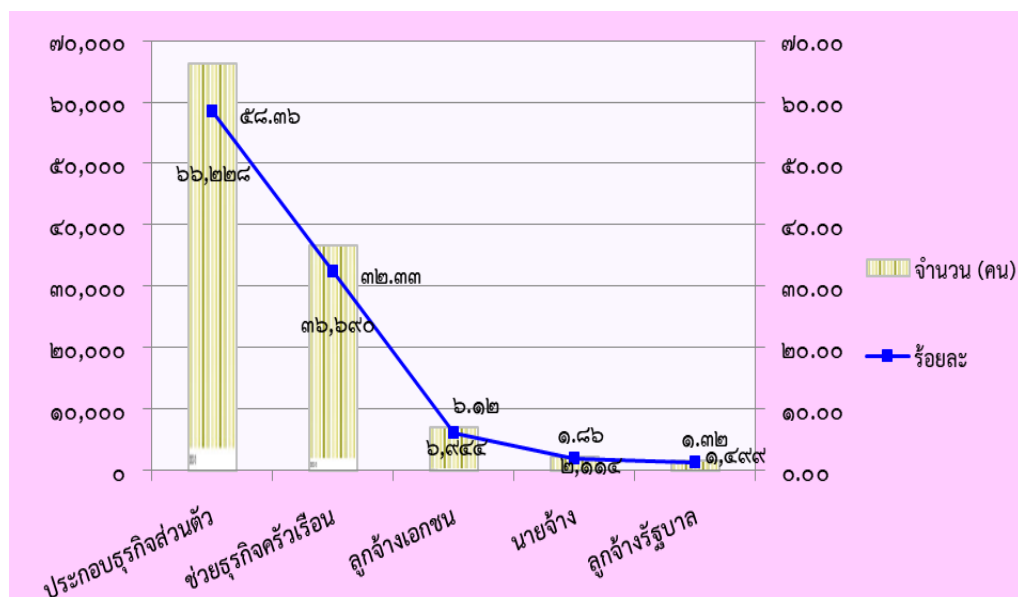


ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน พบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จะมีสถานภาพการทำงาน คือ ประกอบธุรกิจส่วนตัวจำนวน ๖๖,๒๒๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๘.๓๖ รองลงมา คือ ช่วยธุรกิจครัวเรือน จำนวน ๓๖,๖๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓๓ ลูกจ้างเอกชน จำนวน ๖,๙๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๑๒ การเป็นนายจ้าง จำนวน ๒,๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๖ และลูกจ้างรัฐบาล จำนวน ๑,๔๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๒ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๓๑ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๒๗)

แผนภูมิที่ ๓๑ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามสถานภาพการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

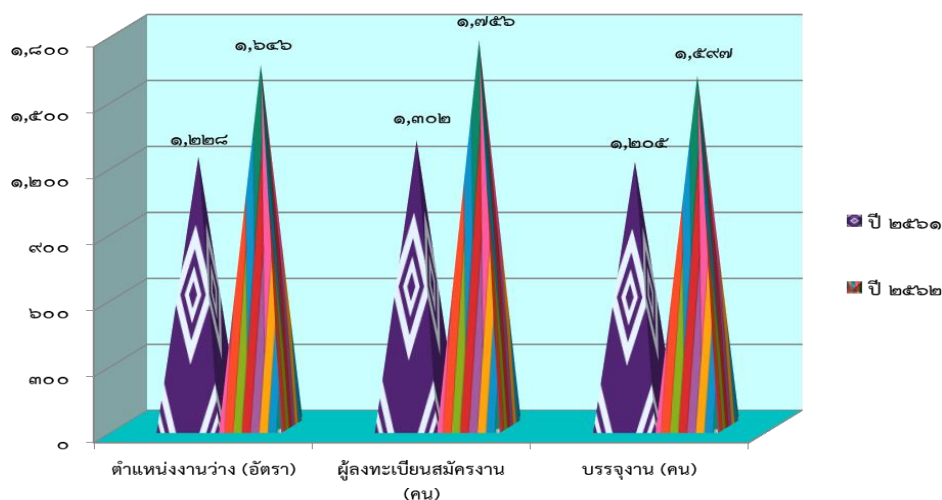
๒) การส่งเสริมการมีงานทำ

๒.๑ การจัดหางานในประเทศ

๒.๑.๑) เปรียบเทียบตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงาน

ภารกิจการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำเป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี การส่งเสริมการมีงานทำในรูปแบบการจัดหางาน มีทั้งการหางานในประเทศและต่างประเทศ โดยการจัดหางานในจังหวัดอุทัยธานี ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (มกราคม – ธันวาคม ๒๕๖๒) มีตำแหน่งงานว่างที่แจ้งผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี จำนวน ๑,๖๔๖ อัตรา เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมามีจำนวน ๑,๒๒๘ อัตรา เพิ่มขึ้นจำนวน ๔๑๘ อัตรา คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๔.๐๔ ขณะที่ผู้ลงทะเบียนสมัครงานในปีนี้มีจำนวน ๑,๗๕๖ คน เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมามีจำนวน ๑,๓๐๒ คน เพิ่มขึ้นจำนวน ๔๕๔ คน คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๔.๘๗ และ การบรรจุงานในปีนี้มีจำนวน ๑,๕๔๗ คน เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมามีจำนวน ๑,๒๐๕ คน เพิ่มขึ้นจำนวน ๓๔๒ คน คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๘.๕๔ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๓๒ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๒๘)

แผนภูมิที่ ๓๒ เปรียบเทียบตำแหน่งงานว่าง/การสมัครงาน/การบรรจุงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และปี พ.ศ. ๒๕๖๒



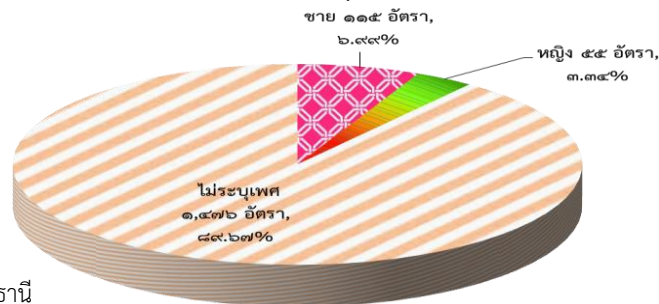
ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

สำหรับตำแหน่งงานว่าง เมื่อจำแนกตามเพศในปีนี้เป็นเพศชาย จำนวน ๑๑๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๙ เป็นเพศหญิง จำนวน ๕๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๔ และแบบไม่ระบุเพศ จำนวน ๑,๔๗๖ อัตรา คิดเป็น ร้อยละ ๘๙.๖๗

ของตำแหน่งงานว่างทั้งหมด การที่ตำแหน่งงานว่างกว่าครึ่งไม่ได้ระบุเพศแสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการหรือนายจ้างพิจารณาเห็นว่างานโดยทั่วไปไม่ว่าชายหรือหญิงก็สามารถทำได้เช่นกัน หรือไม่มีความแตกต่างในเรื่องเพศ ในอีกประการหนึ่งนายจ้างพิจารณาเห็นว่าการทำงานไม่ระบุเพศจะมีผลดีในด้านโอกาส การคัดเลือกมากกว่าการระบุเพศ (แผนภูมิที่ ๓๓ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๒๘)

แผนภูมิที่ ๓๓ ตำแหน่งงานว่างในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามเพศ ปี ๒๕๖๒

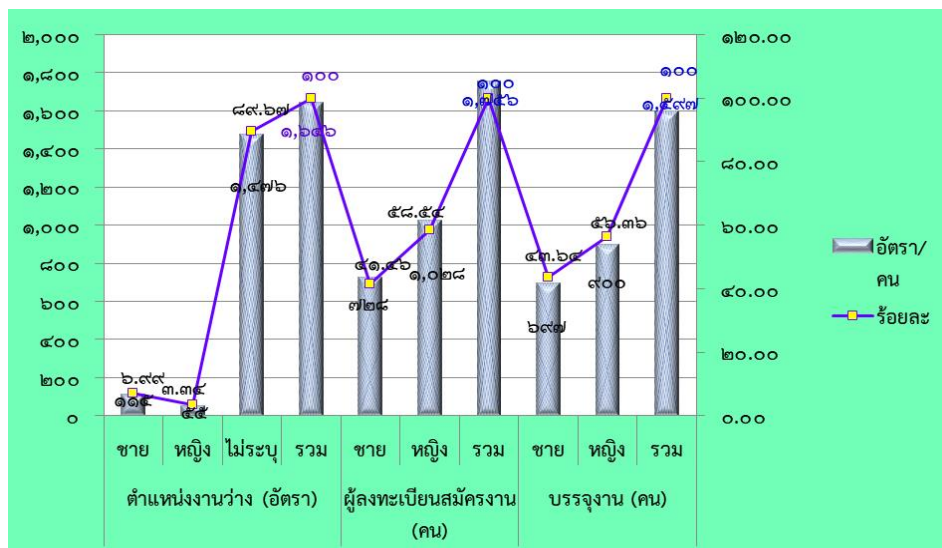


ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

เมื่อพิจารณาถึงจำนวนผู้มาลงทะเบียนสมัครงานในปี พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๗๕๖ คน เป็นเพศชาย จำนวน ๗๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๖ และเป็นเพศหญิง จำนวน ๑,๐๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๕๔ สำหรับการบรรจุงาน มีผู้ได้รับการบรรจุงานทั้งสิ้น ๑,๕๔๗ คน โดยสัดส่วนของเพศหญิงจะได้รับการบรรจุงานมากกว่า เพศชาย กล่าวคือ ผู้ได้รับการบรรจุงานเป็นเพศหญิง จำนวน ๙๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๓๖ ขณะที่เพศชาย จำนวน ๖๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๖๔ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สอดคล้องกับจำนวนผู้สมัครงานที่มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (แผนภูมิที่ ๓๔ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๒๘)

แผนภูมิที่ ๓๔ ตำแหน่งงานว่าง/ผู้สมัครงาน/การบรรจุงานในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามเพศ ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

สำหรับตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษา ปี ๒๕๖๒ พบว่าระดับการศึกษาที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด คือ ระดับมัธยมศึกษา มีตำแหน่งงานว่างจำนวน ๕๕๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๔ รองลงมาเป็นระดับ ปวช. จำนวน ๒๕๓ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๗ ระดับ ปวส.

จำนวน ๒๔๙ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๓ ระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า จำนวน ๒๑๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑๒ ระดับอนุปริญา
จำนวน ๑๙๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๙ และระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๘๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๖ ตามลำดับ จากตำแหน่ง
งานว่างแสดงให้เห็นว่าขณะนี้ตลาดแรงงานในจังหวัดอุทัยธานี มีความต้องการแรงงานในระดับ ปวช. ปวส. มากกว่าปีที่ผ่านมา ด้าน
ผู้ลงทะเบียนสมัครงานในปี ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑,๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๒๑ รองลงมา
เป็นระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า จำนวน ๓๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๔ ระดับ ปวส. จำนวน ๑๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๓
ระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๘ ระดับ ปวช. จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๗ และ
ระดับอนุปริญา จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๗ ตามลำดับ ส่วนการบรรจุนาน ระดับมัธยมศึกษาได้รับการบรรจุนานมากที่สุด จำนวน ๙๖๗ คน คิดเป็น
ร้อยละ ๖๐.๕๕ รองลงมา คือ ระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า จำนวน ๒๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔๑ ระดับ ปวส. จำนวน ๑๔๒ คน
คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๙ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๙ ระดับ ปวช. จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๗ และ
ระดับอนุปริญา จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๙ ตามลำดับ (ตารางที่ ๘ แผนภูมิที่ ๓๕ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๒๙)

ประเด็นที่น่าสังเกต คือ ในระดับมัธยมศึกษา มีตำแหน่งงานว่างมีผู้ลงทะเบียนสมัครงาน และได้รับการบรรจุนานสูงสุด แสดงให้
เห็นว่าระดับการศึกษานี้ ยังคงเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน แต่ในทางกลับกันในระดับการศึกษา ปวช. ปวส. ตลาดแรงงานมี
ความต้องการแรงงาน แต่กลับมีผู้ได้รับการบรรจุนานเป็นจำนวนน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้สมัครงานในระดับการศึกษานี้ อาจมีวุฒิหรือจบ
การศึกษาไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ตลาดแรงงานหรือสถานประกอบการต้องการ จึงทำให้ได้รับการบรรจุนานน้อยลง
เช่นเดียวกับระดับอนุปริญา ที่ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานในทุกๆปี แต่กลับไม่ค่อยมีผู้สนใจสมัครงาน ฉะนั้นระบบ
การศึกษาต้องเร่งผลิตคนในระดับการศึกษานี้เพื่อรองรับกับตลาดแรงงานควบคู่กับการสร้างค่านิยมในเรื่องการศึกษาให้เยาวชนเห็น
คุณค่าในระดับการศึกษานี้ ว่าไม่ได้ด้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี และยังสามารถหางานได้มากกว่า เนื่องจากเป็นที่ต้องการ
ของตลาดแรงงานมากกว่านั่นเอง ที่ผ่านมามีค่านิยมและให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อระดับการศึกษาปริญญาตรีสูงมาก เมื่อ
ตำแหน่งงานว่างไม่สอดคล้องกับระดับการศึกษาของผู้สมัครงานที่จบ จึงส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานที่ต่ำกว่าระดับการศึกษาตามมา

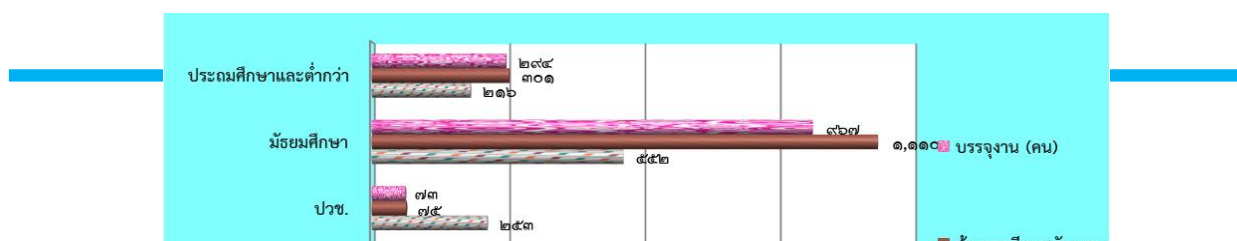
ตารางที่ ๘ ตำแหน่งงานว่าง/ผู้สมัครงาน/การบรรจุนานในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ปี ๒๕๖๒

วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ร้อยละ	ผู้สมัครงาน (คน)	ร้อยละ	บรรจุนาน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	๒๑๖	๑๓.๑๒	๓๐๑	๑๗.๑๔	๒๙๔	๑๘.๔๑
มัธยมศึกษา	๕๕๒	๓๓.๕๕	๑,๑๑๐	๖๓.๒๑	๙๖๗	๖๐.๕๕
ปวช.	๒๕๓	๑๕.๓๗	๗๓	๔.๕๗	๗๓	๔.๕๗
ปวส.	๒๔๙	๑๕.๑๓	๑๔๘	๘.๔๓	๑๔๒	๘.๘๙
อนุปริญา	๑๙๔	๑๑.๗๙	๓	๐.๑๗	๓	๐.๑๙
ปริญญาตรี	๑๘๒	๑๑.๐๖	๑๑๙	๖.๕๘	๑๑๘	๗.๓๙
ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-
รวม	๑,๖๕๖	๑๐๐	๑,๗๕๖	๑๐๐	๑,๕๕๗	๑๐๐

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

แผนภูมิที่ ๓๕ ตำแหน่งงานว่าง / ผู้สมัครงาน / การบรรจุนานในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

ด้านอาชีพพบว่าปีนี้ อาชีพที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด คือ อาชีพงานพื้นฐาน จำนวน ๓๗๕ อัตราคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๘ รองลงมาคือพนักงานบริการ พนักงานขาย จำนวน ๓๑๘ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๒ ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง จำนวน ๑๙๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๙ ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ จำนวน ๑๓๐ อัตราคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๓ ผู้ฝึกงาน จำนวน ๑๖๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙.๘๔ ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๕๓ อัตราคิดเป็นร้อยละ ๙.๓๐ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน จำนวน ๑๐๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๖.๔๔ เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๐๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๒ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน ๕๔ อัตราคิดเป็น ร้อยละ ๓.๒๘ และผู้บัญญัติกฎหมาย จำนวน ๑๐ อัตราคิดเป็นร้อยละ ๐.๖๑ ตามลำดับ สำหรับ **อาชีพที่มีผู้ลงทะเบียนสมัครงานมากที่สุด** คืออาชีพงานพื้นฐาน จำนวน ๓๘๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑๐ รองลงมาคือพนักงานบริการ พนักงานขาย จำนวน ๓๓๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๐๘ ผู้ฝึกงาน จำนวน ๒๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒๑ ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง จำนวน ๒๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๙ ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ จำนวน ๑๖๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๙.๙๔ ช่างเทคนิค และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๓ เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๙ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๓ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๙ และผู้บัญญัติกฎหมายจำนวน ๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๐.๓๔ **ส่วนการบรรจุงาน** มีการบรรจุงานในอาชีพงานพื้นฐาน มากที่สุด จำนวน ๓๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙๘ รองลงมาคือ พนักงานบริการ พนักงานขาย จำนวน ๒๙๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓๕ ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง จำนวน ๑๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๑๕ ผู้ฝึกงาน จำนวน ๑๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๗ ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ จำนวน ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๓ ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๐ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน จำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๐ เสมียนเจ้าหน้าที่ จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๔ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน ๓๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๒.๒๕ และผู้บัญญัติกฎหมาย จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๓ ตามลำดับ (ตารางที่ ๙ แผนภูมิที่ ๓๖ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๓๐)

ตารางที่ ๙ ตำแหน่งงานว่างผู้สมัครงาน/การบรรจุงานในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามอาชีพ ปี ๒๕๖๒

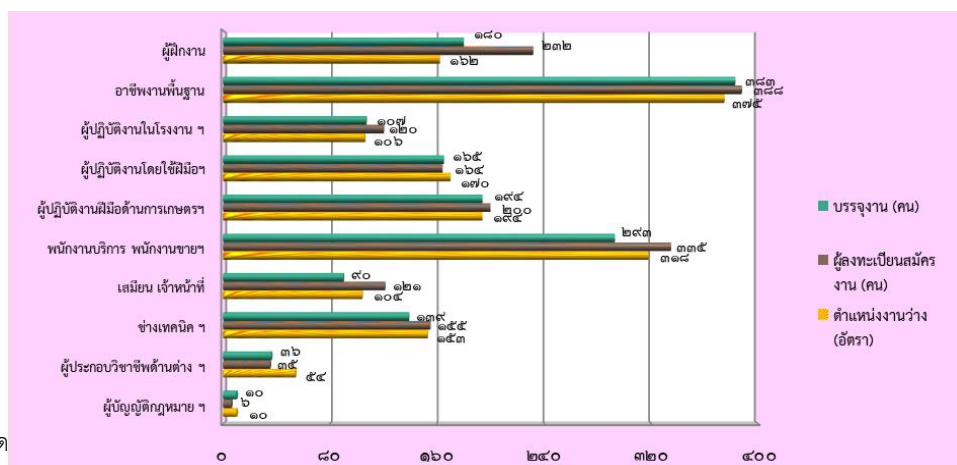
ประเภทอาชีพ	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ร้อยละ	ผู้สมัครงาน (คน)	ร้อยละ	บรรจุงาน (คน)	ร้อยละ
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโสผู้จัดการ	๑๐	๐.๖๑	๖	๐.๓๔	๑๐	๐.๖๓
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	๕๔	๓.๒๘	๓๕	๑.๙๙	๓๖	๒.๒๕

ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	๑๕๓	๙๓๐	๑๕๕	๘๘๓	๑๓๙	๘๗๐
เล็ียนเจ้าหน้าที่	๑๐๔	๖๓๒	๑๒๑	๖๘๙	๙๖	๕๖๔
พนักงานบริการ พนักงานขายในบ้านและตลาด	๓๐๘	๑๙๓๒	๓๓๕	๑๙๐๘	๒๙๓	๑๘๓๕
ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง	๑๙๔	๑๑๓๙	๒๐๐	๑๑๓๙	๑๙๔	๑๒๑๕
ผู้ปฏิบัติงานโดยฝีมือในธุรกิจต่างๆ	๓๗๐	๑๐๓๓	๑๖๔	๙๓๔	๑๖๕	๑๐๓๓
ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานผู้ควบคุมเครื่องจักร	๑๐๖	๖๔๔	๑๒๐	๖๘๓	๑๐๗	๖๗๐
อาชีพงานพื้นฐาน	๓๗๕	๒๒๗๘	๓๘๘	๒๒๑๐	๓๘๓	๒๓๗๘
ผู้ฝึกงาน	๑๖๒	๙๘๔	๒๓๒	๑๓๒๑	๑๘๐	๑๑๒๗
รวม	๑๖๔๖	๑๐๐	๑๗๕๖	๑๐๐	๑๗๕๖	๑๐๐

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

แผนภูมิที่ ๓๖ ตำแหน่งงานว่าง/ผู้สมัครงาน/การบรรจุงานในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามอาชีพ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานจัด

จากแผนภูมิจะเห็นว่าความต้องการของตลาดแรงงานในปีนี้เป็นอาชีพงานพื้นฐานซึ่งได้แก่ อาชีพด้านการขายและ การให้บริการเช่นผู้จำหน่ายสินค้าอาหารผู้รับจ้าง เป็นต้น เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากที่สุด เนื่องจากอาชีพนี้เป็นอาชีพที่ผู้คนนิยมทำกันมาตั้งแต่ดั้งเดิม และเป็นอาชีพที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะอะไรซับซ้อน จึงทำให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และได้รับการบรรจุงานสูงสุดในทุกๆปี

ช่วงอายุที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในปีนี้เป็นส่วนใหญ่จะมีช่วงอายุระหว่าง ๑๘-๒๕ ปี โดยช่วงอายุนี้นี้มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด จำนวน ๔๕๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๖ รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๒๕-๒๙ ปี จำนวน ๒๘๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๘ ช่วงอายุ ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๒๓๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔๐ ช่วงอายุ ๔๐-๔๙ ปี จำนวน ๒๑๙ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๐ ช่วงอายุ ๕๐-๕๙ ปี จำนวน ๑๘๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๗ ช่วงอายุ ๖๐-๖๙ ปี จำนวน ๑๓๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๓ และช่วงอายุ ๗๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๗๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๖ ขณะที่ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง ๑๘-๒๕ ปี เช่นกัน จำนวน ๗๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘๖ รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๔๐-๔๙ ปี จำนวน ๓๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๔ ช่วงอายุ ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๒๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๘ ช่วงอายุ ๒๕-๒๙ ปี จำนวน ๒๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๗ ช่วงอายุ ๕๐-๕๙ ปี จำนวน ๒๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓๖ ช่วงอายุ ๑๕-๑๙ ปี จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๒ และช่วงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๗ การบรรจุงานช่วงอายุ ๑๘-๒๕ ปี

ได้รับ การบรรจุนักเรียนมากที่สุด จำนวน ๕๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒๕ รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๔๐-๔๙ ปี จำนวน ๓๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๕ ช่วงอายุ ๒๕-๒๙ ปี จำนวน ๒๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔๐ ช่วงอายุ ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๒๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒๘ ช่วงอายุ ๕๐-๕๙ ปี จำนวน ๒๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๙ ช่วงอายุ ๑๕-๑๙ ปี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๕ และช่วงอายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๘ ตามลำดับ (ตารางที่ ๑๐ แผนภูมิที่ ๓๗ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๓๑)

ประเด็นที่น่าสังเกต คือ ช่วงอายุ ๑๘-๒๔ ปี เป็นช่วงอายุที่ตลาดแรงงานมีความต้องการมากที่สุด อาจเนื่องมาจากตลาดแรงงานมีความต้องการพนักงานที่ค่อนข้างมีอายุน้อย หรือเป็นนักศึกษาจบใหม่ ซึ่งอาจเป็นเพราะช่วงอายุนี้เป็นช่วงอายุที่มีพลังขับเคลื่อนในการทำงานสูง มีความคล่องตัวในการทำงานสูง จึงเป็นช่วงอายุที่มีตำแหน่งงานว่าง ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน และได้รับการบรรจุนักเรียนสูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ

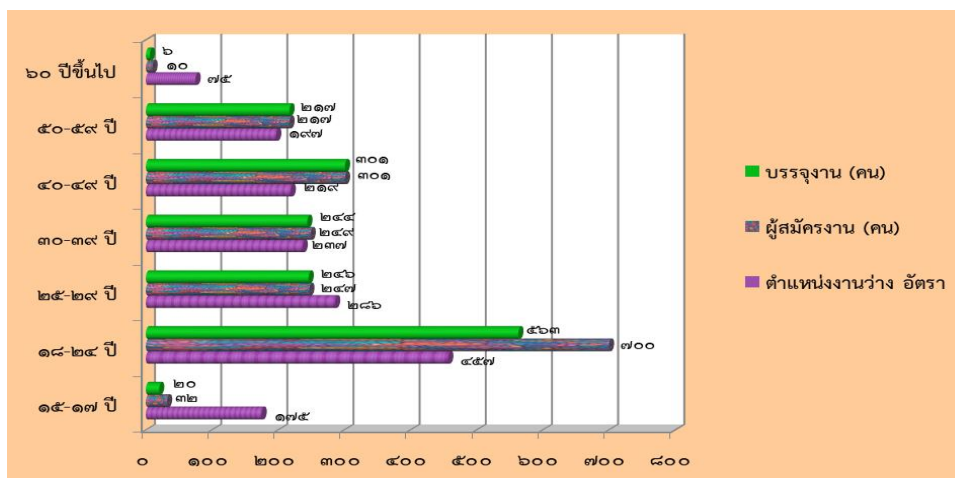
ตารางที่ ๑๐ ตำแหน่งงานว่าง/ผู้สมัครงาน/การบรรจุนักเรียนในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามช่วงอายุ ปี ๒๕๖๒

ช่วงอายุ	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ร้อยละ	ผู้สมัครงาน (คน)	ร้อยละ	บรรจุนักเรียน (คน)	ร้อยละ
๑๕-๑๙ ปี	๑๗	๑๐.๖๓	๓๒	๑.๘๒	๒๐	๑๒.๕
๑๘-๒๔ ปี	๔๕๗	๒๗.๗๖	๗๐๐	๓๘.๖๖	๕๖๓	๓๒.๒๕
๒๕-๒๙ ปี	๒๔๖	๑๓.๖๘	๒๔๗	๑๒.๐๗	๒๔๖	๑๕.๔๐
๓๐-๓๙ ปี	๒๓๗	๑๔.๔๐	๒๔๔	๑๒.๑๘	๒๔๔	๑๕.๒๘
๔๐-๔๙ ปี	๒๑๗	๑๓.๓๐	๓๐๑	๑๖.๑๔	๓๐๑	๑๘.๘๕
๕๐-๕๙ ปี	๑๗๗	๑๑.๗๗	๒๑๗	๑๒.๓๖	๒๑๗	๑๓.๕๙
๖๐ ปี ขึ้นไป	๖	๐.๓๖	๑๐	๐.๕๒	๖	๐.๓๘
รวม	๑,๖๔๖	๑๐๐	๑,๘๕๖	๑๐๐	๑,๕๕๗	๑๐๐

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

แผนภูมิที่ ๓๗ ตำแหน่งงานว่าง/ผู้สมัครงาน/การบรรจุนักเรียนในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามช่วงอายุ ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

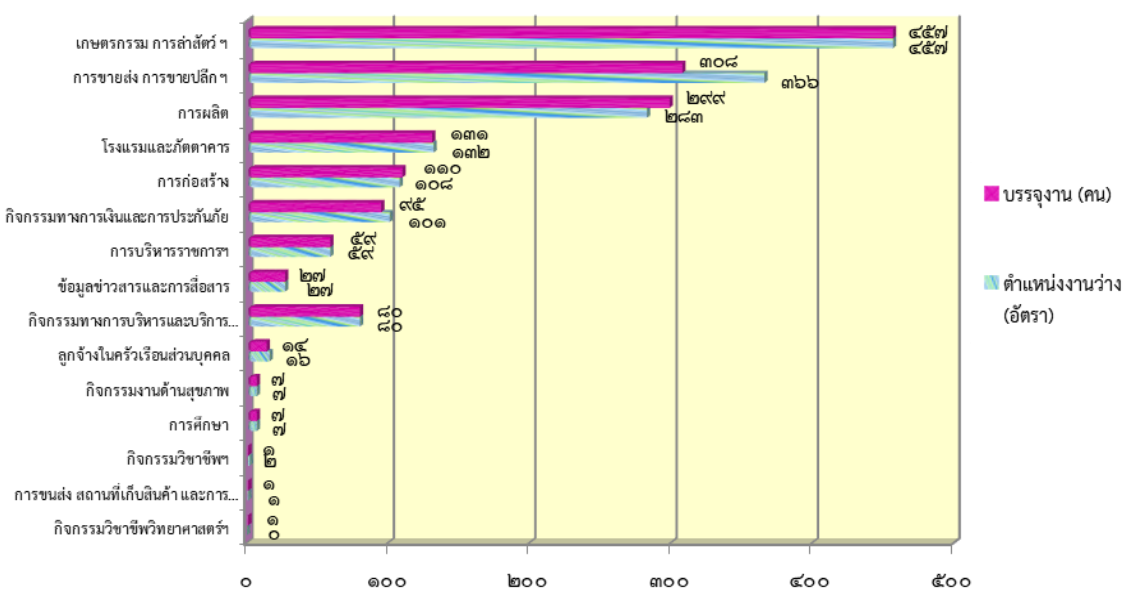
หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๒.๑.๒ เปรียบเทียบตำแหน่งงานว่าง และการบรรจุงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

หากศึกษาในด้านอุตสาหกรรมพบว่าอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุดคือเกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้ จำนวน ๔๕๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๖ รองลงมา คือ การขายส่ง การขายปลีก จำนวน ๓๖๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๔ การผลิตจำนวน ๒๔๙ อัตราคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๕ โรงแรมและภัตตาคาร จำนวน ๑๓๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๒ การก่อสร้าง จำนวน ๑๐๘ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๖ กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัยจำนวน ๑๐๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๖.๑๔ การบริหารราชการฯ จำนวน ๕๕ อัตราคิดเป็นร้อยละ ๓.๕๘ ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร จำนวน ๒๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๔ กิจกรรมทางการบริหารและบริการสนับสนุน จำนวน ๘๐ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๖ ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล จำนวน ๑๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๗ การศึกษา, กิจกรรมงานด้านสุขภาพจำนวนประเภทอุตสาหกรรมละ ๗ อัตราคิดเป็นร้อยละ ๐.๔๓ กิจกรรมวิชาชีพฯ จำนวน ๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๒ และการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า จำนวน ๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๖ ตามลำดับ

การบรรจุงาน พบว่าอุตสาหกรรมที่มีการบรรจุงานมากที่สุดคือเกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้ จำนวน ๔๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๒ รองลงมา คือ การขายส่ง การขายปลีก จำนวน ๓๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๔ การผลิต จำนวน ๒๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๒ โรงแรมและภัตตาคาร จำนวน ๑๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๐ การก่อสร้าง จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๔ กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย จำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙๕ กิจกรรมทางการบริหารและบริการสนับสนุน จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๑ การบริหารราชการฯ จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๔ ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๔ ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๘ การศึกษา, กิจกรรมงานด้านสุขภาพ จำนวนประเภทอุตสาหกรรมละ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๔ การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า กิจกรรมวิชาชีพวิทยาศาสตร์ และกิจกรรมวิชาชีพฯ จำนวนประเภทอุตสาหกรรมละ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๖ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๓๘ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๓๒)

แผนภูมิที่ ๓๘ แสดงจำนวนตำแหน่งงานว่าง และการบรรจุงานจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมปี พ.ศ. ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

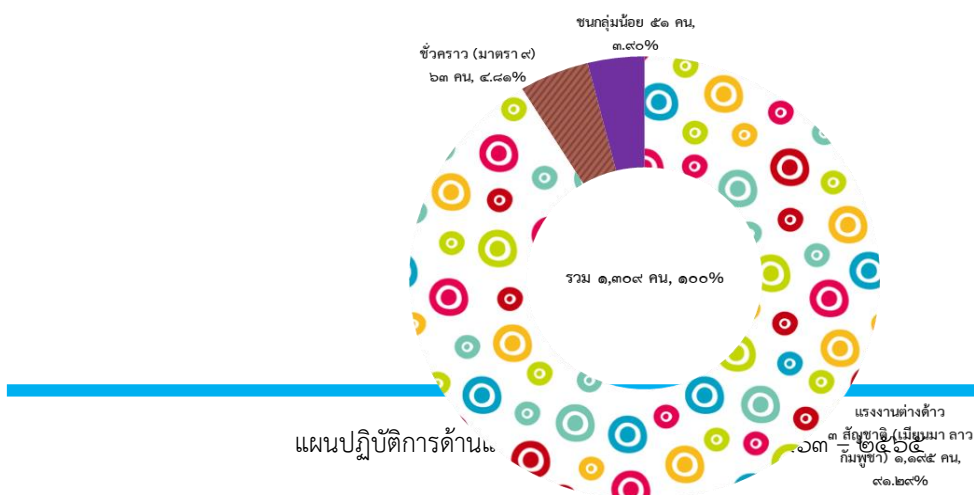
หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๒.๒ แรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่เข้ามาทำงานในจังหวัดอุทัยธานี โดยสามารถจำแนกเป็นกลุ่มต่างๆ ได้ดังนี้ **๑) แรงงานต่างด้าวประเภทตลอดชีพ** หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๒๒ ข้อ ๑๐ (๑๐) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่” **๒) แรงงานต่างด้าว** ตามมาตรา ๙ ประเภททั่วไป ได้แก่ คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูงที่มีถิ่นอยู่ในประเทศไทย หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีใช้การได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง **๓) แรงงานต่างด้าวตามมาตรา ๙ ประเภทพิสูจน์สัญชาติ** ได้แก่ คนงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับผ่อนผันให้ทำงาน และอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี ได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและปรับสถานการณ์เข้าเมืองถูกกฎหมายเรียบร้อยแล้ว **๔) แรงงานต่างด้าวตามมาตรา ๙ ประเภทนำเข้าตาม MOU** ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่เข้ามาทำงาน ตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลคู่ภาคี **๕) แรงงานต่างด้าวตามมาตรา ๑๒ ประเภทส่งเสริมการลงทุน** ได้แก่ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. ๒๕๒๐) หรือกฎหมายอื่น ได้แก่ พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ และพระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ. ๒๕๑๔ เช่น นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ **๖) แรงงานต่างด้าวตามมาตรา ๑๓ ประเภทชนกลุ่มน้อย** ได้แก่ คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ และกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน

เมื่อพิจารณาข้อมูลกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในจังหวัดอุทัยธานี ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่ามีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายคงเหลือ จำนวน ๑,๓๐๙ คน มีนายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวน ๕๙๙ แห่ง โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานจะเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา (๓๔๔ คน) ลาว (๒๓๖ คน) กัมพูชา (๒๑๕ คน) จำนวน ๑,๑๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๙ รองลงมาคือประเภทชั่วคราว (มาตรา ๙) จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๑ และประเภทชนกลุ่มน้อย (มาตรา ๑๒) จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๐ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๓๙ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๓๓)

แผนภูมิที่ ๓๙ จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดอุทัยธานี ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒



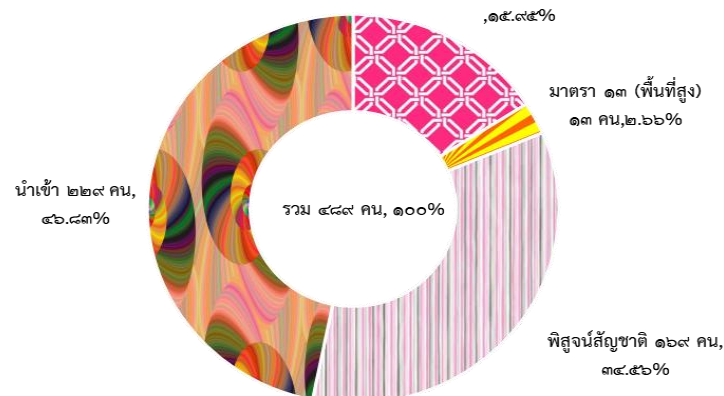
ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

สำหรับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน ในช่วงปี ๒๕๖๒ (มกราคม – ธันวาคม ๒๕๖๒) ในจังหวัดอุทัยธานี พบว่ามีจำนวน ๔๘๙ คน โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานจะเป็นแรงงานต่างด้าวประเภทนำเข้าตาม MOU จำนวน ๒๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘๓ รองลงมา คือ ประเภทพิสูจน์สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) จำนวน ๑๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕๖ ประเภทชั่วคราว (มาตรา ๙) จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๕ และประเภทมาตรา ๑๓ (พื้นที่สูง) จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๖ ของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดอุทัยธานี ในช่วงปี ๒๕๖๒ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๔๐ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๓๔)

แผนภูมิที่ ๔๐ จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดอุทัยธานี

จำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองและประเภทแรงงานต่างด้าว ในช่วงปี ๒๕๖๒



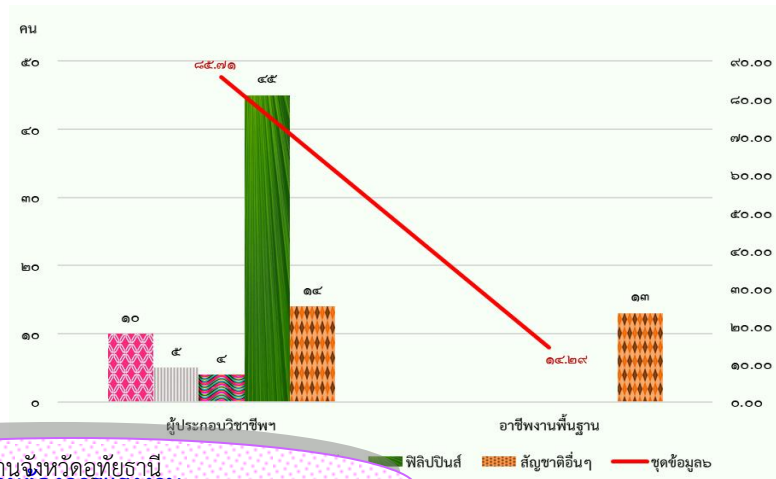
ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

เมื่อศึกษาแรงงานต่างด้าวประเภทชั่วคราว (มาตรา ๙) และประเภทมาตรา ๑๓ (พื้นที่สูง) จำนวน ๙๑ คน (ไม่รวมประเภทพิสูจน์สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) และประเภทนำเข้าตาม MOU) จำแนกตามประเภทอาชีพ จะพบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดอุทัยธานีจะประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ มากที่สุด จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗๑ รองลงมา คือ อาชีพงานพื้นฐาน จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๔๑ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๓๕)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามสัญชาติ จะพบว่าแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตเข้ามาทำงานตามประเภทชั่วคราว(มาตรา ๙) และประเภทมาตรา ๑๓ (พื้นที่สูง) พบว่าเป็นสัญชาติฟิลิปปินส์มากที่สุด จำนวน ๔๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔๙.๔๕ รองลงมา คือสัญชาติอื่นๆ จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๗ สัญชาติจีน จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙๙ สัญชาติ อังกฤษ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๔๙ และสัญชาติอเมริกัน จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๐ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๔๑ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๓๕)

แผนภูมิที่ ๔๑ แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประเภทอาชีพและสัญชาติ ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี
๒.๓ ข้อมูลความต้องการแรงงาน

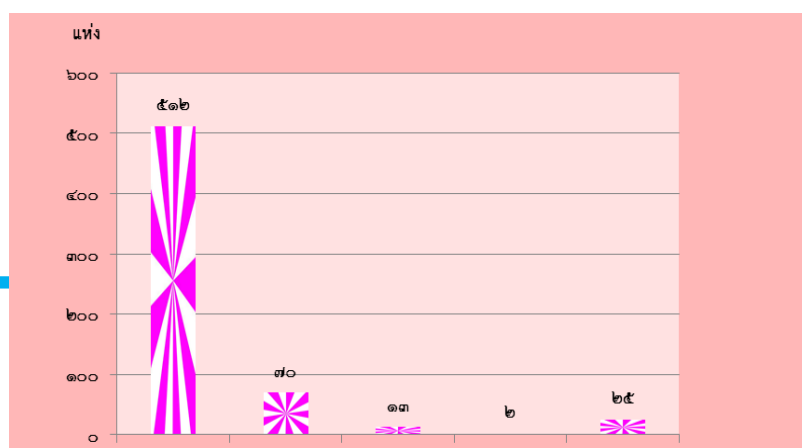
กระทรวงแรงงานได้จัดทำโครงการวิจัยเรื่อง “แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนแม่บทพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด ภายใต้โครงการดังกล่าว ได้กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทำการสำรวจความต้องการแรงงาน (demand) และผู้สำเร็จการศึกษา (supply) ในพื้นที่ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในงานที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน และจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัดต่อไป

ผลการสำรวจดังกล่าว นำไปสู่การคาดประมาณความต้องการแรงงานระดับจังหวัด ใช้วิธี Manpower Requirement Approach (หรือวิธี GPP per Worker) ซึ่งทางสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ได้สร้างซอฟต์แวร์ในการคำนวณให้ เพื่อนำผลสำรวจบันทึกในระบบประมวลผล (software) ให้มีการถ่วงน้ำหนัก (weight) และจะได้ข้อมูลเป็นค่าประมาณการของจังหวัด

๒.๓.๑) จำนวนสถานประกอบการที่ทำการสำรวจ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ

สำหรับจำนวนสถานประกอบการที่ทำการสำรวจในจังหวัดปี พ.ศ. ๒๕๖๑ มีจำนวนทั้งสิ้น ๖๒๒ แห่ง โดยจำแนกตามขนาด พบว่าส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างขนาด ๑-๑๐ คน จำนวน ๕๑๒ แห่ง คิดเป็น ร้อยละ ๘๒.๓๒ รองลงมา คือ ขนาด ๑๑-๕๐ คน จำนวน ๗๐ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๕ ไม่ระบุขนาด จำนวน ๒๕ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๒ ขนาด ๕๑-๒๐๐ คน จำนวน ๑๓ แห่งคิดเป็นร้อยละ ๒.๐๙ และขนาดตั้งแต่ ๒๐๑ คน ขึ้นไป จำนวน ๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๒ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๔๒ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๓๖)

แผนภูมิที่ ๔๒ จำนวนสถานประกอบการในจังหวัดอุทัยธานี ปี ๒๕๖๑ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ



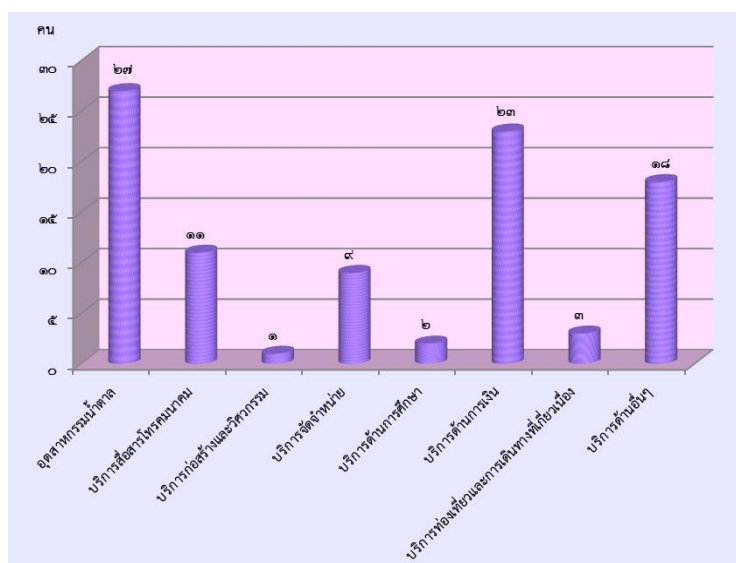
ที่มา : สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๒.๓.๒) ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดอุทัยธานี ในปี ๒๕๖๑ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม/ฝ่ายงาน/กลุ่มงาน และตำแหน่งงาน

อุตสาหกรรมโดยรวมปี พ.ศ. ๒๕๖๑ มีความต้องการแรงงานจำนวน ๙๔ คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด คือ อุตสาหกรรมน้ำตาล จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๒ รองลงมา คือ บริการด้านการเงิน จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๗ บริการด้านอื่นๆ จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๑๕ บริการสื่อสารโทรคมนาคม จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๐ บริการจัดจำหน่าย จำนวน ๙ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙.๕๗ บริการท่องเที่ยวและการเดินทางที่เกี่ยวข้องจำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๐ บริการด้านการศึกษา จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๓ และบริการก่อสร้างและวิศวกรรม จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๖ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๔๓ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๓๗)

แผนภูมิที่ ๔๓ ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัด จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม/บริการ ปี ๒๕๖๑

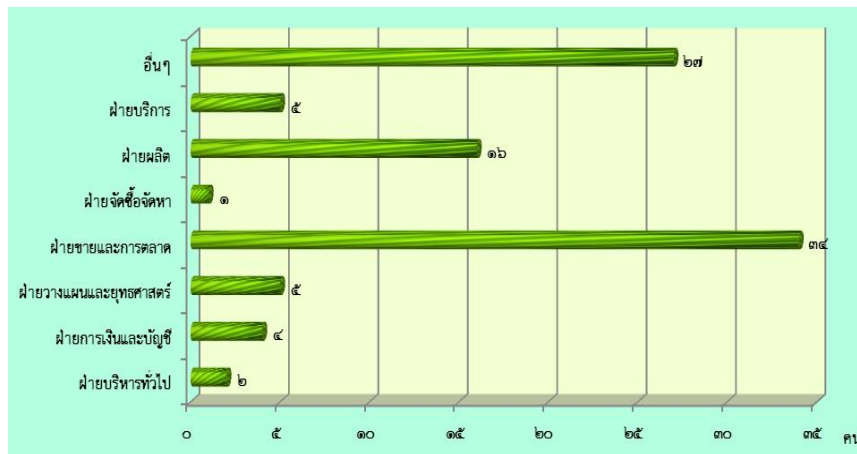


ที่มา : สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

พิจารณาความต้องการแรงงานจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่าฝ่ายขายและการตลาดมีความต้องการแรงงานสูงสุด จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑๗ รองลงมาคือฝ่ายอื่นๆ จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๒ ฝ่ายผลิต จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐๒ ฝ่ายบริการ และฝ่ายวางแผนและยุทธศาสตร์ จำนวนฝ่ายละ ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๒ ฝ่ายการเงินและบัญชี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๖ ฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๓ และฝ่ายจัดซื้อจัดหา จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๖ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๔๔ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๓๘)

แผนภูมิที่ ๔๔ ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัด จำแนกตามประเภทฝ่ายงาน ปี ๒๕๖๑

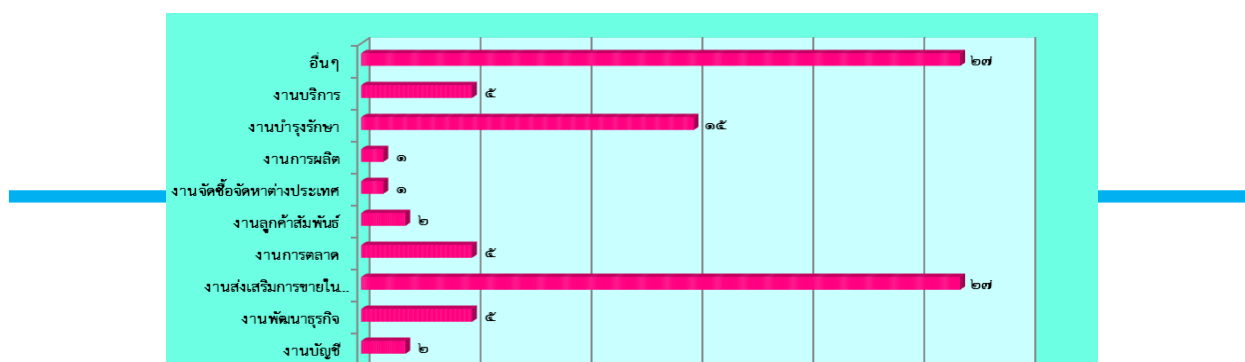


ที่มา : สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

เมื่อจำแนกความต้องการแรงงานตามกลุ่มงาน พบว่ากลุ่มงานที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด คือ งานส่งเสริมการขายในประเทศและอื่นๆ จำนวนประเภทกลุ่มงานละ ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๒ งานบำรุงรักษา จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๖ งานพัฒนาธุรกิจ งานการตลาด และงานบริการ จำนวนประเภทกลุ่มงานละ ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๒ งานสารสนเทศ งานการเงินการคลัง งานบัญชี และงานลูกค้าสัมพันธ์ จำนวนประเภทกลุ่มงานละ ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๓ งานจัดซื้อจัดหาต่างประเทศ และงานการผลิต จำนวนประเภทกลุ่มงานละ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๖ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๔๕ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๓๘)

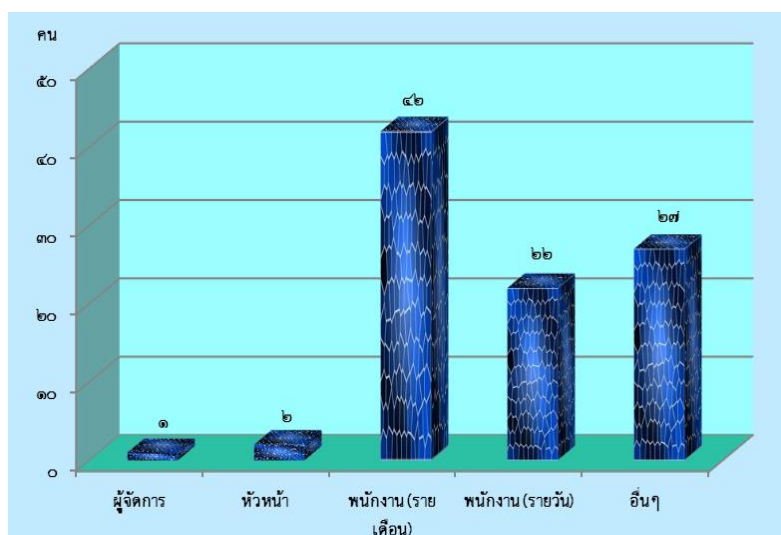
แผนภูมิที่ ๔๕ ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัด จำแนกตามประเภทกลุ่มงาน ปี ๒๕๖๑



ที่มา : สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

หวั่นพิจารณาความต้องการแรงงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่งงานที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด คือ ตำแหน่งพนักงานรายเดือน จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๘ รองลงมา คือ ตำแหน่งอื่นๆ จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๒ ตำแหน่งพนักงานรายวัน จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๐ ตำแหน่งหัวหน้า จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๓ และตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๖ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๔๖ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๓๘)

แผนภูมิที่ ๔๖ ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัด จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน ปี ๒๕๖๑

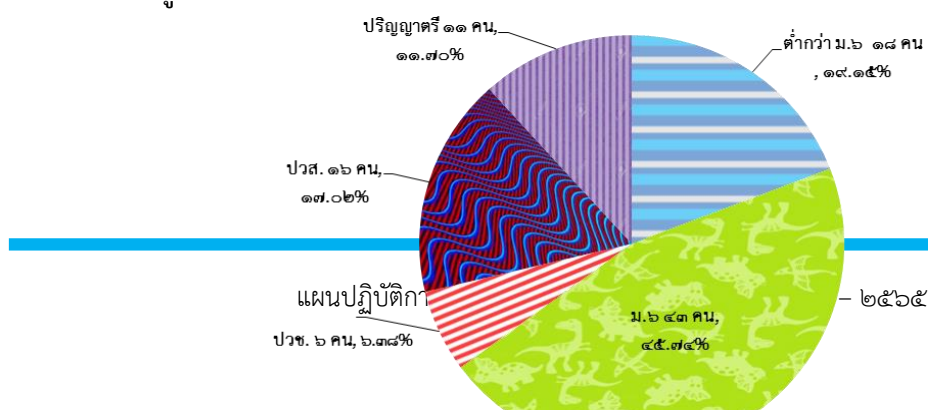


ที่มา : สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๒.๓.๓) ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดอุทัยธานี ในปี ๒๕๖๑ จำแนกตามระดับการศึกษา

พิจารณาความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัด จำแนกตามวุฒิการศึกษาหรือระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด คือ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗๔ รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๑๕ ระดับ ปวส. จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐๒ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๐ และระดับ ปวช. จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๘ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๔๗ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๓๙)

แผนภูมิที่ ๔๗ ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัด จำแนกตามระดับการศึกษา ปี ๒๕๖๑



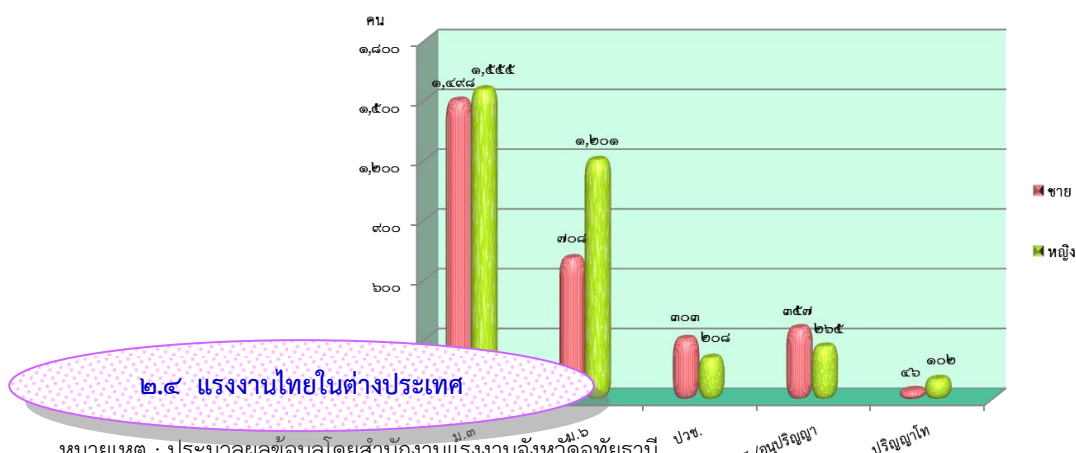
ที่มา : สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

จรรยาบรรณ - จรรยาบรรณที่ดีโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๒.๓.๔) จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๕๘

นอกจากการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงาน (Demand) และนำไปสู่การคาดการณ์กำลังแรงงานแล้ว ยังมีการสำรวจจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี (Supply) เพื่อศึกษาปริมาณและแนวโน้มการผลิตบุคลากรของสถาบันการศึกษาซึ่งจะได้พิจารณาว่าปริมาณผู้สำเร็จการศึกษา จะสามารถตอบสนองกับความต้องการของสถานประกอบการในจังหวัดได้หรือไม่ พบว่าในปีการศึกษา ๒๕๕๘ จังหวัดอุทัยธานี มีผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด จำนวน ๖,๒๔๓ คน แยกเป็นสายสามัญในระดับ ม.๓ จำนวน ๓,๐๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๙๐ และม.๖ จำนวน ๑,๙๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๘ สายอาชีวศึกษาในระดับ ปวช. จำนวน ๕๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑๙ และปวส./อนุปริญญา จำนวน ๖๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๙๖ และในระดับปริญญาโท จำนวน ๑๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๗ โดยทั้งนี้ในระดับการศึกษา ปวช. ปวส./อนุปริญญา สาขาที่มีผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุดในจังหวัด คือ สาขาอุตสาหกรรม จำนวน ๕๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๖๓ รองลงมา คือ สาขาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจจำนวน ๓๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๙ สาขาศิลปกรรม จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖๘ สาขเกษตรกรรม จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖.๙๗ และสาขาอื่นๆ จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๓ และในระดับปริญญาโท สาขาที่มีผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุดในจังหวัด คือ สาขาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ/เศรษฐศาสตร์ จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๕๔ รองลงมา คือ สาขานิติศาสตร์ จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๑๙ และสาขารัฐศาสตร์ จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒๗ ในจังหวัดอุทัยธานีมีมหาวิทยาลัยจำนวน ๑ แห่ง คือ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ ส่วนผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีนั้นไม่สามารถเก็บข้อมูลได้เนื่องจากนักศึกษาสามารถยื่นจบในระบบได้ด้วยตนเอง ซึ่งนักศึกษาส่วนใหญ่จะยื่นจบในระบบกับมหาวิทยาลัยรามคำแหงส่วนกลาง จึงทำให้มหาวิทยาลัยสาขาในส่วนภูมิภาคไม่ทราบจำนวนของผู้สำเร็จการศึกษาที่แน่ชัด (แผนภูมิที่ ๔๘ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๔๐)

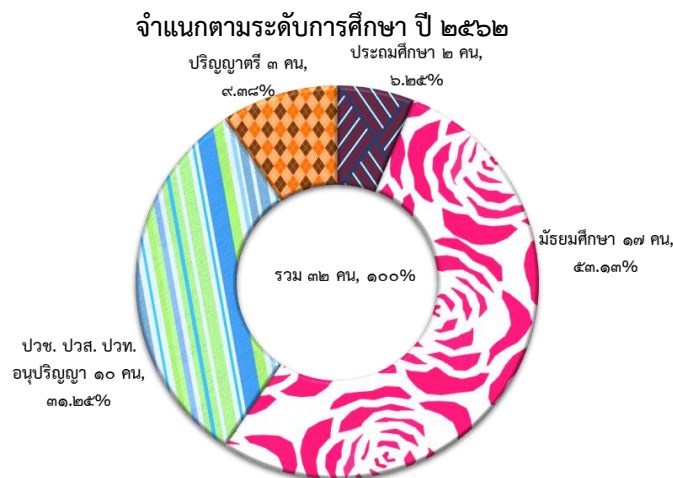
แผนภูมิที่ ๔๘ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส./อนุปริญญาในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามสาขาวิชา ISCED และเพศ ปีการศึกษา ๒๕๕๘



๒.๔.๑) การแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

แรงงานไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ในปีนี้มีผู้ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๓๒ คน เป็นเพศชาย จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๕ เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๗๕ เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่มีจำนวน ๔๙ คน ลดลง ๑๗ คน คิดเป็นอัตราส่วนที่ลดลงร้อยละ ๓๔.๗๐ โดยผู้ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่จะเป็น ผู้มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๑๓ รองลงมาคือ ระดับ ปวช. ปวส. ปวท. อนุปริญญา จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๕ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๘ และระดับประถมศึกษา จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ ตามลำดับจากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าแรงงานส่วนใหญ่ในจังหวัดอุทัยธานี ไม่นิยมเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งอาจเป็นเพราะจังหวัดอุทัยธานีเป็นจังหวัดเล็กๆ ประชากรมีจำนวนน้อย อีกทั้งยังเป็นจังหวัดเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่จึงนิยมประกอบอาชีพเกษตรกรรม มากกว่าการเดินทางออกไปทำงานในต่างประเทศ (แผนภูมิที่ ๔๙ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๔๑)

แผนภูมิที่ ๔๙ จำนวนแรงงานไทยในจังหวัดอุทัยธานี ที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ



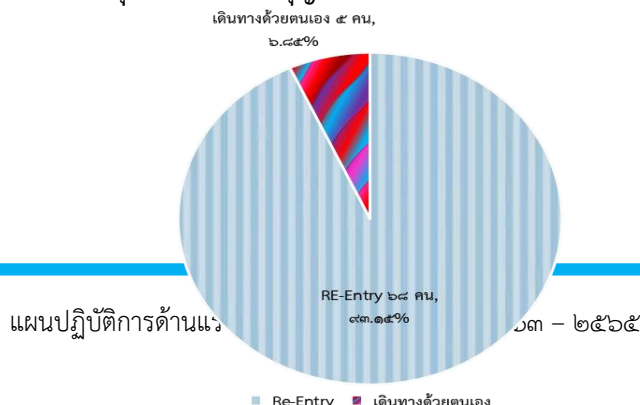
ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๒.๔.๒) แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ

ในส่วนของการได้รับอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศ ปี ๒๕๖๒ พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น ๗๓ คน เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่มีจำนวน ๖๙ คน เพิ่มขึ้นจำนวน ๔ คน คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕.๘๐ หากพิจารณาตามวิธีการเดินทาง พบว่าเป็นประเภทไปโดยวิธี Re-Entry คือ กลับไปทำงานอีกครั้งหนึ่ง โดยการต่ออายุสัญญา มากสุดจำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๑๕ รองลงมา คือ เดินทางด้วยตนเอง จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๕ ของจำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ (แผนภูมิที่ ๕๐ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๔๒)

แผนภูมิที่ ๕๐ แรงงานไทยในจังหวัดอุทัยธานีที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามวิธีเดินทาง ปี ๒๕๖๒

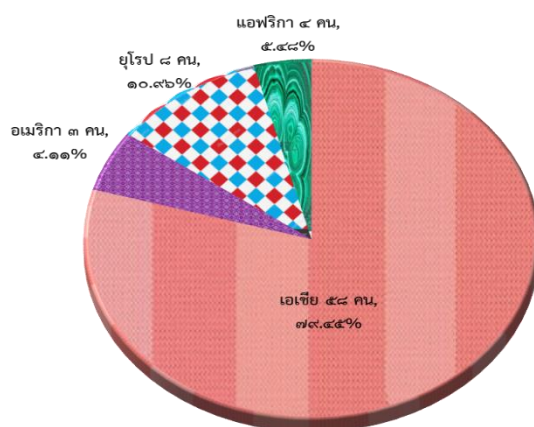


ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

แรงงานไทยในจังหวัดอุทัยธานี ที่ได้รับอนุญาตเดินทางไปทำงานต่างประเทศในปี ๒๕๖๒ เมื่อจำแนกตามภูมิภาค พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานในทวีปเอเชียมากที่สุด ได้แก่ ประเทศไต้หวัน ฮองกง อินเดีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และเนกาบา บรูไนดารุสซาลาม จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๔๕ รองลงมา คือ ทวีปยุโรป จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙๖ ทวีปแอฟริกา จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๔๘ และทวีปอเมริกา จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๑ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าแรงงานไทยนิยมเดินทางไปทำงานใน ทวีปเอเชีย โดยส่วนใหญ่จะเดินทางไปประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับกลุ่มงานก่อสร้าง และงานรับใช้ในบ้าน แต่อย่างไรก็ตามกลุ่ม ประเทศเอเชียเริ่มมีบทบาทลดลงในการเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญของไทย ในขณะที่กลุ่มประเทศตะวันออกกลางเป็นตลาดแรงงานที่มีแนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น และน่าจะเป็นตลาดแรงงานที่มีความสำคัญมากในอนาคตของไทยต่อไป (แผนภูมิที่ ๕๑ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๔๓)

แผนภูมิที่ ๕๑ แรงงานไทยในจังหวัดอุทัยธานี ที่ได้รับอนุญาตเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
จำแนกตามภูมิภาคที่เดินทางไป ปี ๒๕๖๒

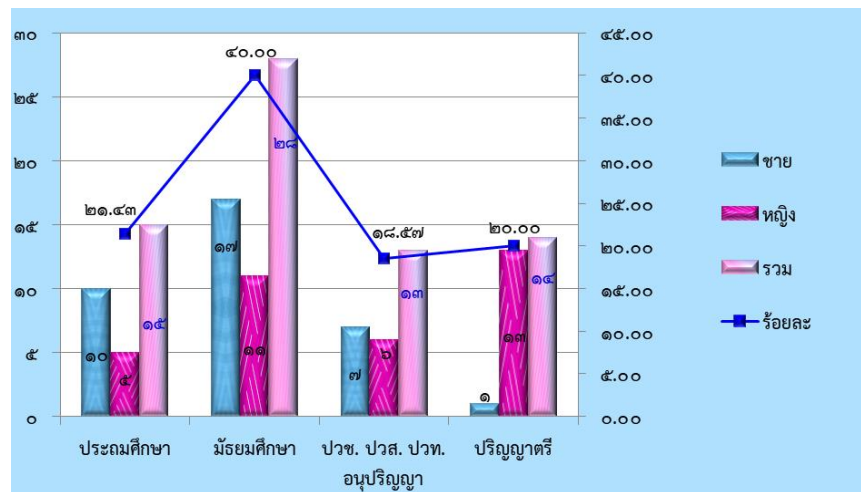


ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

เมื่อพิจารณาแรงงานไทยในจังหวัดอุทัยธานี ที่ได้รับอนุญาตเดินทางไปทำงานต่างประเทศจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐ รองลงมา คือ ระดับประถมศึกษา จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔๓ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐ และระดับ ปวช. ปวส. ปวท. อนุปริญญา จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๗ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๕๒ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๔๔)

แผนภูมิที่ ๕๒ แรงงานไทยในจังหวัดอุทัยธานี ที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ
จำแนกตามระดับการศึกษา ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

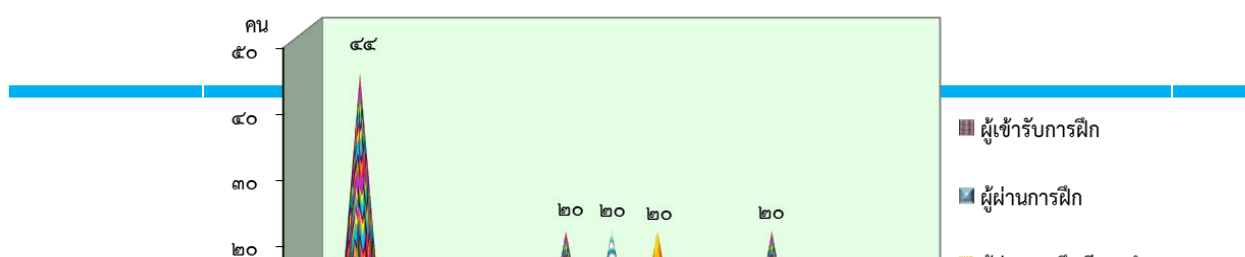
๓) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (เดือนมกราคม – ธันวาคม ๒๕๖๒) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุทัยธานี ได้ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาผู้ใช้แรงงานในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นต้น เพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานไทยให้มีมาตรฐานฝีมือทัดเทียมประเทศต่างๆ ขณะเดียวกัน เป็นการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยภาพรวมของการฝึกต่างๆ มีดังนี้

๓.๑ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

การพัฒนาศักยภาพแรงงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่ามีผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน จำนวน ๘๔ คน เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมามีจำนวน ๔๐ คน เพิ่มขึ้น ๔๔ คน คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๑๐ โดยสาขาอาชีพที่มีผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานมากที่สุดคือ ช่างไฟฟ้า จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๓๘ รองลงมา คือ ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ และธุรกิจและบริการ จำนวนสาขาอาชีพละ ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๑ ซึ่งมีผู้ผ่านการฝึกทั้งหมด จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๑ ของผู้เข้ารับการฝึกทั้งหมด โดยสาขา ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ ผู้เข้ารับการฝึกสามารถผ่านการฝึกและปฏิบัติงานได้ทั้งหมด สำหรับสาขาช่างไฟฟ้า และธุรกิจและบริการ เป็นการฝึกให้กับนักเรียน นักศึกษา และผู้ต้องขังในเรือนจำ จึงทำให้ไม่มีจำนวนผู้ผ่านการฝึกและปฏิบัติงานใน ๒ สาขาอาชีพนี้ (แผนภูมิที่ ๕๓ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๔๕)

แผนภูมิที่ ๕๓ การฝึกเตรียมเข้าทำงานในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามกลุ่มอาชีพ ปี ๒๕๖๒



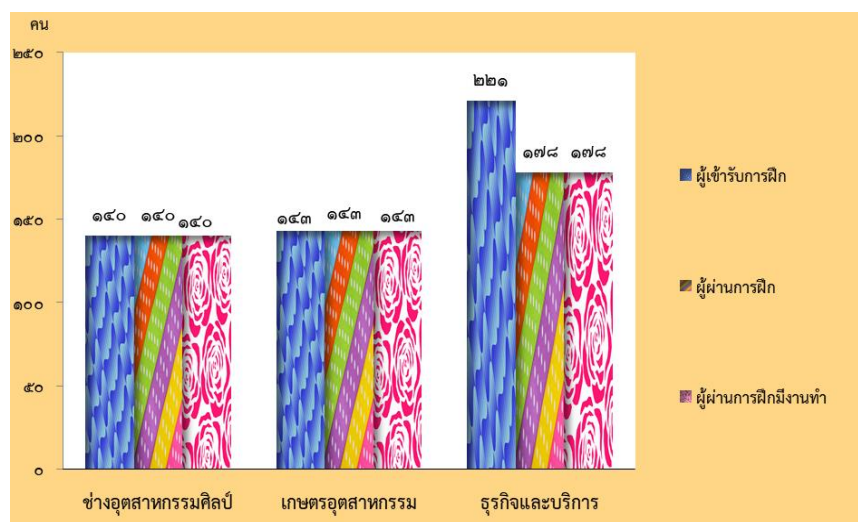
ที่มา : สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๓.๒ การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในจังหวัดอุทัยธานี ปี ๒๕๖๒ มีผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน ๕๐๔ คน เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมามีจำนวน ๑๘๙ คน เพิ่มขึ้นจำนวน ๓๑๕ คน คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๖๖.๖๗ โดยสาขาอาชีพที่มีผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานมากที่สุด คือ ธุรกิจและบริการ จำนวน ๒๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๘๕ รองลงมา คือ เกษตรอุตสาหกรรม จำนวน ๑๔๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒๘.๓๗ และช่างอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๘ ของผู้เข้ารับการฝึก ซึ่งมีผู้ผ่านการฝึกทั้งหมด จำนวน ๔๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๗ ของผู้เข้ารับการฝึกทั้งหมด โดยสาขาเกษตรอุตสาหกรรม และสาขาช่างอุตสาหกรรมศิลป์ ผู้เข้ารับการฝึกสามารถผ่านการฝึกและมียางานทั้งหมด สำหรับสาขาธุรกิจและบริการ มีผู้ผ่านการฝึกและมียางานทำ จำนวน ๑๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๕๕ ของผู้เข้ารับการฝึกในสาขานี้ (แผนภูมิที่ ๕๔ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๕๕)

แผนภูมิที่ ๕๔ การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามกลุ่มอาชีพ ปี ๒๕๖๒



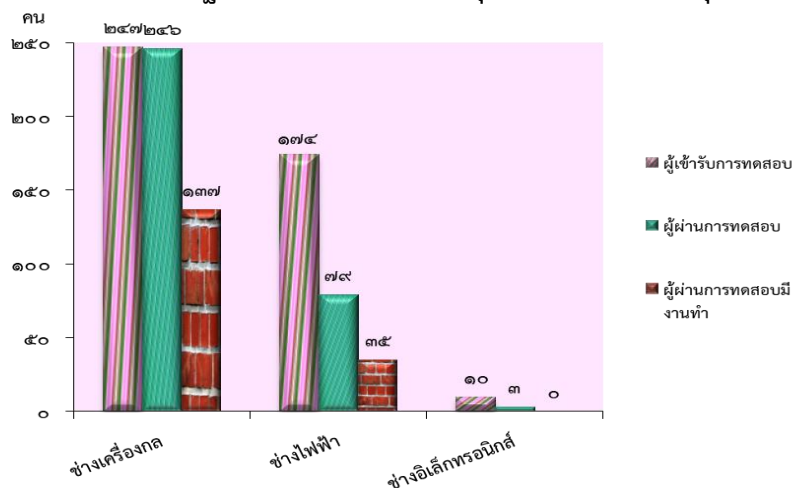
ที่มา : สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๓.๓ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแรงงาน

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในปี ๒๕๖๒ มีผู้เข้ารับการฝึกทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งสิ้น ๔๓๑ คน เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่มีผู้เข้ารับการฝึกทดสอบ จำนวน ๒๒๔ คน เพิ่มขึ้นจำนวน ๒๐๗ คน คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๒.๔๑ เมื่อจำแนกตามสาขาอาชีพ พบว่าในปีนี้มีสาขาที่มีผู้เข้ารับการฝึกทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมากที่สุด คือ ช่างเครื่องกล จำนวน ๒๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓๑ รองลงมา คือ ช่างไฟฟ้า จำนวน ๑๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๗ และช่างอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๒ โดยมีผู้ผ่านการฝึกทดสอบ จำนวน ๓๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๑๐ ของผู้เข้ารับการฝึกทดสอบทั้งหมด โดยในสาขาช่างเครื่องกล มีผู้ผ่านการฝึก จำนวน ๒๔๖ คน มีผู้ผ่านการฝึกและมียางานทำ จำนวน ๑๓๗ คน สาขาช่างไฟฟ้า มีผู้ผ่านการฝึก จำนวน ๗๙ คน มีผู้ผ่านการฝึกและมียางานทำ จำนวน ๓๕ คน สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์ มีผู้ผ่านการฝึก จำนวน ๓ คน ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๕๕ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๔๕)

แผนภูมิที่ ๕๕ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามกลุ่มอาชีพ ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๔) การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ

๔.๑ การตรวจแรงงาน

กระทรวงแรงงานนอกจากจะมีภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำ การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับฝีมือให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน และทัดเทียมมาตรฐานสากลแล้ว อีกภารกิจหนึ่งที่เกิดขึ้นต่อเนื่องภายหลังการส่งเสริมให้คนมีงานทำแล้ว คือ ภารกิจด้านการคุ้มครองลูกจ้าง นายจ้าง ให้ได้รับ ความเป็นธรรมในการจ้างงาน โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีบทบาท ในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงาน ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ เพื่อไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ขณะเดียวกันในอีกด้านหนึ่งก็ต้องผดุงไว้ซึ่งความยุติธรรมกับฝ่ายนายจ้าง กล่าวคือ ไม่โอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่ง ทั้งนี้มาตรการที่จะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับรายได้และสวัสดิการที่เป็นธรรมเพียงพอต่อการ

ขนาดสถานประกอบการ	สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้าง (คน)	ปฏิบัติถูกต้อง (แห่ง)	ปฏิบัติไม่ถูกต้อง (แห่ง)	อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้อง
-------------------	------------------------------------	--------------	-----------------------	--------------------------	---------------------------

ดำรงชีวิต รวมถึงได้รับการคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ คือ การตรวจสถานประกอบการเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ใช้แรงงานได้รับการปฏิบัติและดูแลตามกฎหมาย ขณะเดียวกันจะเป็นมาตรการในการกระตุ้นให้สถานประกอบการเอาใจใส่ดูแลลูกจ้างของตนให้มากขึ้นอีกด้วย

สำหรับในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี ได้ดำเนินการตรวจสถานประกอบการทั้งสิ้น จำนวน ๑๒๐ แห่ง มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจจำนวน ๒,๘๐๗ คน จำแนกเป็นชาย ๑,๖๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๘๕ เป็นหญิง ๑,๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๑๕ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่มีจำนวน ๑๗๖ แห่ง ลดลง ๕๖ แห่ง คิดเป็นอัตราส่วนที่ลดลงร้อยละ ๓๑.๘๒ ซึ่งสถานประกอบการที่ได้รับการตรวจมากที่สุด คือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างขนาด ๑-๔ คน จำนวน ๓๗ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๓ มีลูกจ้างผ่านการตรวจจำนวน ๑๐๖ คน รองลงมา คือ ขนาด ๕-๙ คน จำนวน ๓๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๓ มีลูกจ้างผ่านการตรวจจำนวน ๒๒๙ คน ขนาด ๑๐-๑๙ คน จำนวน ๒๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๐ มีลูกจ้างผ่านการตรวจจำนวน ๓๒๔ คน ขนาด ๕๐-๙๙ คน จำนวน ๑๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐ มีลูกจ้างผ่านการตรวจจำนวน ๙๙๐ คน ขนาด ๒๐-๔๙ คน จำนวน ๑๐ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓ มีลูกจ้างผ่านการตรวจจำนวน ๓๐๖ คน ขนาด ๑๐๐-๑๙๙ คน จำนวน ๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๗ มีลูกจ้างผ่านการตรวจจำนวน ๒๙๔ คน และขนาด ๒๐๐-๔๙๙ คน จำนวน ๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๓ มีลูกจ้างผ่านการตรวจจำนวน ๕๕๘ คน ตามลำดับ ในส่วนของผลการตรวจ พบว่ามีสถานประกอบการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน ๑๐๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๕ และมีสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน ๑๘ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๕ ตามลำดับ (ตารางที่ ๑๑ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๔๖)

เมื่อพิจารณาสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้ง ๑๘ แห่ง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องมากที่สุด คือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างขนาด ๕-๙ คน จำนวน ๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ รองลงมา คือ ขนาด ๑-๔ คน จำนวน ๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ ขนาด ๑๐-๑๙ คน ขนาด ๕๐-๙๙ คน จำนวนขนาดละ ๓ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ และขนาด ๒๐-๔๙ คน จำนวน ๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ โดยเมื่อพิจารณาอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งหมด อยู่ที่ร้อยละ ๑๕ โดยสถานประกอบการขนาด ๑-๔ คน มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่ที่ร้อยละ ๑๐.๘๑ ขนาด ๕-๙ คน ร้อยละ ๑๗.๖๕ ขนาด ๑๐-๑๙ คน ร้อยละ ๑๒.๕๐ ขนาด ๒๐-๔๙ คน ร้อยละ ๒๐ และขนาด ๕๐-๙๙ คน ร้อยละ ๒๕ (ตารางที่ ๑๑)

ตารางที่ ๑๑ จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๒

๑ - ๔ คน	๓๗	๑๐๖	๓๓	๔	๑๐.๘๑
๕ - ๙ คน	๓๔	๒๒๙	๒๘	๖	๑๗.๖๕
๑๐ - ๑๙ คน	๒๔	๓๒๔	๒๑	๓	๑๒.๕๐
๒๐ - ๔๙ คน	๑๐	๓๐๖	๘	๒	๒๐.๐๐
๕๐ - ๙๙ คน	๑๒	๙๙๐	๙	๓	๒๕.๐๐
๑๐๐ - ๑๙๙ คน	๒	๒๙๔	๒	-	-
๒๐๐ - ๔๙๙ คน	๑	๕๕๘	๑	-	-
๕๐๐-๙๙๙ คน	-	-	-	-	-
๑,๐๐๐ คน ขึ้นไป	-	-	-	-	-
รวม	๑๒๐	๒,๘๐๗	๑๐๒	๑๘	๑๕.๐๐

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

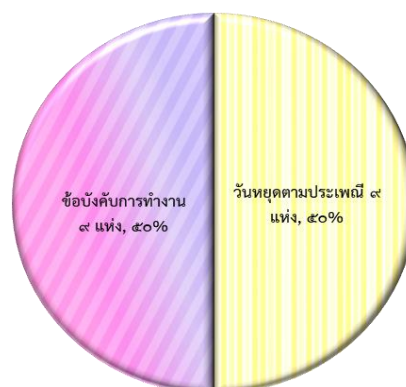
อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ =

สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจำแนกตามขนาด X ๑๐๐

สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจจำแนกตามขนาด

สำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจำนวน ๑๘ แห่ง พบว่ามีเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องทั้งสิ้น ๒ เรื่อง โดยเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง คือ วันหยุดตามประเพณี จำนวน ๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๕๐ รองลงมา และเรื่อง ข้อบังคับการทำงาน จำนวน ๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๕๐ สำหรับเรื่องความผิดในเรื่องการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับในการทำงานมักพบว่าเป็นเพราะสถานประกอบการไม่ได้ติดข้อบังคับการทำงาน ซึ่งได้แก่ การกำหนดวันหยุด เวลาทำงาน เวลาพัก ฯ ให้ลูกจ้างทราบทั่วกัน ซึ่งตามระเบียบปฏิบัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้นายจ้างต้องติดประกาศข้อบังคับการทำงานให้ลูกจ้างทราบ พร้อมส่งสำเนาประกาศให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานีทราบด้วย แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างบางรายมิได้ติดประกาศหรือติดประกาศแต่ไม่ได้ทำสำเนาส่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานีทราบ จึงถือว่าปฏิบัติไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ในเรื่องการปฏิบัติไม่ถูกต้องสำหรับข้อบังคับยังรวมถึงการไม่จัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานอีกด้วย (แผนภูมิที่ ๕๖ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๔๗)

แผนภูมิที่ ๕๖ เรื่องที่สถานประกอบการในจังหวัดอุทัยธานี ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ปี ๒๕๖๒

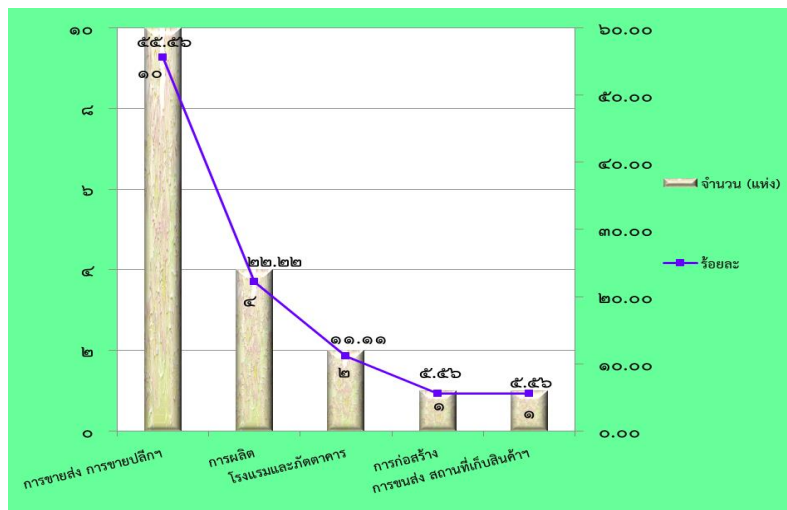


ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พบว่าอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมากที่สุด คือ การขายส่ง การขายปลีก จำนวน ๑๐ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๖ รองลงมา คือ การผลิต จำนวน ๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ โรงแรมและภัตตาคาร จำนวน ๒ แห่ง คิดเป็น ร้อยละ ๑๑.๑๑ การก่อสร้าง และการขนส่ง จำนวน ประเภทอุตสาหกรรมละ ๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๖ ตามลำดับ(แผนภูมิที่ ๕๗ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๔๗)

แผนภูมิที่ ๕๗ ประเภทอุตสาหกรรมในจังหวัดอุทัยธานี ที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

เมื่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี ตรวจพบว่าสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะมีการดำเนินการเพื่อให้สถานประกอบการนั้นปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ซึ่งได้แก่ การออกคำสั่งให้ดำเนินการ จำนวน ๑๘ แห่งคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ทั้งนี้การจะดำเนินการในลักษณะใดจะพิจารณาตามความรุนแรงของปัญหา (แผนภูมิที่ ๕๘ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๔๖)

แผนภูมิที่ ๕๘ การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ สำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน



ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๔.๒ การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน

ขนาดสถานประกอบการ	สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้าง (คน)	ปฏิบัติถูกต้อง (แห่ง)	ปฏิบัติไม่ถูกต้อง (แห่ง)	อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้อง
-------------------	------------------------------------	--------------	-----------------------	--------------------------	---------------------------

สำหรับการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการคุ้มครองดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานของลูกจ้าง นอกจากนี้การตรวจความปลอดภัยในการทำงานยังเป็นอีกมาตรการหนึ่งที่สำคัญที่ดำเนินการ เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้เจ้าของสถานประกอบการเห็นความสำคัญ และตระหนักถึง เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เพราะหากการทำงานมีความปลอดภัยย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ใช้แรงงานตามมา เมื่อคนเรามีคุณภาพชีวิตที่ดี จะทำงานอย่างมีความสุข และจะส่งผลต่อผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้นของสถานประกอบการ อันนำไปสู่ผลกำไรตามมา ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (เดือนมกราคม – ธันวาคม ๒๕๖๒) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี ได้ดำเนินการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการทั้งสิ้น ๔๘ แห่ง ลูกจ้างผ่านการตรวจทั้งสิ้น ๑,๔๙๒ คน โดยในปีนี้มีมีการตรวจสถานประกอบการเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมา จำนวน ๑ แห่ง (ปี ๒๕๖๑ จำนวน ๔๗ แห่ง) คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๑๓ ซึ่งขนาดสถานประกอบการที่ได้รับการตรวจ ความปลอดภัยมากที่สุด คือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างขนาด ๕-๙ คน จำนวน ๑๕ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๕ มีลูกจ้างผ่านการตรวจจำนวน ๙๘ คน รองลงมา คือ ขนาด ๑-๔ คน จำนวน ๑๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๕ มีลูกจ้างผ่านการตรวจ จำนวน ๓๗ คน ขนาด ๑๐-๑๙ คน จำนวน ๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๕ มีลูกจ้างผ่านการตรวจ จำนวน ๑๑๑ คน ขนาด ๒๐-๔๙ คน จำนวน ๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ มีลูกจ้างผ่านการตรวจจำนวน ๒๒๖ คน ขนาด ๕๐-๙๙ คน จำนวน ๕ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๒ มีลูกจ้างผ่านการตรวจจำนวน ๔๖๒ คน และขนาด ๑๐๐-๑๙๙ คนจำนวน ๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๘ มีลูกจ้างผ่านการตรวจจำนวน ๕๕๘ คน ตามลำดับ ผลการตรวจพบว่า มีสถานประกอบการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย ความปลอดภัยในการทำงานจำนวน ๓๓ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๗๕ และมีสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานจำนวน ๑๕ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๕ (ตารางที่ ๑๒ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๔๘)

ตารางที่ ๑๒ การตรวจความปลอดภัยในการทำงานในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒

๑ - ๔ คน	๑๒	๓๗	๗	๕	๔๑.๖๗
๕ - ๙ คน	๑๕	๙๘	๑๑	๔	๒๖.๖๗
๑๐ - ๑๙ คน	๙	๑๑๑	๕	๔	๔๔.๔๕
๒๐ - ๔๙ คน	๖	๒๒๖	๕	๑	๘๓.๓๔
๕๐ - ๙๙ คน	๕	๔๖๒	๔	๑	๒๐
๑๐๐ - ๑๙๙ คน	๑	๕๕๘	๑	-	-
๕๐๐-๙๙๙ คน	-	-	-	-	-
๑,๐๐๐ คน ขึ้นไป	-	-	-	-	-
รวม	๔๘	๑,๔๙๒	๓๓	๑๕	๓๑.๒๕

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ =

สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามขนาด X ๑๐๐

สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามขนาด

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน หากจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม **อุตสาหกรรมที่ได้รับการตรวจมากที่สุด คือ การขายส่ง การขายปลีก** จำนวน ๑๕ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๕ มีลูกจ้างผ่านการตรวจ จำนวน ๔๐๓ คน รองลงมา คือ การก่อสร้าง จำนวน ๑๐ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๓ มีลูกจ้างผ่านการตรวจ จำนวน ๑๓๓ คน การผลิตจำนวน ๘ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ มีลูกจ้างผ่านการตรวจ จำนวน ๖๓๕ คน การเป็นสื่อกลางทางการเงิน จำนวน ๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ มีลูกจ้างผ่านการตรวจ จำนวน ๑๙ คน โรงแรมและภัตตาคาร จำนวน ๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓ มีลูกจ้างผ่านการตรวจ จำนวน ๔๖ คน การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา, การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า จำนวนประเภทอุตสาหกรรมละ ๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๗ มีลูกจ้างผ่านการตรวจ จำนวน ๑๙๖ คน และ ๑๒ คน และกิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ จำนวน ๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๘ มีลูกจ้างผ่านการตรวจ จำนวน ๘ คน ตามลำดับ (ตารางที่ ๑๓ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๔๙)



ตารางที่ ๑๓ การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ปี ๒๕๖๒

ประเภทอุตสาหกรรม	สถานประกอบการ (แห่ง)	ลูกจ้าง (คน)	ปฏิบัติถูกต้อง (แห่ง)	ปฏิบัติไม่ถูกต้อง (แห่ง)	อัตราการปฏิบัติ ไม่ถูกต้อง
------------------	----------------------	--------------	-----------------------	--------------------------	----------------------------

๑. การขายส่ง การขายปลีก	๑๕	๔๐๓	๙	๖	๔๐.๐๐
๒. การก่อสร้าง	๑๐	๑๓๓	๗	๓	๓๐.๐๐
๓. การผลิต	๘	๖๗๕	๕	๓	๓๗.๕๐
๔. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	๖	๑๙	๕	๑	๑๖.๖๗
๕. โรงแรมและภัตตาคาร	๔	๔๖	๓	๑	๒๕.๐๐
๖. การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา	๒	๑๙๖	๑	๑	๕๐.๐๐
๗. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า	๒	๑๒	๒	-	-
๘. กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์	๑	๘	๑	-	-
รวม	๔๘	๑,๔๙๒	๓๓	๑๕	๓๑.๒๕

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามอุตสาหกรรม =

สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามอุตสาหกรรม X ๑๐๐

สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามอุตสาหกรรม

การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในส่วน of สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบไปด้วยการให้คำแนะนำในวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง การออกคำสั่งให้ส่งเอกสาร เรียกพบ ปรับปรุง หรือหยุดการใช้เครื่องจักร รวมทั้งการส่งเรื่องดำเนินคดี สำหรับในปี ๒๕๖๒ ซึ่งพบว่ามีสถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน ๑๕ แห่ง สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการโดยออกคำสั่งให้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัยมากยิ่งขึ้นทั้งจำนวน ๑๕ แห่ง

๔.๓ การแรงงานสัมพันธ์

นอกเหนือจากภารกิจด้านการคุ้มครองแรงงานและดูแลด้านความปลอดภัย ทั้งแก่ลูกจ้างและนายจ้างแล้ว กระทรวงแรงงานโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี ยังมีการกิจในการส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม เพื่อป้องกันความขัดแย้งและเสริมสร้าง ความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างสันติสุขในวงการแรงงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อกันในการทำงาน เพราะหากนายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจกันเป็นอย่างดีย่อมไม่เกิดปัญหาขัดแย้งขึ้น เมื่อปัญหาข้อขัดแย้งไม่มี พลังในการขับเคลื่อนงานหรือทีมงานจะดี นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตหรือเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานมีความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตดีขึ้น ขณะเดียวกันนายจ้างก็มีความสุขเนื่องจากมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเป็นผลกำไรตามมา ทั้งนี้ในกลุ่มของนายจ้างและลูกจ้าง จะมีการตั้งองค์กรเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนของตนเอง สำหรับจังหวัดอุทัยธานี ไม่พบการจัดตั้งองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในจังหวัด

สำหรับการเกิดข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงาน และข้อขัดแย้งในรอบปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (เดือนมกราคม – ธันวาคม ๒๕๖๒) พบว่าไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาท/ข้อขัดแย้งใดๆเกิดขึ้น (ภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๕๐)

๔.๔ การสวัสดิการแรงงาน

จังหวัดอุทัยธานีมีจำนวนสถานประกอบการที่แจ้งผ่านสำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี ข้อมูล ณ ปี ๒๕๖๒ มีสถานประกอบการทั้งหมดจำนวน ๑,๒๑๒ แห่ง เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่มีจำนวน ๑,๒๐๒ แห่ง เพิ่มขึ้น ๑๐ แห่ง คิดเป็น อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๘๔ ซึ่งเมื่อจำแนกตามขนาดสถานประกอบการจะพบว่า **สถานประกอบการที่มีลูกจ้างขนาด ๑-๔ คน** มีสถานประกอบการสูงสุดจำนวน ๗๘๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๖๙ รองลงมา คือ ขนาด ๕-๙ คน จำนวน ๒๗๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓๖ ขนาด ๑๐-๑๙ คน จำนวน ๙๕ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๔ ขนาด ๒๐-๔๙ คน จำนวน ๔๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๓ ขนาด ๕๐-๙๙ คน จำนวน ๑๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๑ ขนาด ๑๐๐-๒๙๙ คน จำนวน ๕ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๑ และขนาด ๕๐๐-๙๙๙ คน จำนวน ๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๗ ตามลำดับในไตรมาสที่มีลูกจ้าง **จำนวน ๙,๒๗๑ คน** เป็นชาย ๕,๒๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๐๙ และเป็นหญิง ๔,๐๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๙๑ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด (ตารางที่ ๑๔ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๕๑)

ตารางที่ ๑๔ จำนวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คน ขึ้นไป และจำนวนลูกจ้าง
จำแนกตามขนาดสถานประกอบการและเพศ ปี ๒๕๖๒

ขนาดสถานประกอบการ	จำนวนสถานประกอบการ	จำนวนลูกจ้าง			รวม
		ชาย	หญิง	เด็ก	
๑ - ๔ คน	๗๘๔	๘๗๕	๖๘๓	-	๑,๕๕๘
๕ - ๙ คน	๒๗๑	๑,๐๒๐	๘๐๐	-	๑,๘๒๐
๑๐ - ๑๙ คน	๙๕	๕๕๒	๗๔๔	-	๑,๒๙๖
๒๐ - ๔๙ คน	๔๔	๙๐๓	๔๙๔	-	๑,๓๙๗
๕๐ - ๙๙ คน	๑๑	๔๔๒	๔๕๒	-	๘๙๔
๑๐๐ - ๒๙๙ คน	๕	๖๐๑	๒๙๒	-	๘๙๓
๓๐๐ - ๔๙๙ คน	-	-	-	-	-
๕๐๐ - ๙๙๙ คน	๒	๘๐๗	๖๐๖	-	๑,๔๑๓
๑,๐๐๐ คน+	-	-	-	-	-
รวม	๑,๒๑๒	๕,๒๐๐	๔,๐๗๑	-	๙,๒๗๑

ที่มา :
สวัสดิการ
แรงงาน

หมายเหตุ :
ข้อมูลโดย
แรงงาน
อุทัยธานี

สำนักงาน
และคุ้มครอง
จังหวัดอุทัยธานี

ประมวลผล
สำนักงาน
จังหวัด

กิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใช้งานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกเหนือจากการตรวจ สถานประกอบการ เพื่อให้การคุ้มครองผู้ใช้งานตามที่ได้กล่าวมาแล้ว สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี ยังมีการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดด้วย สำหรับในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (มกราคม – ธันวาคม ๒๕๖๒) พบว่ามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ จำนวน ๘ กิจกรรม คือ จัดสถานที่รับประทานอาหารในที่ทำงาน จำนวน ๔๙ แห่ง มีผู้ได้รับประโยชน์ จำนวน ๖๖๒ คน กิจกรรมสวัสดิการด้านการเงิน จำนวน ๔๖ แห่ง มีผู้ได้รับประโยชน์ จำนวน ๒,๒๓๒ คน จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด จำนวน ๒๖ แห่ง มีผู้ได้รับประโยชน์ จำนวน ๑,๑๑๖ คน ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส) จนกระทั่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน ๑๐ แห่ง มีผู้ได้รับประโยชน์ จำนวน ๙๙ คน จัดอาหารฟรีให้กับพนักงาน จำนวน ๕ แห่ง มีผู้ได้รับประโยชน์ ๖๕ คน จัดมุมอ่านหนังสือ จำนวน ๔ แห่ง มีผู้ได้รับประโยชน์ จำนวน ๗๐๖ คน จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ จำนวน ๑ แห่ง มีผู้ได้รับประโยชน์ จำนวน ๙ คน และส่งเสริมการศึกษา นอกเวลาทำงาน จำนวน ๑ แห่ง มีผู้ได้รับประโยชน์ จำนวน ๓๖ คน ตามลำดับ (ตารางที่ ๑๕)



ตารางที่ ๑๕ การส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามกิจกรรมที่ส่งเสริม ปี ๒๕๖๒

กิจกรรมที่ส่งเสริม	แห่ง	คน
๑.จัดสถานที่รับประทานอาหารในที่ทำงาน	๔๙	๖๖๒
๒.กิจกรรมสวัสดิการด้านการเงิน	๔๖	๒,๒๓๒
๓.จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๒๖	๑,๑๑๖
๔.ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการจัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (มยส) จนกระทั่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	๑๐	๙๙
๕.จัดอาหารฟรีให้กับพนักงาน	๕	๖๕
๖.จัดมุมอ่านหนังสือ	๔	๗๐๖
๗.จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ	๑	๙
๘.ส่งเสริมการศึกษานอกเวลาทำงาน	๑	๓๖

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๔.๕ การเลิกจ้างแรงงาน

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี รายงานสถานการณ์เลิกจ้างของสถานประกอบการ ในปี ๒๕๖๒ ว่ามีสถานประกอบการเลิกจ้าง จำนวน ๖ แห่ง มีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง จำนวน ๗๘ คน โดยสถานประกอบการที่มีการเลิกจ้างมากที่สุด คือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างขนาด ๒๐-๔๙ คน จำนวน ๓ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง จำนวน ๗๒ คน รองลงมา คือ ขนาด ๑-๔ คน จำนวน ๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง จำนวน ๒ คน และขนาด ๕-๙ คน จำนวน ๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง จำนวน ๔ คน เมื่อจำแนกตามประเภทกิจการ พบว่ากิจการที่มีการเลิกจ้างมากที่สุด คือ ประเภทการก่อสร้าง จำนวน ๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ รองลงมา คือ ประเภทโรงแรมและภัตตาคารจำนวน ๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ ซึ่งสาเหตุที่ต้องมีการเลิกจ้าง คือ ประสบภาวะขาดทุน และขาดสภาพคล่องทางการเงิน (ตารางที่ ๑๖ และแผนภูมิที่ ๕๙)

ตารางที่ ๑๖ สถานประกอบการที่เลิกจ้าง และลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๒

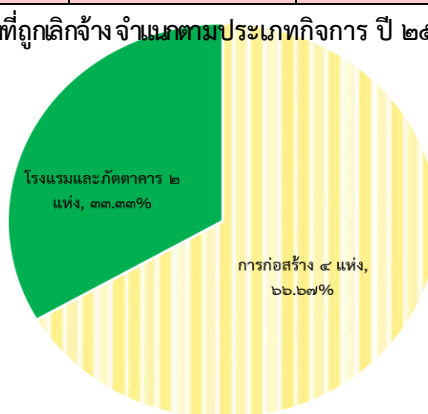
ขนาดสถานประกอบการ	สปก.ที่เลิกจ้าง (แห่ง)	ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง (คน)
-------------------	------------------------	----------------------------

แผนภูมิที่ ๕๙ สถาน

๑-๔ คน	๒	๒
๕-๙ คน	๑	๔
๑๐-๔๙ คน	๓	๗๒
รวม	๖	๗๘

ประกอบการที่เลิกจ้าง และ

ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจำแนกตามประเภทกิจการ ปี ๒๕๖๒

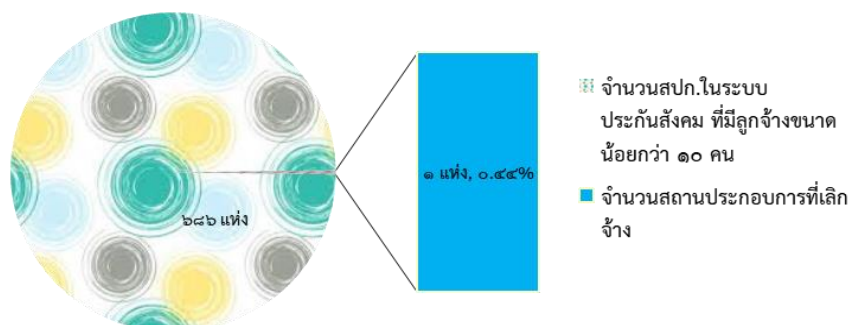


ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

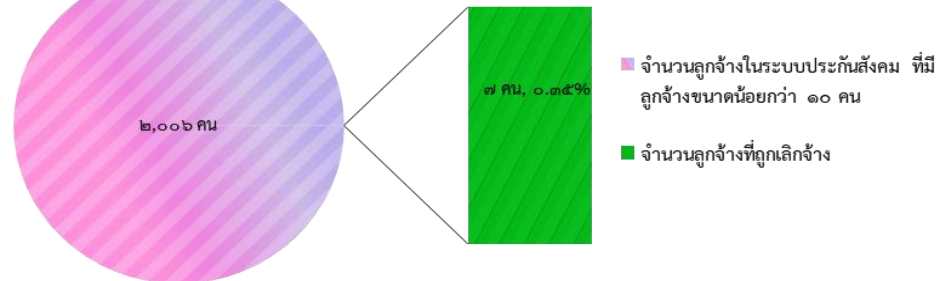
หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี รายงานสถานการณ์เลิกจ้างของสถานประกอบการที่เข้าระบบประกันสังคม ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ว่ามีสถานประกอบการเลิกจ้าง จำนวน ๓ แห่ง มีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง จำนวน ๗ คน เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมามีสถานประกอบการเลิกจ้าง จำนวน ๕ แห่ง ลดลง ๒ แห่ง คิดเป็นอัตราส่วนที่ลดลงร้อยละ ๖๐ โดยสถานประกอบการที่มีการเลิกจ้าง คือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างขนาดน้อยกว่า ๑๐ คน จำนวน ๕ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๔ ของจำนวนสถานประกอบการในระบบประกันสังคมที่มีลูกจ้างขนาดน้อยกว่า ๑๐ คน และมีลูกจ้างถูกเลิกจ้างจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๕ ของจำนวนลูกจ้างในระบบประกันสังคมที่มีลูกจ้างขนาดน้อยกว่า ๑๐ คน (แผนภูมิที่ ๖๐-๖๑, และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๕๒)

แผนภูมิที่ ๖๐ สถานประกอบการที่เลิกจ้าง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๒



แผนภูมิที่ ๖๑ จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๒

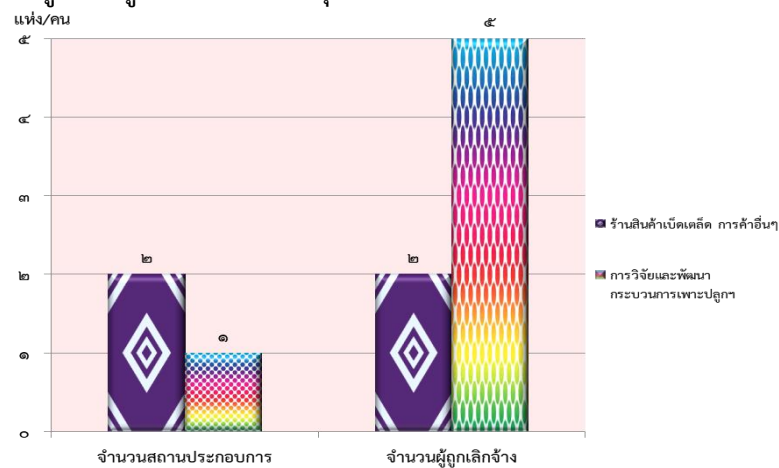


ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

หากจำแนกตามประเภทกิจการที่ถูกเลิกจ้าง/ลูกจ้างถูกเลิกจ้างแล้ว สถานประกอบการที่ถูกเลิกจ้าง/ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง คือ ร้านสินค้าเบ็ดเตล็ด การค้าอื่นๆ จำนวน ๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง จำนวน ๒ คน รองลงมา คือ การวิจัยและพัฒนา กระบวนการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตรฯ จำนวน ๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง จำนวน ๕ คน ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๖๒ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๕๓)

แผนภูมิที่ ๖๒ จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประเภทกิจการ ปี ๒๕๖๒



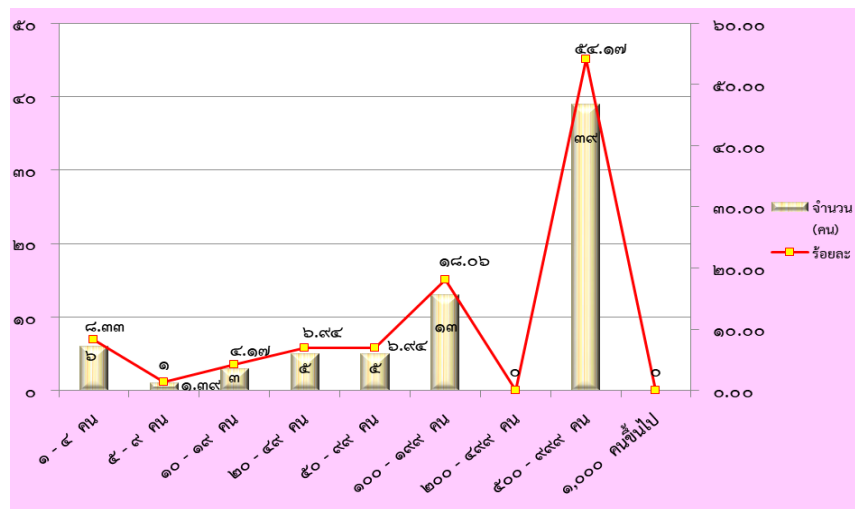
ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๔.๖ การประสบอันตราย/เจ็บป่วยในการทำงาน

สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (เดือนมกราคม – ธันวาคม ๒๕๖๒) พบว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในปีนี้มีจำนวนทั้งสิ้น ๗๒ คน เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมามีจำนวน ๕๐ คน เพิ่มขึ้นจำนวน ๒๒ คน คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔๔ โดยเป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยมากสุดในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างขนาด ๕๐๐-๙๙๙ คน จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑๗ รองลงมาคือขนาด ๑๐๐-๑๙๙ คน จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๖ ขนาด ๑-๔ คน จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓ ขนาด ๒๐-๔๙ คน และขนาด ๕๐-๙๙ คน จำนวนขนาดละ ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๔ ขนาด ๑๐-๑๙ คน จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๗ และขนาด ๕-๙ คน จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๙ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๖๓ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๕๔-๕๕)

แผนภูมิที่ ๖๓ ผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานในจังหวัดอุทัยธานี
จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๒

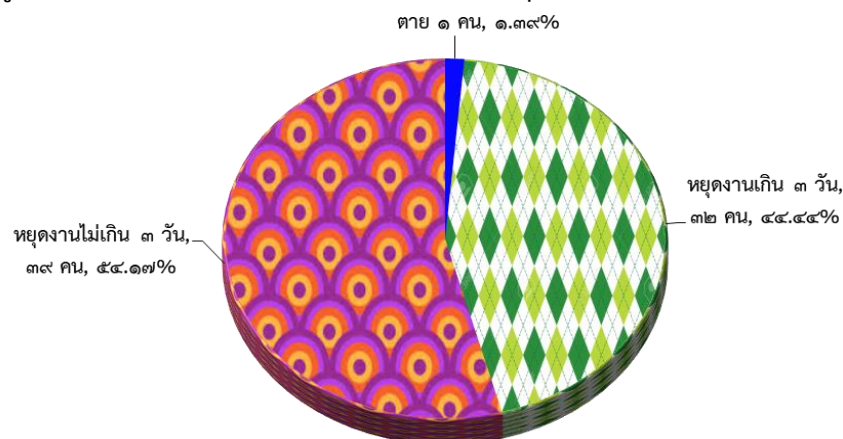


ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

เมื่อพิจารณาผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานทั้ง ๗๒ คน ตามประเภทความร้ายแรงพบว่าเป็นประเภทยุติงานไม่เกิน ๓ วัน มากสุด จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑๗ รองลงมา คือ ประเภทหยุดงานเกิน ๓ วัน จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๔ และตายจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๙ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๖๔ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๕๔-๕๕)

แผนภูมิที่ ๖๔ ผู้ประสบอันตราย/เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประเภทความร้ายแรงปี ๒๕๖๒

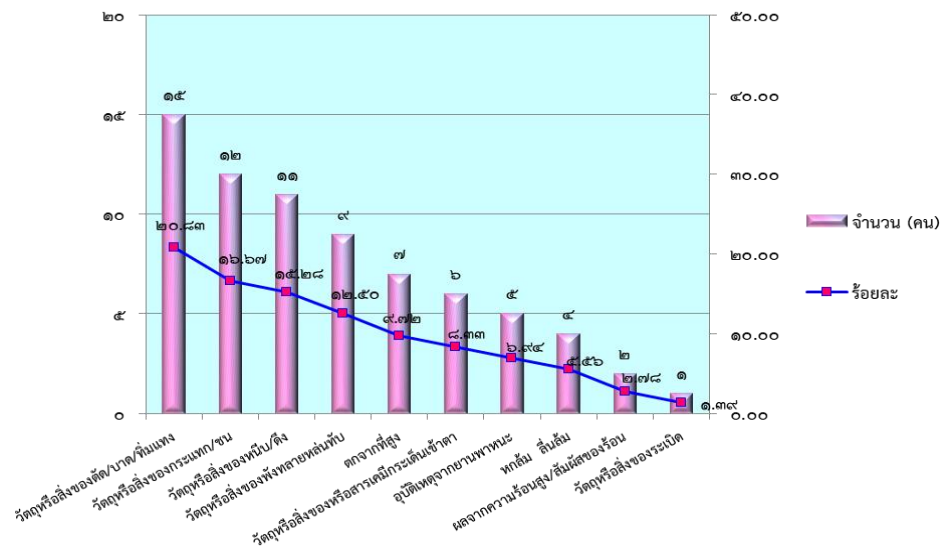


ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

สำหรับสาเหตุการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานสูงสุดคือ วัตถุหรือสิ่งของตัด/บาด/ทิ่มแทง จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๓ รองลงมาคือ วัตถุสิ่งของกระแทก/ชน จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ วัตถุหรือสิ่งของหนีบ/ดึง จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒๘ วัตถุหรือสิ่งของฟ้งทลายหล่นทับ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ ตกจากที่สูง จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๓ วัตถุหรือสิ่งของสารเคมีกระเด็นเข้าตา จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓ อุบัติเหตุจากยานพาหนะ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ หกล้ม ลื่นล้ม จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๖ ผลจากความร้อนสูง/สัมผัสของร้อน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗๘ และ วัตถุหรือสิ่งของระเบิด จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๓ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๖๕ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๕๖)

แผนภูมิที่ ๖๕ สาเหตุการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามสาเหตุการประสบอันตราย ปี ๒๕๖๒



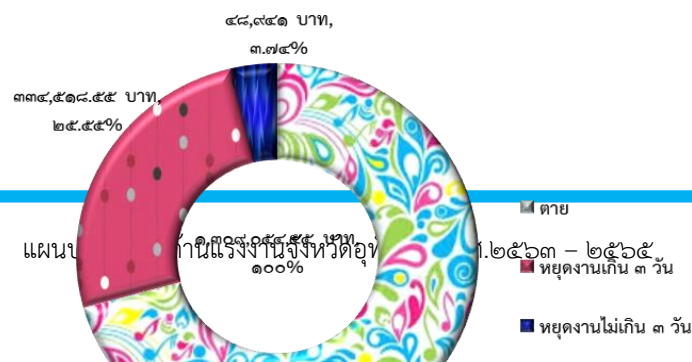
ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

เมื่อพิจารณาตามปริมาณการจ่ายเงิน (กองทุนเงินทดแทน) สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในปี พบว่ามีการจ่ายเงินทั้งสิ้น ๑,๓๐๙,๐๕๔.๕๕ บาท เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมามีการจ่ายเงินจำนวน ๑,๔๓๐,๗๔๕.๑๕ บาท มีการจ่ายเงินลดลงจำนวน ๑๒๑,๖๙๐.๖๐ บาท คิดเป็นอัตราส่วนที่ลดลงร้อยละ ๘.๕๑ โดยประเภทความร้ายแรงที่มีการจ่ายเงินไปสูงสุดคือ ตาย จำนวน ๙๒๕,๕๙๖ บาท คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๗๑ รองลงมาคือ กรณีหยุดงานเกิน ๓ วัน จำนวน ๓๓๔,๕๑๘.๕๕ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๕ รองลงมาคือ กรณีหยุดงานไม่เกิน ๓ วัน จำนวน ๔๘,๙๔๑ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๔ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๖๖ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๕๖)

แผนภูมิที่ ๖๖ ปริมาณการจ่ายเงินสำหรับผู้ประสบอันตราย/เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในจังหวัดอุทัยธานี

จำแนกตามประเภทความร้ายแรง ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี

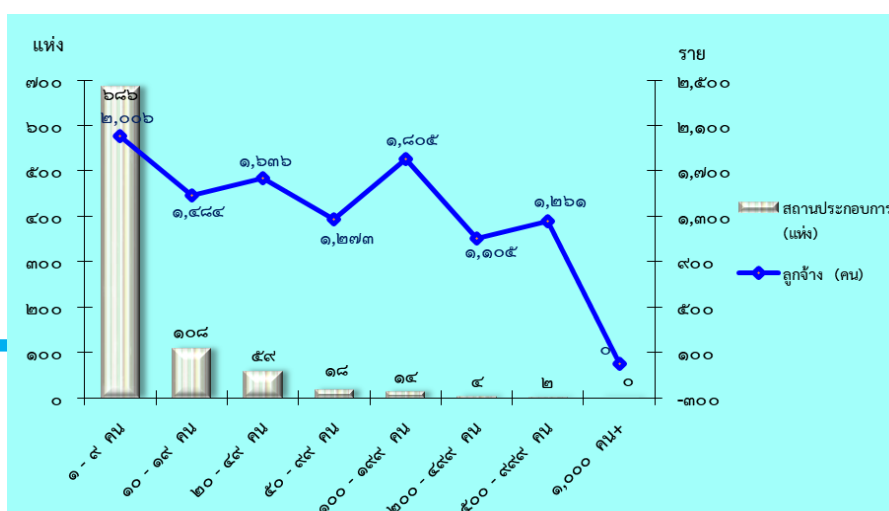
งานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๕) การประกันสังคม

๕.๑ สถานประกอบการและผู้ประกันตน

ภารกิจด้านการประกันสังคมเป็นอีกภารกิจที่กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี มีหน้าที่ต้องดูแลผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีหลักประกันชีวิตที่มั่นคงเมื่อยามแก่ชรา ข้อมูล ณ สิ้นปี ๒๕๖๒ (ณ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒) พบว่ามีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมทั้งสิ้น ๘๙๑ แห่ง และเมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมามีจำนวน ๘๙๔ แห่ง ลดลงจำนวน ๓ แห่ง คิดเป็นอัตราส่วนที่ลดลงร้อยละ ๐.๓๔ โดยส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างขนาด ๑-๙ คน จำนวน ๖๘๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๙๙ มีผู้ประกันตน ๒,๐๐๖ ราย รองลงมาเป็นสถานประกอบการขนาด ๑๐-๑๙ คน จำนวน ๑๐๘ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๑๒ มีผู้ประกันตน ๑,๔๘๔ ราย ขนาด ๒๐-๔๙ คน จำนวน ๕๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๒ มีผู้ประกันตน ๑,๖๓๖ ราย ขนาด ๕๐-๙๙ คน จำนวน ๑๘ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๒ มีผู้ประกันตน ๑,๒๗๓ ราย ขนาด ๑๐๐-๑๙๙ คน จำนวน ๑๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๗ มีผู้ประกันตน ๑,๘๐๕ ราย ขนาด ๒๐๐-๔๙๙ คน จำนวน ๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๕ มีผู้ประกันตน ๑,๑๐๕ ราย และขนาด ๕๐๐-๙๙๙ คน จำนวน ๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๒ มีผู้ประกัน ๑,๒๖๑ ราย ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๖๗ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๕๗)

แผนภูมิที่ ๖๗ จำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตนในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๒



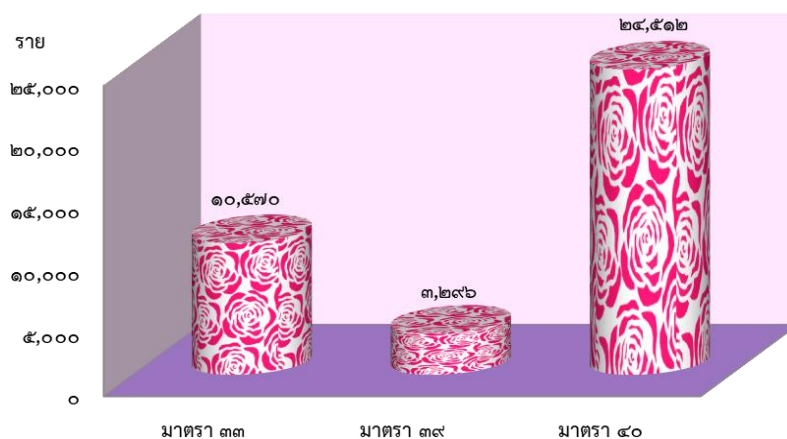
ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี (ผู้ประกันตนมาตรา ๓๓)

๕.๒ ผู้ประกันตนทั้งหมดในจังหวัด

สำหรับผู้ประกันตนของกองทุนประกันสังคมตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๙ และมาตรา ๔๐ ทั้งหมดในจังหวัดอุทัยธานี ณ สิ้นปี ๒๕๖๒ มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๘,๓๗๘ ราย แบ่งเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ จำนวน ๑๐,๕๗๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๔ ผู้ประกันตนมาตรา ๓๙ จำนวน ๓,๒๙๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๙ และผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ จำนวน ๒๔,๕๑๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๘๗ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมามีจำนวน ๓๕,๘๕๖ ราย เพิ่มขึ้น ๒,๕๒๒ ราย คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๗.๐๔ จะเห็นได้ว่าผู้ประกันตนมีจำนวนเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้ประกันตนส่วนใหญ่ต้องการมีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต และให้ความเชื่อมั่นในสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับการเข้าระบบประกันสังคมมากขึ้น (แผนภูมิที่ ๖๘ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๕๘)

แผนภูมิที่ ๖๘ จำนวนผู้ประกันตนในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามมาตรา ปี ๒๕๖๒



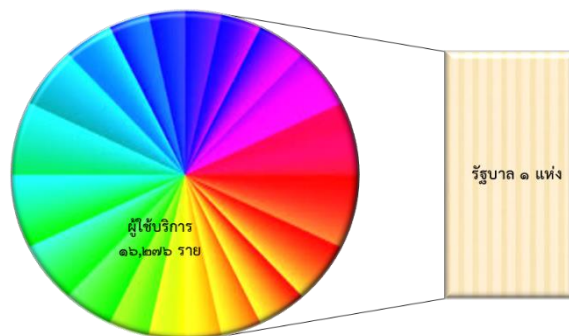
ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๕.๓ สถานพยาบาลภาครัฐ/เอกชน ที่ทำความตกลงกับสำนักงานประกันสังคม

ปัจจุบันจังหวัดอุทัยธานี มีสถานพยาบาลที่ทำความตกลงกับสำนักงานประกันสังคมที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาล จำนวน ๑ แห่ง มีผู้ใช้บริการ ๑๖,๒๗๖ ราย เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านที่มีจำนวน ๑๕,๕๖๘ ราย เพิ่มขึ้น ๗๐๘ ราย คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔.๕๕ (แผนภูมิที่ ๖๓)

แผนภูมิที่ ๖๓ จำนวนสถานพยาบาล และผู้ประกันตนในจังหวัดอุทัยธานี ปี ๒๕๖๒



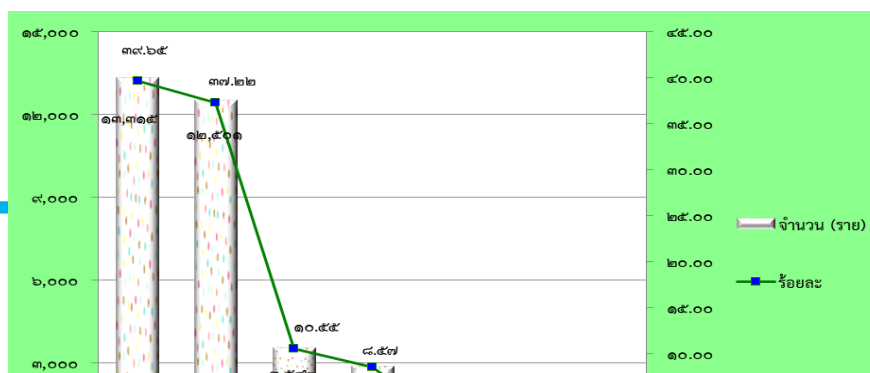
ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

๕.๔ ผู้ประกันตนที่ใช้บริการกองทุนประกันสังคม

การใช้บริการของกองทุนประกันสังคมพิจารณาตามประเภทของประโยชน์ทดแทน ซึ่งมี ๗ กรณี ได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพล ภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน พบว่ามีจำนวนผู้ใช้บริการทั้งสิ้น ๓๓,๕๘๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๑ ของผู้ประกันตนทั้งหมด เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมามีจำนวน ๑๘,๖๗๐ ราย เพิ่มขึ้นจำนวน ๑๔,๙๑๔ ราย คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๗๙.๘๙ สำหรับประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้บริการมากสุดในปีนี้ได้แก่ กรณีสงเคราะห์บุตรจำนวน ๑๓,๓๐๕ รายคิดเป็นร้อยละ ๓๙.๖๕ รองลงมา คือ กรณีเจ็บป่วยจำนวน ๑๒,๕๐๑ รายคิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒๒ กรณีชราภาพจำนวน ๓,๕๔๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๕ กรณีว่างงานจำนวน ๒,๘๗๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๗ กรณีคลอดบุตรจำนวน ๘๐๑ รายคิดเป็นร้อยละ ๒.๓๙ กรณีทุพพลภาพจำนวน ๔๓๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๘ และกรณีตายจำนวน ๑๑๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๕ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๗๐ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๕๙)

แผนภูมิที่ ๗๐ ผู้ประกันตนที่ใช้บริการกองทุนประกันสังคมในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประเภทประโยชน์ทดแทนปี ๒๕๖๒

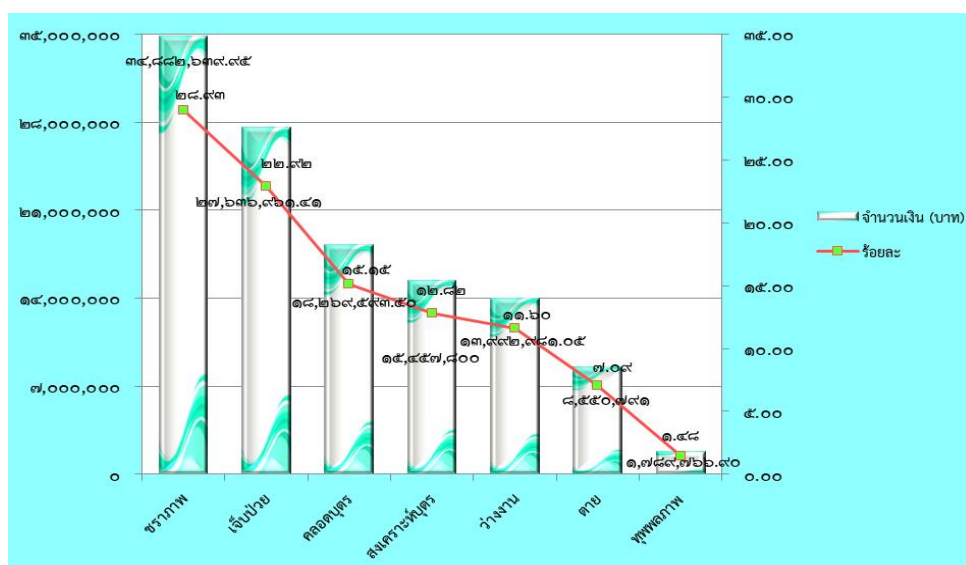


ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี

หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

หากพิจารณาตามปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม จะพบว่าการจ่ายเงินทั้งสิ้น ๑๒๐,๕๘๐,๕๓๓.๘๑ บาท เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมามีจำนวน ๗๗,๒๕๘,๙๗๒.๖๘ บาท มีการจ่ายเงินเพิ่มขึ้นจำนวน ๔๓,๓๒๑,๕๖๑.๑๓ บาท คิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕๖.๐๘ โดยกรณีชราภาพมีการจ่ายเงินมากที่สุด จำนวน ๓๔,๘๘๒,๖๓๙.๙๕ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙๓ รองลงมา คือ กรณีเจ็บป่วย จำนวน ๒๗,๖๓๖,๙๖๑.๔๑ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๒ กรณีคลอดบุตร จำนวน ๑๘,๒๖๙,๕๙๓.๕๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๕ กรณีสงเคราะห์บุตร จำนวน ๑๕,๔๕๗,๘๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘๒ กรณีว่างงาน จำนวน ๑๓,๙๙๒,๘๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๐ กรณีตาย จำนวน ๘,๕๕๐,๗๙๑ บาท คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๙ และกรณีทุพพลภาพ จำนวน ๑,๗๘๙,๗๖๖.๙๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๘ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๗๑ และภาคผนวก ๓ ตารางที่ ๕๙)

แผนภูมิที่ ๗๑ การจ่ายเงินกองทุนประกันสังคมในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประเภทประโยชน์ทดแทน ปี ๒๕๖๒



ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี

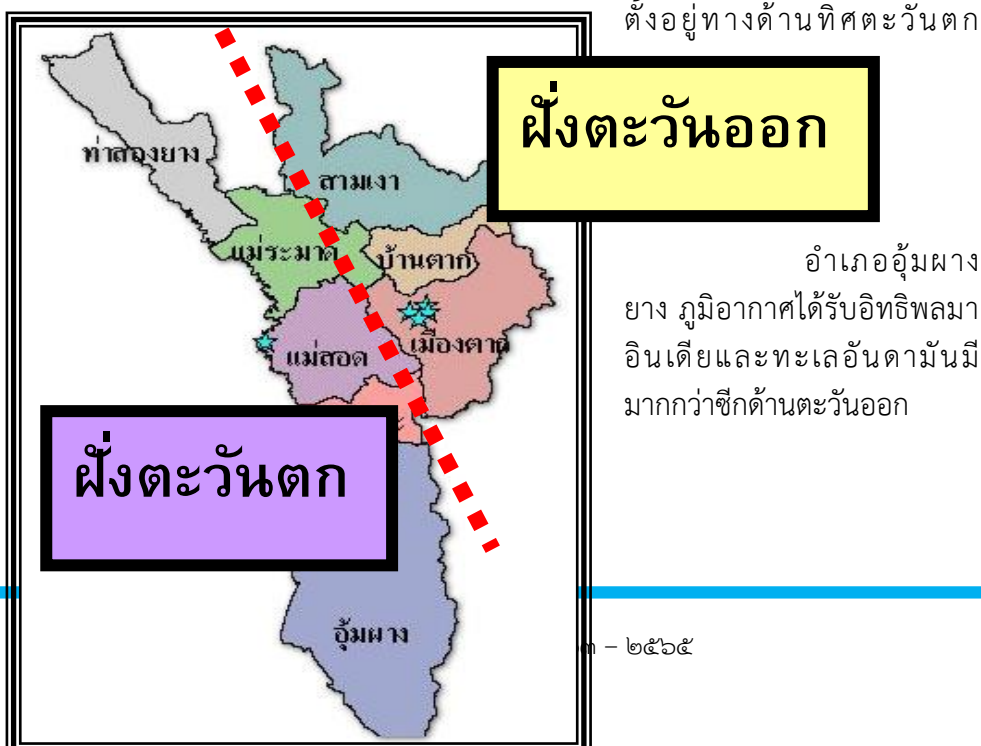
หมายเหตุ : ประมวลผลข้อมูลโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

จังหวัดอุทัยธานีตั้งอยู่ภาคเหนือตอนล่างของประเทศ มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๖,๔๐๖.๖๕ ตารางกิโลเมตร เป็นจังหวัดที่มีขนาดเป็นอันดับ ๔ ของประเทศและเป็นอันดับ ๒ ของภาคเหนือ ตั้งอยู่ระหว่างเส้นรุ้งที่ ๑๕ องศา ๕๐ ลิปดา ๓๖ พิลิปดาเหนือ และเส้นแวงที่ ๙๙ องศา ๗ ลิปดา ๒๒ พิลิปดาตะวันออก สูงกว่าระดับน้ำทะเล ๑๑๖.๒ เมตร มีระยะทางห่างจากกรุงเทพฯ เป็นระยะทาง ๔๒๖ กิโลเมตร จังหวัดอุทัยธานีมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดแม่ฮ่องสอน เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง สุโขทัย กำแพงเพชร นครสวรรค์ อุทัยธานี กาญจนบุรี และมีพรมแดนติดกับประเทศสหภาพพม่า ยาวประมาณ ๕๔๐ กิโลเมตร (แม่น้ำเมย ๑๗๐ กิโลเมตร เทือกเขาตะนาวศรี ๓๗๐ กิโลเมตร)

สภาพภูมิประเทศของจังหวัดอุทัยธานีเป็นพื้นที่ตามแนวเทือกเขา โดยสภาพพื้นที่จะถูกแบ่งออกเป็น ๒ ส่วนใหญ่ ๆ โดยมีเทือกเขาถนนธงชัยกั้นกลาง ทำให้ลักษณะภูมิอากาศแตกต่างกันไป เนื่องจากเทือกเขาถนนธงชัยเป็นตัวปะทะมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ที่พัดมาจากมหาสมุทรอินเดียและทะเลอันดามัน ทำให้ซีกตะวันออกได้รับความชุ่มชื้นจากลมมรสุมไม่เต็มที่ สภาพแห้งแล้ง ส่วนฝั่งตะวันตกจะได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมมากกว่า ทำให้ปริมาณฝนตกมีความชุ่มชื้นโดยเฉพาะในที่อยู่ในเขตภูเขา

ส่วนที่ ๑ ตั้งอยู่ด้านทิศตะวันออก ประกอบด้วย ๔ อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองตาก อำเภอบ้านตาก อำเภอสامเภา และอำเภอวังเจ้า สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูงและที่ราบสูง ลาดเอียงลงไปทางทิศตะวันออกสู่แม่น้ำปิงและแม่น้ำวังทำให้เกิดพื้นที่ราบแคบริมสองฝั่งของแม่น้ำ

ส่วนที่ ๒
ประกอบด้วย ๕ อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่สอด อำเภอพบพระ อำเภอแม่ระมาด และอำเภอท่าสอง จากมหาสมุทร ความชุ่มชื้นฝนตก



ตั้งอยู่ทางด้านทิศตะวันตก

อำเภออุ้มผาง
ยาง ภูมิอากาศได้รับอิทธิพลมา
อินเดียและทะเลอันดามันมี
มากกว่าซีกด้านตะวันออก

ภาพที่ ๓ แผนที่จังหวัดอุทัยธานี

ประชากรและการปกครอง

- ๑) จังหวัดอุทัยธานีมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๖๖๕,๖๒๐ คน เป็นชาย ๓๓๖,๘๘๓ คน หญิง ๓๒๘,๗๓๗ คน
- ๒) การปกครองมีโครงสร้างการบริหารและการปกครองในระดับอำเภอ แบ่งออกเป็น ๙ อำเภอ ๖๓ ตำบล ๕๖๓ หมู่บ้าน
- ๓) การปกครองส่วนท้องถิ่น รวม ๖๙ แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑ แห่ง เทศบาล ๑๙ แห่ง (เทศบาลนคร ๑ แห่ง เทศบาลเมือง ๑ แห่ง เทศบาลตำบล ๑๗ แห่ง) และองค์การบริหารส่วนตำบล ๔๙ แห่ง

วิสัยทัศน์จังหวัดอุทัยธานี

“เมืองน่าอยู่ ประตุการค้าชายแดน”

๒) ข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัด

๒.๑ จำนวนสถานประกอบการ

ตารางที่ ๒๐ จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้างจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ	จำนวนสถานประกอบการ	จำนวนลูกจ้าง			
		ชาย	หญิง	เด็ก	รวม
๑ - ๔ คน	๗๙๙	๑,๐๓๕	๙๑๖	-	๑,๙๕๑

๕ - ๙ คน	๕๔๘	๒,๒๔๐	๑,๖๒๙	-	๓,๘๖๙
๑๐ - ๑๙ คน	๒๕๔	๑,๘๒๔	๑,๗๒๔	-	๓,๕๔๘
๒๐ - ๔๙ คน	๒๔๙	๓,๘๘๐	๓,๗๕๘	-	๗,๖๓๘
๕๐ - ๙๙ คน	๕๐	๑,๖๙๒	๑,๙๕๑	-	๓,๖๔๓
๑๐๐ - ๒๙๙ คน	๕๗	๕,๒๒๔	๕,๑๑๘	-	๑๐,๓๔๒
๓๐๐ - ๔๙๙ คน	๑๐	๑,๑๑๒	๒,๗๓๔	-	๓,๘๔๖
๕๐๐ - ๙๙๙ คน	๕	๑,๐๑๘	๒,๑๗๓	-	๓,๑๙๑
๑,๐๐๐ คนขึ้นไป	๕	๑,๓๙๕	๗,๔๓๔	-	๘,๘๒๙
รวม	๑,๙๗๗	๑๙,๔๒๐	๒๗,๔๓๗	-	๔๖,๘๕๗

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี ข้อมูล ณ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓

ตารางที่ ๒๑ จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้างจังหวัดอุทัยธานี จำแนกรายอำเภอ

อำเภอ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน			
	สถานประกอบการ (แห่ง)		ลูกจ้าง (คน)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เมืองตาก	๕๙๓	๒๙.๙๙	๖,๖๓๙	๑๔.๑๗
บ้านตาก	๑๑๒	๕.๖๖	๘๑๓	๑.๗๓
สามเงา	๕๒	๒.๖๓	๑,๐๘๗	๒.๓๒
วังเจ้า	๖๑	๓.๐๙	๖๖๓	๑.๔๑
แม่สอด	๙๖๐	๔๘.๕๖	๓๖,๓๐๔	๗๗.๔๘
แม่ระมาด	๗๑	๓.๕๙	๔๒๕	๐.๙๑
ท่าสองยาง	๑๔	๐.๗๑	๙๓	๐.๒๐
พยุหะ	๗๘	๓.๙๕	๖๗๘	๑.๔๕
อุ้มผาง	๓๖	๑.๘๒	๑๕๕	๐.๓๓
รวม	๑,๙๗๗	๑๐๐.๐๐	๔๖,๘๕๗	๑๐๐.๐๐

ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี ข้อมูล ณ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓

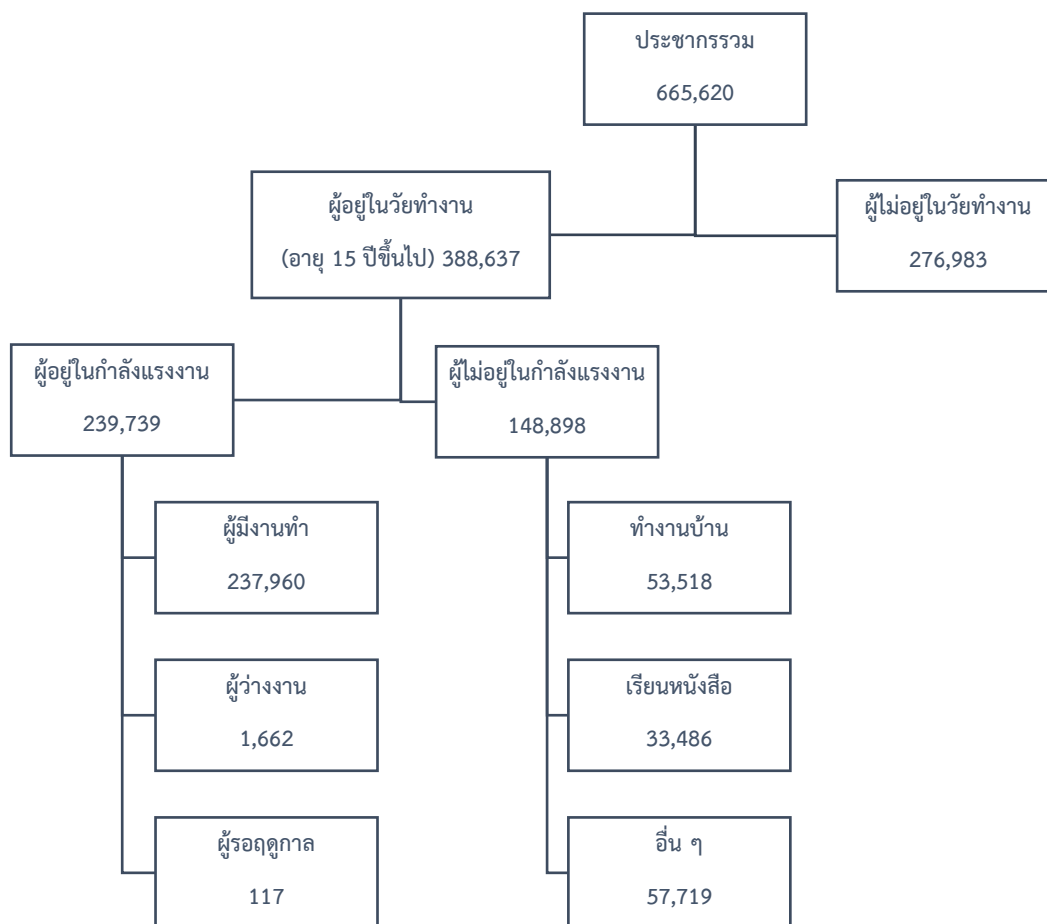
ตารางที่ ๒๒ จำนวนผู้ประกันตนจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประเภทผู้ประกันตน

ประเภทผู้ประกันตน	จำนวนผู้ประกันตน (ราย)
ผู้ประกันตน ม.๓๓	๓๓,๕๔๑
ผู้ประกันตน ม.๓๙	๕,๑๖๓
ผู้ประกันตน ม.๔๐	๓๓,๓๓๖

ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี ข้อมูล ณ ธันวาคม ๒๕๖๒

๒.๑ โครงสร้างประชากรและกำลังแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

แผนผังที่ ๑ โครงสร้างประชากรและกำลังแรงงาน



ภาพที่ ๔ โครงสร้างประชากรและกำลังแรงงาน
ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี ข้อมูล ณ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

๒.๒ ตารางแสดงจำนวนประชากร จำแนกตามเพศและสถานภาพแรงงาน ปี๒๕๖๒
จำนวนแรงงานในระบบ และนอกระบบ (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี ผลการสำรวจ
แรงงานนอกระบบ ปี ๒๕๖๒)

จำนวนผู้มีงานทำที่เป็นแรงงานในระบบและนอกระบบจังหวัดอุทัยธานี

จำนวนแรงงานนอกระบบ ผลการสำรวจพบว่า จากผู้มีงานทำทั้งหมด ๒๓๘,๔๓๔ คน เป็นแรงงานในระบบ ๗๔,๘๒๙ คน หรือร้อยละ ๓๑.๓๘ (ชาย ๔๘,๔๐๔ คน หญิง ๒๖,๔๒๕ คน) และเป็นแรงงานนอกระบบ ๑๖๓,๖๐๕ คน หรือร้อยละ ๖๘.๖๒ (ชาย ๘๘,๓๖๐ คน หญิง ๗๕,๒๔๕ คน)

ตารางที่ ๒๓ จำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามเพศ พ.ศ. ๒๕๖๒

ผู้มีงานทำ	รวม
รวม	๒๓๘,๔๓๔

ชาย	๑๓๖,๗๖๔
หญิง	๑๐๑,๖๗๐
แรงงานในระบบ	๗๔,๘๒๙
ชาย	๔๘,๔๐๔
หญิง	๒๖,๔๒๕
แรงงานนอกระบบ	๑๖๓,๖๐๕
ชาย	๘๘,๓๖๐
หญิง	๗๕,๒๔๕

กลุ่มอายุของแรงงานนอกระบบ

เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบตามกลุ่มอายุ พบว่า
 กลุ่มอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป เป็นวัยที่มีงานทำมากที่สุด ๒๗,๖๙๓ คน (ร้อยละ ๑๖.๙๓)
 รองลงมาเป็น กลุ่มอายุ ๕๐ - ๕๔ จำนวน ๒๑,๗๒๓ คน (ร้อยละ ๑๓.๒๘)
 กลุ่มอายุ ๔๕-๔๙ จำนวน ๑๙,๕๕๘ คน (ร้อยละ ๑๑.๙๕)
 อายุ ๕๕ - ๕๙ จำนวน ๑๗,๓๔๖ คน (ร้อยละ ๑๐.๖๐)
 อายุ ๓๕ - ๓๙ จำนวน ๑๗,๑๕๐ คน (ร้อยละ ๑๐.๔๘)
 อายุ ๔๐ - ๔๔ จำนวน ๑๖,๔๓๓ คน (ร้อยละ ๑๐.๐๕)
 อายุ ๒๐ - ๒๔ จำนวน ๑๔,๓๙๖ คน (ร้อยละ ๘.๘๐)
 อายุ ๒๕ - ๒๙ จำนวน ๑๓,๕๘๘ คน (ร้อยละ ๘.๓๑)
 อายุ ๓๐ - ๓๔ จำนวน ๑๓,๔๐๔ คน (ร้อยละ ๘.๑๙)
 อายุ ๑๕ - ๑๙ จำนวน ๒,๓๑๔ คน (ร้อยละ ๑.๔๑)

แรงงานนอกระบบ จำแนกตามการศึกษา

แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน ๔๒,๖๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๕ ระดับประถมศึกษา ๔๒,๕๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๓ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๒๕,๕๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๑ ระดับไม่มีการศึกษา จำนวน ๒๓,๔๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๕มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๑๘,๙๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๐ ระดับอุดมศึกษา จำนวน ๙,๒๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๘ และระดับอื่นๆ จำนวน ๑,๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๗ จะเห็นได้ว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่สูงนัก

ตารางที่ ๒๔ จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามการศึกษา ปี ๒๕๖๒

ระดับการศึกษา	รวม	ร้อยละ
ไม่มีการศึกษา	๒๓,๔๗๘	๑๔.๓๕

ต่ำกว่าประถมศึกษา	๔๒,๖๒๐	๒๖.๐๕
ประถมศึกษา	๔๒,๕๙๐	๒๖.๐๓
มัธยมศึกษาตอนต้น	๒๕,๕๔๗	๑๕.๖๒
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๘,๙๗๒	๑๑.๖๐
อุดมศึกษา	๙,๒๙๘	๕.๖๘
อื่นๆ	๑,๑๐๑	๐.๖๗
ไม่ทราบ	-	-
รวม	๑๖๓,๖๐๕	๑๐๐.๐๐

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี ปี ๒๕๖๒

แรงงานนอกระบบ จำแนกตามการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน

เมื่อจำแนกตามการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน พบว่า อันดับแรกเกิดจากของมีคมบาด/ทิ่ม/แทง จำนวน ๑๐,๖๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๒ รองลงมา ได้แก่ การชน/กระแทก โดยวัสดุทั้งแนวราบและแนวดิ่ง จำนวน ๒,๓๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๔ พลัดตกหกล้ม จำนวน ๒,๑๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๒ ถูกไฟ/น้ำร้อนลวก จำนวน ๙๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๕ ได้รับสารเคมี จำนวน ๓๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๒ อื่นๆ จำนวน ๒๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๕ และอุบัติเหตุจากยานพาหนะ จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๓

ตารางที่ ๒๕ จำนวนแรงงานนอกระบบ จำแนกตามการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน ปี

๒๕๖๒

ประเภทการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยได้รับ	๑๔๖,๘๖๕	๘๙.๗๗
ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน	๑๖,๗๔๐	๑๐.๒๓
- พลัดตกหกล้ม	๒,๑๖๒	๑.๓๒
- ของมีคมบาด/ทิ่ม/แทง	๑๐,๖๖๕	๖.๕๒
- ถูกไฟ/น้ำร้อนลวก	๙๐๘	๐.๕๕
- อุบัติเหตุจากยานพาหนะ	๕๓	๐.๐๓
- ไฟฟ้าช็อต	-	-
- การชน/กระแทก โดยวัสดุทั้งแนวราบและแนวดิ่ง	๒,๓๕๓	๑.๔๔
- ได้รับสารเคมี	๓๖๔	๐.๒๒
- อื่น ๆ	๒๓๖	๐.๑๕
ไม่ทราบ	-	-
ยอดรวม	๑๖๓,๖๐๕	๑๐๐

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

แรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาจากการทำงาน

แรงงานนอกระบบมีปัญหาจากการทำงาน จำนวน ๑๔,๗๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙ ของจำนวนแรงงานนอกระบบ แยกเป็น ค่าตอบแทนน้อย จำนวน ๘,๓๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๙๕ รองลงมา คือ งานหนัก จำนวน ๓,๒๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ งานขาดความต่อเนื่อง จำนวน ๑,๗๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๙๓ ไม่มีสวัสดิการ จำนวน ๕๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๕ ทำงานไม่ตรงเวลาปกติ จำนวน ๓๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๑ ไม่มีวันหยุด จำนวน ๒๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๒ และจำนวนชั่วโมงการทำงานมากเกินไป จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๒

ตารางที่ ๒๖ จำนวนแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาจากการทำงาน ปี ๒๕๖๒

ปัญหาจากการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ค่าตอบแทนน้อย	๘,๓๘๓	๕๖.๙๕
งานหนัก	๓,๒๗๒	๒๒.๒๒
ทำงานไม่ตรงเวลาปกติ	๓๕๕	๒.๔๑
งานขาดความต่อเนื่อง	๑,๗๕๗	๑๑.๙๓
ชั่วโมงทำงานมากเกินไป	๗๗	๐.๕๒
ไม่มีวันหยุด	๒๘๓	๑.๙๒
ลาพักผ่อนไม่ได้	-	-
ไม่มีสวัสดิการ	๕๙๖	๔.๐๕
ไม่ทราบ	-	-
ยอดรวม	๑๔,๗๒๒	๑๐๐

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

แรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ปัญหาความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานนอกระบบ มีจำนวนทั้งหมด ๖,๕๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๘ ของจำนวนแรงงานนอกระบบ แยกเป็น การได้รับสารเคมีเป็นพิษ จำนวน ๔,๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๒๖ รองลงมาเป็นทำงานในที่สูง/ใต้น้ำ/ใต้ดิน จำนวน ๑,๕๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๒๔ เครื่องจักร เครื่องมือ ที่เป็นอันตราย จำนวน ๕๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๓ และได้รับอันตรายต่อระบบหู/ระบบตา จำนวน ๒๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๗

ตารางที่ ๒๗ จำนวนแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน ปี ๒๕๖๒

ปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ได้รับสารเคมีเป็นพิษ	๔,๑๒๐	๖๓.๒๖
เครื่องจักร เครื่องมือ ที่เป็นอันตราย	๕๗๕	๘.๘๓
ได้รับอันตรายต่อระบบหู / ระบบตา	๒๓๙	๓.๖๗
ทำงานในที่สูง / ใต้น้ำ / ใต้ดิน	๑,๕๗๙	๒๔.๒๔
ความไม่สงบ/ก่อการร้าย	-	-
อื่น ๆ	-	-
ไม่ทราบ	-	-
ยอดรวม	๖,๕๑๒	๑๐๐

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

แรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

แรงงานนอกระบบมีปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งหมด จำนวน ๗,๔๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๓ ของจำนวนแรงงานนอกระบบ แยกเป็น สถานที่ทำงานไม่สะอาด จำนวน ๔,๐๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๗๕ รองลงมา คือ แสงสว่างไม่เพียงพอ จำนวน ๑,๕๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๖ ฝุ่นละออง คิว้น กลิ่น จำนวน ๑,๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๔ อื่นๆ จำนวน ๕๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๘ และสถานที่ทำงานคับแคบ จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๗

ตารางที่ ๒๘ จำนวนแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปี ๒๕๖๒

ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
สถานที่ทำงานคับแคบ	๘๗	๑.๑๗
สถานที่ทำงานไม่สะอาด	-	-
สถานที่ทำงานอากาศไม่ถ่ายเท	-	-
อริยาบถในการทำงาน	๔,๐๖๐	๕๔.๗๕
ฝุ่นละออง คิว้น กลิ่น	๑,๑๘๒	๑๕.๙๔
เสียงดัง	-	-
แสงสว่างไม่เพียงพอ	๑,๕๘๔	๒๑.๓๖
อื่น ๆ	๕๐๒	๖.๗๘
ไม่ทราบ	-	-
ยอดรวม	๗,๔๑๕	๑๐๐

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดอุทัยธานี

๒.๓ ตารางที่ ๒๙ แสดงจำนวนตำแหน่งงานว่างและการบรรจุงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม ปี ๒๕๖๑ (๕ อันดับแรก)

ประเภทอุตสาหกรรม	ตำแหน่งงานว่าง		บรรจุงาน	
	จำนวน (อัตรา)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	๘๔๐	๓๙.๓๔	๕๑๘	๓๗.๗๐
๒. การผลิต	๓๖๒	๑๖.๙๖	๒๓๘	๑๗.๓๒
๓. การจัดหาสินค้า การจัดการน้ำเสียและของเสีย รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	๒๒๑	๑๐.๓๕	๑๘๖	๑๓.๕๔
๔. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศและการประกันสังคมภาคบังคับ	๑๓๙	๖.๕๑	๗๙	๕.๗๕
๕. การศึกษา	๑๑๗	๕.๔๘	๘๐	๕.๘๒
๖. อื่น ๆ	๔๕๖	๒๑.๓๖	๒๗๓	๑๙.๘๗
รวม	๒,๑๓๕	๑๐๐.๐๐	๑,๓๗๔	๑๐๐.๐๐

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี ข้อมูล ณ ธันวาคม ๒๕๖๑

๒.๔ ตารางที่ ๓๐ สถานประกอบการและลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมในจังหวัดอุทัยธานี

ขนาดสถานประกอบการ	สถานประกอบการ (แห่ง)				ผู้ประกันตน (คน)			
	ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑ - ๙ คน	๐	๐	๒,๕๔๐	๑,๖๔๙	๐	๐	๗,๗๙๐	๔,๙๓๑
๑๐ - ๑๙ คน	๐	๐	๒๘๙	๒๐๒	๐	๐	๔,๒๑๑	๒,๙๒๓
๒๐ - ๔๙ คน	๐	๐	๑๙๖	๑๓๐	๐	๐	๖,๑๔๒	๔,๐๙๓
๕๐ - ๙๙ คน	๐	๐	๖๘	๔๖	๐	๐	๕,๑๗๕	๓,๔๓๘
๑๐๐ - ๒๙๙ คน	๐	๐	๒๘	๑๕	๐	๐	๓,๗๔๖	๑,๙๕๒
๓๐๐ - ๔๙๙ คน	๐	๐	๒๓	๑๕	๐	๐	๕,๙๙๑	๓,๘๘๐
๕๐๐ - ๙๙๙ คน	๑,๘๙๓	๐	๔	๒	๒๒,๔๘๗	๐	๒,๒๗๙	๑,๔๓๖
๑,๐๐๐ คน	๑,๐๕๕	๒,๓๖๐	๐	๐	๑๑,๖๒๘	๓๕,๘๗๐	๐	๐
รวม	๒,๙๔๘	๒,๓๖๐	๓,๑๔๘	๒,๐๕๙	๓๔,๑๑๕	๓๕,๘๗๐	๓๕,๓๓๔	๒๒,๖๕๓

ที่มา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี ข้อมูล ณ ธันวาคม ๒๕๖๑

๒.๖ แผนภูมิแสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามประเภทที่ได้รับอนุญาต ปี๒๕๖๑

ตารางที่ ๓๑ ข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ขอรับใบอนุญาตทำงาน

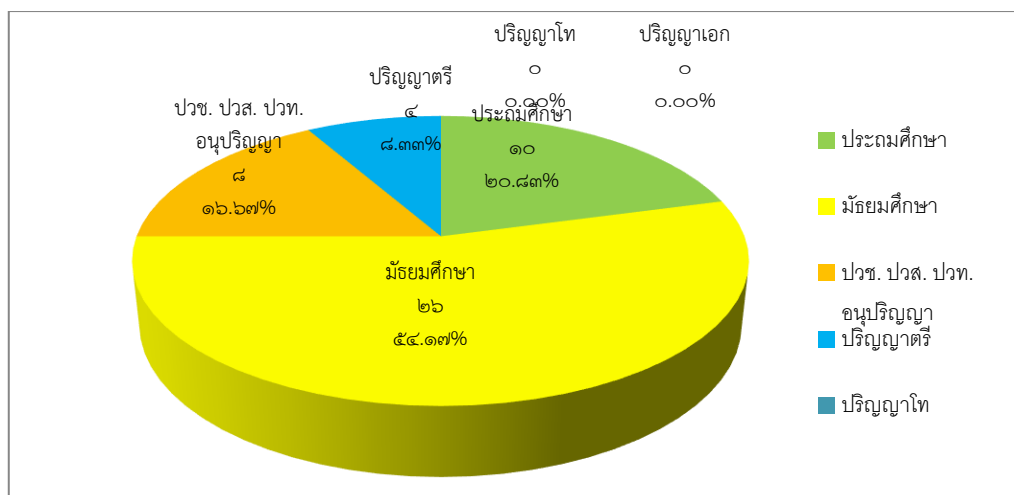
ประเภทคนต่างด้าว	จำนวน (คน)
๑. คนต่างด้าวตามมาตรา ๖๐	
๑.๑ คนต่างด้าวประเภททั่วไป	๗๙๙
๑.๒ ส่งเสริมการลงทุน (BOI)	๙๓
๑.๓ คนต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ	๒๗,๙๐๘
๑.๔ คนต่างด้าว MOU	๑๑,๐๑๑
๑.๕ คนต่างด้าวมาตรา ๖๔	๒๑,๗๗๑
รวม	๖๑,๕๘๒
๒. คนต่างด้าวตามมาตรา ๖๓	
๒.๑ บุคคลชุมชนพื้นที่สูง/บุคคลไม่มีสถานะทางทะเบียน	๒,๐๕๖
รวม	๒,๐๕๖
รวมทั้งหมด	๖๓,๖๓๘

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี ข้อมูล ณ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

แรงงานไทยในต่างประเทศ

แรงงานไทยที่ลงทะเบียนไปทำงานต่างประเทศในไตรมาสที่ ผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีถึงร้อยละ ๕๔.๒๐ ของผู้แจ้งความประสงค์ทั้งหมด ๒๖ คน รองลงมาคือ ระดับประถมศึกษา จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๐ ระดับปวช., ปวส., ปวท., อนุปริญญา มีจำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๐ และระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๐ ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานส่วนใหญ่ที่นิยมไปทำงานต่างประเทศจะเป็นแรงงานระดับล่างหรือไร้ฝีมือ ซึ่งอาจจะมีผลมาจากประเทศเหล่านั้นขาดแคลนแรงงานไร้ทักษะฝีมือ เช่น งานก่อสร้าง กรรมกร หรือผู้ใช้ในบ้านนั่นเอง และหากแรงงานเหล่านี้ออกไปทำงานต่างประเทศก็ส่งผลให้แรงงานในจังหวัดอุทัยธานี ขาดแคลนแรงงานตาม

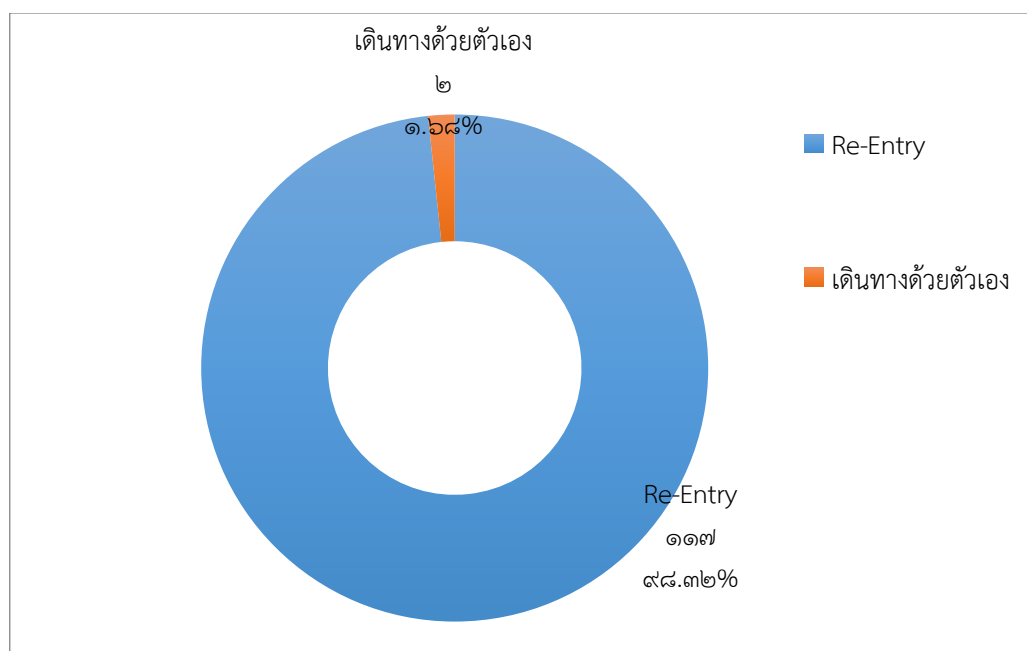
แรงงานไทยในจังหวัดอุทัยธานี ที่แจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒



ภาพที่ ๕ แรงงานไทยในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒
ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

ในส่วนของการอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศ ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒ พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น ๑๑๙ คน ส่วนใหญ่เป็นประเภท Re-Entry จำนวน ๑๑๗ คน ร้อยละ ๙๘.๔๐ และประเภทเดินทางด้วยตนเอง จำนวน ๒ คน ร้อยละ ๑.๖๐

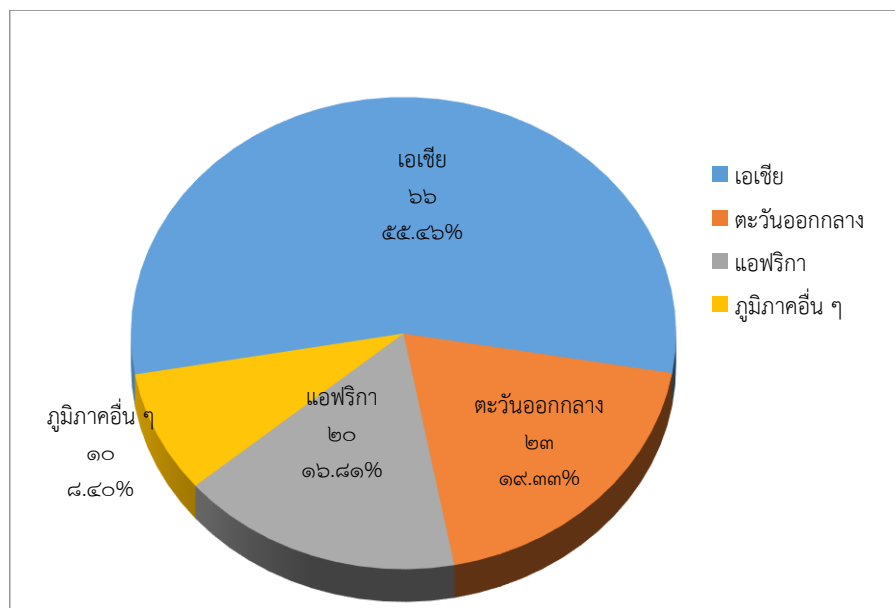
แรงงานไทยในจังหวัดอุทัยธานี ที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามวิธีเดินทางไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒



ภาพที่ ๖ แรงงานไทยในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามวิธีเดินทางไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒
ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้วพบว่าผู้ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศในภาพรวม ไตรมาสนี้ มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว ไตรมาสที่ ๔ ปี ๒๕๖๒ มีจำนวน ๑๑๙ คน โดยวิธี Re-Entry และเดินทางด้วยตนเอง แรงงานไทยเดินทางไปทำงานตามที่ได้รับอนุญาต ส่วนใหญ่จะไปทำงานในภูมิภาคเอเชีย ได้แก่ ไต้หวัน เกาหลี บรูไน ญีปุ่น มีจำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔๖ ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด รองลงมาคือตะวันออกกลาง จำนวน ๒๓ คน ร้อยละ ๑๙.๓๓ แอฟริกา ๒๐ คน ร้อยละ ๑๖.๘๑ และภูมิภาคอื่น ๆ จำนวน ๑๐ คน ร้อยละ ๘.๔๐

แรงงานไทยในจังหวัดอุทัยธานี ที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามภูมิภาคที่เดินทางไป ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒



ภาพที่ ๗ แรงงานไทยในจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามภูมิภาคที่เดินทางไป ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒
ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี

ภาคผนวก ข
การทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ให้มีรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. เพื่ออนุรักษ์ ป่าไม้ และป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
3. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตรและเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร
4. เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยว สินค้า OTOP และส่งเสริมการค้า การลงทุน ในพื้นที่การค้าชายแดน และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
5. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการบริหารจัดการเพื่อป้องกันรักษาความมั่นคง ชายแดน การรักษาความสงบเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ให้มีรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- เป้าประสงค์ : เพื่อให้ประชาชน ผู้ด้อยโอกาส มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ตัวชี้วัด : ร้อยละของประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลงไม่น้อยกว่า (%)
- เป้าหมาย : ประชาชนในถิ่นทุรกันดาร หรือผู้ด้อยโอกาส
- กลยุทธ์ : 1) พัฒนาระบบสุขภาพ การศึกษา การเรียนรู้ การทำงาน รายได้ ที่อยู่อาศัย ครอบครัว ชุมชน และการเข้าถึงบริการภาครัฐ ส่งเสริมการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ถนน ไฟฟ้า ประปาให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เป้าประสงค์ : เพื่อป้องกันอนุรักษ์ ป่าไม้ และบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ตัวชี้วัด : อัตราการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ป่าไม้เพิ่มขึ้น (%)
- เป้าหมาย : พื้นที่ป่า และแหล่งน้ำ ได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูเพิ่มขึ้น
- กลยุทธ์ : 1) ป้องกัน อนุรักษ์ ป่าไม้ และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 2) ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน และบริหารจัดการขยะ น้ำเสียอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาผลิตภาพทางการเกษตร

- เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตรและเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร
- ตัวชี้วัด : ขนาดเศรษฐกิจภาคเกษตรเพิ่มขึ้น (%)
- เป้าหมาย : เกษตรกรมีรายได้จากการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญเพิ่มขึ้น
- กลยุทธ์ : 1) ส่งเสริมการทำเกษตรปลอดภัย เกษตรผสมผสานอย่างยั่งยืน

2) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการท่องเที่ยว สินค้า OTOP และการค้าชายแดน

- เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยว สินค้า OTOP และส่งเสริมการค้า การลงทุนในพื้นที่ การค้าชายแดน และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- ตัวชี้วัด : 1) รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น (%)
2) สัดส่วนมูลค่าการค้าชายแดนต่อ GPP (%)
- เป้าหมาย : 1) ประชาชนในพื้นที่มีรายได้จากการท่องเที่ยว และการจำหน่ายสินค้า OTOP เพิ่มขึ้น
2) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น (%)
- กลยุทธ์ : 1) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกนักท่องเที่ยว
2) พัฒนาคุณภาพและเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้า OTOP
3) ส่งเสริมการค้าชายแดน และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

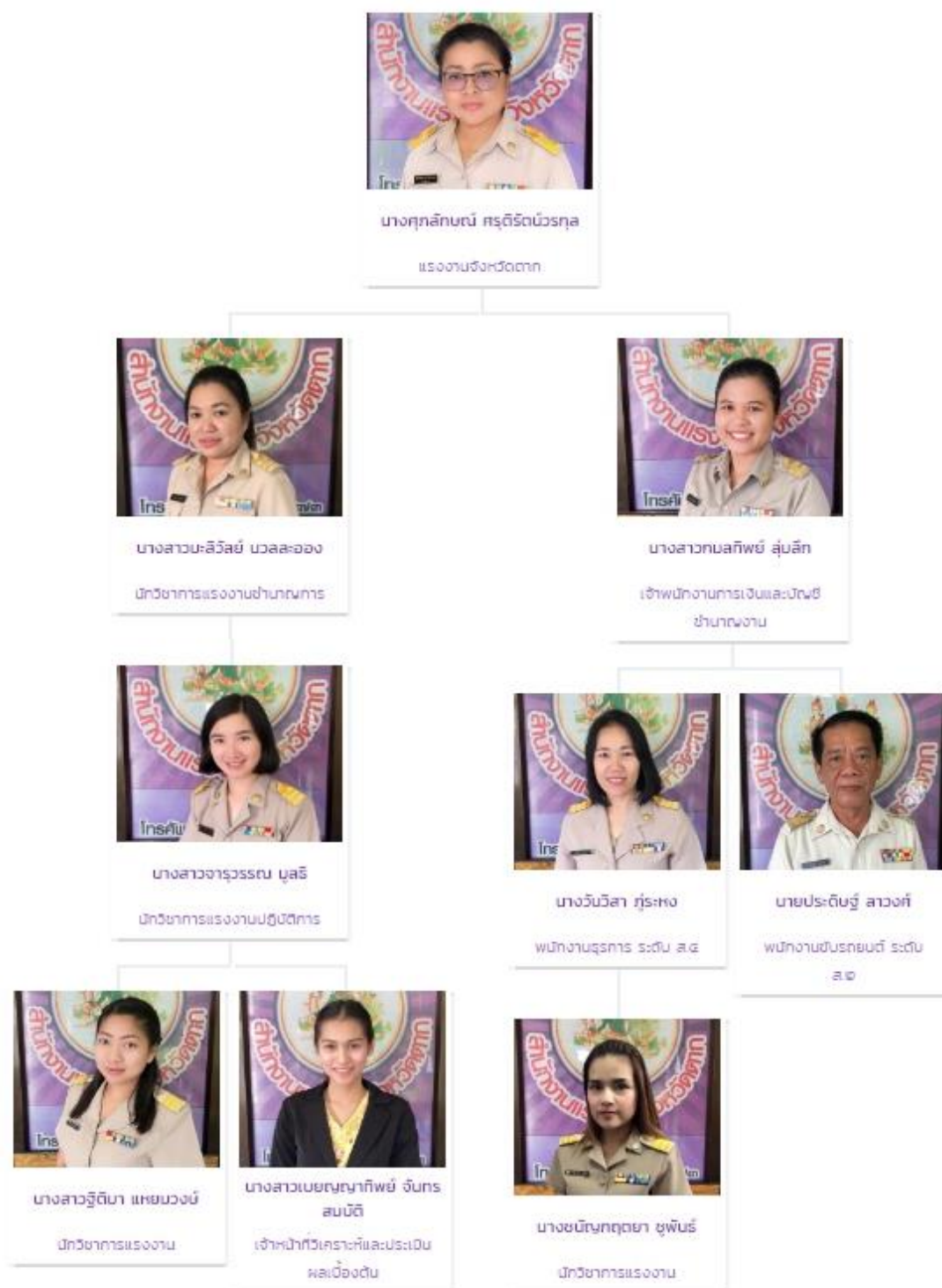
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการภาครัฐ และการรักษาความมั่นคงชายแดน และความสงบเรียบร้อย

- เป้าประสงค์ : การบริหารจัดการเพื่อป้องกันรักษาความมั่นคงชายแดน การรักษาความสงบ
- เรียบร้อย มีประสิทธิภาพ
- ตัวชี้วัด : 1) จำนวนร้อยละเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ลดลง (%)
2) ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ (%)
- เป้าหมาย : 1) การบริหารจัดการเพื่อป้องกันรักษาความมั่นคงชายแดน การรักษาความสงบ
- เรียบร้อย มีประสิทธิภาพ
- 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ : 1) สร้างขีดความสามารถในการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงชายแดน

2) พัฒนาระบบการให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวกประชาชน และ
ข้าราชการ

ภาคผนวก ค
บทบาท ภารกิจ โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
ในพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี

โครงสร้างสำนักงานแรงงาน จังหวัดอุทัยธานี



โครงสร้าง/ภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดอุทัยธานี ประกอบด้วย ๕ หน่วยงาน ดังนี้

๑. สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี
๒. สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี
๓. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก
๔. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี
๕. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กำหนดให้แต่ละหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี (สรจ.)

- ๑) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด
- ๒) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน รวมทั้งกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด
- ๓) ดำเนินการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ทางด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด
- ๔) ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่
- ๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัยธานี (สจจ.)

- ๑) ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
- ๒) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการต่อกรมและจังหวัด
- ๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก (สนพ.)

- ๑) ดำเนินการกำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒) จัดทำแผนงานและแนวทางการพัฒนากำลังแรงงาน ประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและกระบวนการวิเคราะห์จำแนก ตำแหน่งงานหรือการบริการค่าจ้างและค่าตอบแทน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของกำลังแรงงาน รวมทั้งภาคส่วนอื่น เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ
- ๔) ส่งเสริม ให้คำแนะนำการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ
- ๕) ส่งเสริมและให้คำปรึกษาแนะนำในการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงดำเนินการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน

- ๖) สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุงระบบ รูปแบบการฝึกอบรม หลักสูตร อุปกรณ์ช่วยฝึก และเทคโนโลยี การพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการพัฒนาผู้ฝึกให้แก่ภาครัฐและภาคเอกชน
- ๗) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งประสาน การสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการทั้งใน ระดับประเทศและระดับนานาชาติ
- ๘) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้สถานประกอบกิจการและองค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงาน
- ๙) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและ ศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ และเพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง ตลอดจน ดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๐) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการ ฝึกอาชีพจังหวัด
- ๑๑) ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรอาชีพ จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานทดสอบฝีมือ คนหางาน
- ๑๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี (สสค.)

- ๑) ดำเนินการตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ให้บริการงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
- ๓) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อกรมและกระทรวง
- ๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี (สปจ.)

- ๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงิน ทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒) กำกับดูแล ให้คำปรึกษา และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสาขา
- ๓) รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อ สำนักงานแรงงานจังหวัด
- ๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสาขา

- ๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงิน ทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒) รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการต่อสำนักงาน ประกันสังคมจังหวัด

ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ภาคผนวก ง

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานจังหวัดอุทัยธานี



คำสั่งจังหวัดตาก
ที่ ๕๗๓๖ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดตาก

กระทรวงแรงงานกำหนดให้มีการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่สำคัญ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ด้านแรงงานภายในจังหวัด และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดตากเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จังหวัดตากจึงขอยกเลิกคำสั่งจังหวัดตาก ที่ ๒๗๖๒/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดตาก ประกอบด้วย

๑. แรงงานจังหวัดตาก	ประธานคณะกรรมการ
๒. จัดหางานจังหวัดตากหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๓. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตากหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๔. ประกันสังคมจังหวัดตากหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตากหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๖. พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตากหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๗. พาณิชย์จังหวัดตากหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๘. อุตสาหกรรมจังหวัดตากหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๙. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตากหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๐. พัฒนาการจังหวัดตากหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๑. ศึกษาธิการจังหวัดตากหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๒. รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีตากหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตากหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๑ หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๕. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๘ หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๖. ประธานคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดตากหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๗. ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดตากหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๘. ประธานหอการค้าจังหวัดตากหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๙. เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานแผนของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดตาก	คณะกรรมการและเลขานุการ

/โดยมี...

- ๒ -

โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. รวบรวมและสนับสนุนข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดตาก
๒. ทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดตาก
๓. พิจารณาปรับปรุงร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดตากให้อบ้สมบูรณ์

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายสมชัย กิจเจริญรุ่งโรจน์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก