



บทสรุปผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้จังหวัดอุดรธานีมีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด /กลุ่มจังหวัดรวมทั้งเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของจังหวัดอุดรธานี และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน /โครงการ และการของบประมาณของจังหวัด อุดรธานี ให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้จัดทำตามแนวทางการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ กระทรวง และแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด โดยให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่สำคัญในปัจจุบัน และนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน นโยบายกระทรวงแรงงานและแนวทาง การปฏิบัติราชการ ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ทิศทางการจัดทำยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด รวมทั้งความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของจังหวัดอุดรธานี เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการด้านแรงงานตามภารกิจของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานในประเทศที่อยู่ในกำลังแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ การส่งเสริมประชาชนให้มีความรู้ความสามารถ มีโอกาสในการทำงาน มีรายได้เพิ่มเติม ด้วยการฝึกอาชีพ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน การแนะแนวอาชีพให้แก่ผู้หางาน/ว่างงาน นักเรียน นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา ใหม่ ตลอดจนควบคุมการทำงานแรงงานต่างด้าวที่ถูกและไม่ถูกกฎหมาย รวมทั้งแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ได้ดำเนินการตามกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยมีการทบทวนแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานฯ ให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการยกร่างแผนฯ แล้วประมวลเป็นกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และแนวทาง/วิธีการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังได้จัดให้มีการประชุมสัมมนา ระดมความคิดเห็นผู้เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเพิ่มเติม/แก้ไขให้แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ ให้มีความสมบูรณ์ที่สุด และนำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ สาระสำคัญของแผนพัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ มีดังนี้

วิสัยทัศน์ : “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ :

๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด
๒. ค้ำครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการมีประสิทธิภาพ

คำนิยาม

แรงงาน หมายถึง กำลังแรงงาน (แรงงานในและนอกระบบ รวมทั้งแรงงานคนพิการ แรงงานสูงอายุ) และผู้ประกอบการ

ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน



ในระดับมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง แรงงานมีงานทำ มีความมั่นคงและมีความสุขภาวะที่ดีในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์

๑.๑. แรงงานมีผลผลิตภาพ มีทักษะฝีมือ และมีสมรรถนะได้มาตรฐาน

๑.๒ สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อแรงงานต่อสังคม

กลยุทธ์

๑.๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อแรงงานต่อสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์

๒.๑ แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒.๒ กำลังแรงงาน ได้รับการคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

กลยุทธ์

๒.๑ พัฒนาระบบบริการด้านประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน

๒.๒ ส่งเสริมความปลอดภัยชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

๒.๓ ส่งเสริมการคุ้มครอง และการขยายโอกาสการมีงานทำ และทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการองค์กรและเสริมสร้างการมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์

พัฒนาระบบการบริหารจัดการและส่งเสริมเครือข่ายด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑.๑ พัฒนากลไกการประสานบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน

แนวทางการแปลงแผนยุทธศาสตร์พัฒนาด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ กำหนดดังนี้

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ โดยมีการจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการ เพื่อให้ทุกส่วนงาน ได้รับทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

๒. สร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างความรู้ สร้างวิธีการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม อย่างสร้างสรรค์ให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจและมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วม และพร้อมรับผิดชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๓. จัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน โดยผลักดันยุทธศาสตร์ในลักษณะที่เป็นองค์รวม มุ่งผลสัมฤทธิ์ ภายใต้การสนับสนุนอย่างจริงจังจากทุกส่วนงาน และส่งเสริมให้มีการ



ประสานและทำงานในแนวราบระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น โดยมีการประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคนอย่างบูรณาการ

๔. สนับสนุนให้แต่ละส่วนงานจัดทำแผนปฏิบัติการของแต่ละส่วนงาน ที่เชื่อมโยงยุทธศาสตร์แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี

๕. สร้างระบบการติดตามและประเมินผลให้เป็นระบบ มีมาตรฐานเดียวกัน มีเอกภาพ และเชื่อมโยงกันมีเกณฑ์ชี้วัดประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ

๖. ส่งเสริมให้มีการจัดทำฐานข้อมูลและการพัฒนาโครงข่ายข้อมูลข่าวสารในระดับต่างๆ เพื่อใช้ เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและการบริหารจัดการ

การติดตามและประเมินผล มีแนวทางดังนี้

๑. การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน (Monitoring) ของโครงการ/กิจกรรมสำคัญ ซึ่งมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ของแผนในแต่ละช่วง จนการดำเนินงานเสร็จสิ้น เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม และนำเสนอ ผู้บริหาร/ที่ประชุมผู้บริหารต่อไป

๒. การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ของแผน ซึ่งเป็นผลเบื้องต้นที่ได้จากโครงการ/กิจกรรม (Outcome) ของแต่ละหน่วยงานในสังกัด ที่เชื่อมโยงกับการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

๓. การประเมินผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์ในระยะครึ่งแผน และระยะสิ้นสุดแผนโดยบุคคลภายนอก เพื่อทราบความสำเร็จ ความก้าวหน้า ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไขหรือความล้มเหลว ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาเป็นสารสนเทศในการตัดสินใจในทุกระดับต่อไป



บทที่ บทนำ



๑. เหตุผลความจำเป็นในการจัดทำแผน

กระทรวงแรงงาน ได้ตระหนักว่า “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และเพื่อให้การดำเนินงาน บริหารด้านแรงงานสอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี รวมทั้งเพื่อรองรับวาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goal : SDGs) จึงได้ดำเนินการจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ซึ่งมีวิสัยทัศน์ว่า “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน” และแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งเป็นแผนที่จะดำเนินการใน ๕ ปีแรก โดยปัจจุบันกระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างดำเนินการนำแผนด้านแรงงานที่ครอบคลุมทุกมิติและทุกภาค ส่วนทั้งแรงงานในและนอกระบบ การพัฒนาทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์จะสามารถตอบสนองให้ ประเทศชาติเกิดความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ตามวิสัยทัศน์ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ในส่วนของ Area กระทรวงแรงงานได้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อ เป็นกรอบทิศทางการทำงานด้านแรงงานในระดับพื้นที่ ทำให้ต้องมีการดำเนินการทบทวนและจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่สำคัญและบริบทด้าน แรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนมีการนำแผนยุทธศาสตร์ฯ ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ กระทรวงแรงงานกำหนดทุกจังหวัดมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ เพื่อที่จะรองรับการวางแผนงาน /โครงการในระดับ Area ของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นการเตรียมการล่วงหน้า และเพื่อให้การทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานระดับจังหวัดสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด /กลุ่มจังหวัด ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของจังหวัด อีกทั้งตอบสนองเป้าหมายตามนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องและนโยบาย ของกระทรวง แรงงานที่กำหนดไว้ โดยได้กำหนด ตัวชี้วัดทั้งเชิงปริมาณและตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ซึ่งตัวชี้วัดเชิงคุณภาพจะ มุ่งเน้นระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดที่ผ่านความ เห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัด และมีการนำแผนงาน/โครงการที่บรรจุในแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับ จังหวัดไปเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณจากแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัดต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้จังหวัดอุดรธานีมีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสอดคล้อง กับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด /กลุ่มจังหวัดรวมทั้งเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของ จังหวัดอุดรธานี



๑.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการ และการของบประมาณของจังหวัดอุดรธานีให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ระยะเวลาของแผน

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒- ๒๕๖๔ มีกรอบระยะเวลาของแผน ๒ ปี

๔. กรอบแนวทางการดำเนินงาน/ปฏิทินการจัดทำแผน

สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑) ทบทวนหรือแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ ซึ่งองค์ประกอบควรประกอบด้วย ผู้แทนคณะทำงานภาครัฐ ได้แก่ อุตสาหกรรมจังหวัด พาณิชยจังหวัด พัฒนาการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบตามอัธยาศัยจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษามัธยมศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ปกครองโรงเรียนประจำจังหวัด ประธานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ผู้แทนวิทยาลัยอาชีวศึกษา /วิทยาลัยสารพัดช่าง /วิทยาลัยเทคนิค/วิทยาลัยการอาชีพ และผู้แทนภาคเอกชนประจำจังหวัด ได้แก่ หอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด เป็นต้น

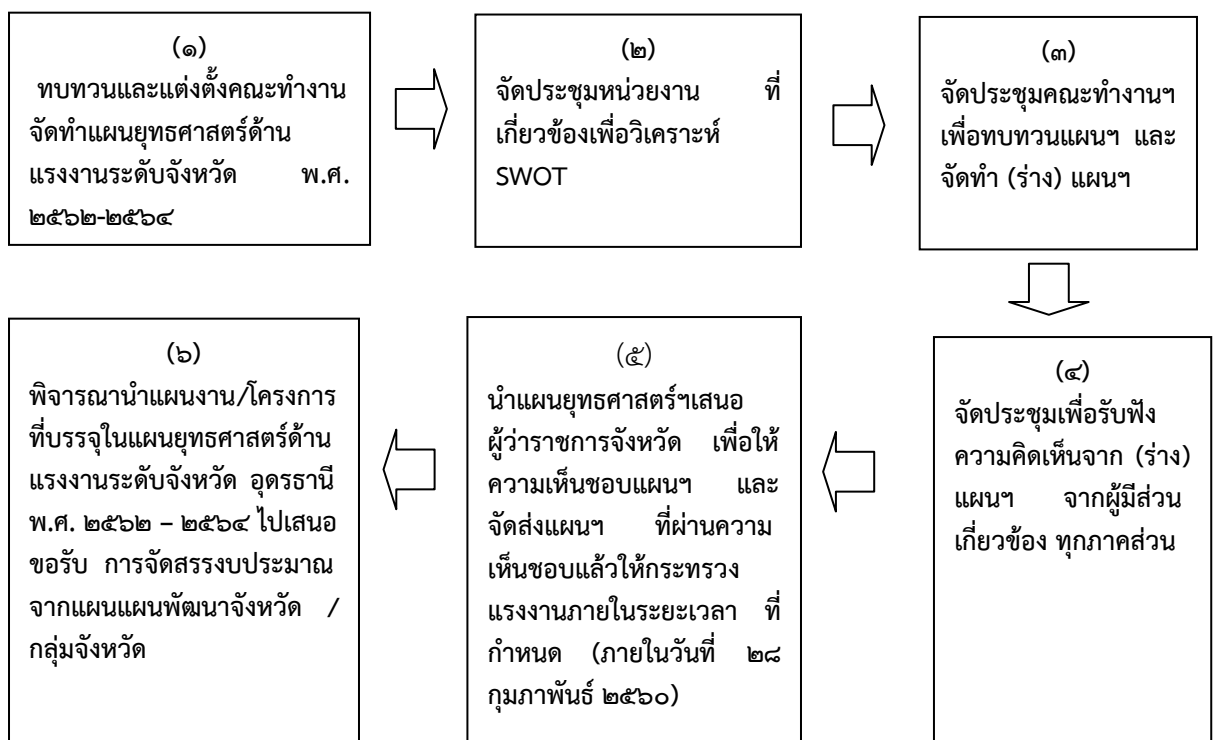
๒) จัดประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)

๓) จัดประชุมคณะทำงานระดับจังหวัดเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ -๒๕๖๔

๔) จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ โดยเชิญผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน NGO และผู้แทนหน่วยงานในสังกัดในส่วนภูมิภาค รวมถึงผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุง ให้เป็นแผนฉบับสมบูรณ์

๕) ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ ให้มีความสมบูรณ์ โดยมีแผนงาน/โครงการบรรจุในแผน และนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดให้ความชอบ

สรุปขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดอุดรธานี





บทที่ ๒

บริบทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านแรงงานในระดับจังหวัดอุดรธานี



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ฉบับนี้ ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนายอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียนและพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะที่เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้นวัตกรรมทุนมนุษย์ทักษะสูงและเทคโนโลยีอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบันและพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของ ทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปทิศทาง ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้วัตกรรมการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนายอย่างยั่งยืนทั้งในอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง



๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำรวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล

๒. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง อยู่ความยั่งยืน”

โดย กระทรวงแรงงานได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี ดังนี้

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้านาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skill) เดิมทักษะใหม่ (re-skill) และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐ ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

มิติคน : แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skill) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand ๔.๐ ได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรม แห่งอนาคต (New Engines of Growth) และมีมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นมาตรฐานสากล

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบ ปรับปรุง กฎระเบียบต่างๆ ด้านแรงงานให้มีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล การสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

มิติคน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น



มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการทำงานที่หลากหลายรูปแบบ เป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายประเภท

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุการพัฒนายั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าก้าวหน้า (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM ทักษะ R&D และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เมื่อดำเนินการดังนี้แล้ว ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศไทยบรรลุการพัฒนายั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าก้าวหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕-๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value) เพื่อให้มีรายได้ได้สูง (High Income) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะ ๒๐ ปี ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น กระทรวงแรงงานยังมุ่ง **สร้างความมั่นคง** ในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล ได้แก่ การมีหลักประกันที่ดี การมีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และการมีศักยภาพได้มาตรฐานสากล

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ โดยยึดกรอบแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นกลไกขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทุกระดับ พร้อมทั้งยึดหลักการคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม สนับสนุนและส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติรูปประเทศ และ การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยมุ่งการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลในทุกมิติอย่างสมบูรณ์และเป็นองค์รวม

โดย ยึดหลักการสำคัญ ๖ ประการ คือ (๑) ยึด “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี (๒) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (๓) ยึด “กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)” ซึ่งถือว่าเป็นแผนแม่บทหลักของประเทศ ที่มีวิสัยทัศน์ : ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๔) ยึด “เป้าหมายอนาคตของประเทศไทยปี ๒๕๗๙” มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรก และเป้าหมายระยะย่อยๆ ลงมา (๕) ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำ และขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” และ (๖) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็น



เป้าหมายระยะยาว” โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนา ดังนี้

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวยั่งยืน ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๓) เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิม และขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๔) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ๒๗

๕) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนากลุ่มและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๗) เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม

- ๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์
- ๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง
- ๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้
- ๔) ทิศทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ

๕) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย

๖) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมจากประชาชน

ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔



๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศและการพัฒนา

ซึ่งใน ๑๐ ยุทธศาสตร์นี้เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับด้านแรงงาน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์** มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑ ส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ

๒) **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม** มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

๓) **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน** มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขา

๔. แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑)

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน
อำนวยความสะดวกให้เกิดการทำงาน เชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

๑. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติการ
๒. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานของกระทรวง
๓. กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งการตรวจราชการ และรับเรื่องราวร้องทุกข์
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนา ปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย

๕. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง รายได้ และงานด้านแรงงาน

ค่านิยมหลัก (Core Values) BEST

B = Belief ความหมาย เชื้อมั่นศรัทธาในองค์กร

E = Effectiveness ความหมาย ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

S = Strategy ความหมาย มียุทธศาสตร์ในการทำงาน

T = Teamwork ความหมาย ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

๑. การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน
๒. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ

แนวทางการแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ กำหนดดังนี้

๑. เสริมสร้างความเข้าใจในแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑) พร้อมกำหนดแนวทางบริหารจัดการเพื่อแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.



๒๕๕๘-๒๕๖๑) รวมทั้งผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

๒. พัฒนาระบบการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน 'วยงานในลักษณะบูรณาการ มีการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนสู่การปฏิบัติ โดยสนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการ ในลักษณะการบูรณาการในระดับต่าง ๆ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน ทั้งในระดับสำนัก/กลุ่มงาน/พื้นที่

๓. พัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผล รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ระยะเวลาในการประเมิน และแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๕. นโยบายรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกระทรวงแรงงาน จำนวน ๙ นโยบาย

นโยบายที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมาย มาตรการทางสังคมจิตวิทยา และมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการกับผู้กระทำความผิด ย่ำแย่ใจหรือประสกร์ร้าย มุ่งสั่นคลอนสถาบันหลักของชาติโดยไม่ คำนึงถึงความรู้สึกรักและศรัทธาของพสกนิกรคนไทยเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์ และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ทั้งจะสนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ สถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานทั้งหลายของรัฐเรียนรู้เข้าใจหลักการทรงงานสามารถนำหลักดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการและการพัฒนา ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ดีที่ทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่ หลายเป็นที่ ประจักษ์และเกิดประโยชน์ในวงกว้างอันจะช่วยสร้างความสมบูรณ์พูนสุขแก่ประชาชนในที่สุด

นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ โดย (๑) ในระยะเร่งด่วน ให้มีความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคง เน้นการจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดน (๒) เร่งแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ใช้ตามแนวทางกัลยาณมิตรแบบสันติวิธี (๓) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน

นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดย (๑) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน (๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ฯลฯ โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระวังตรวจสอบ (๓) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น (๔) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เน้นสร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

นโยบายที่ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน โดยวางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่มี ความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

นโยบายที่ ๖ การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยกระตุ้นการลงทุน ด้วยการเร่ง



พิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ชักจูงนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย แก้ไขปัญหาน้ำท่วม ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิง ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษี บริหารจัดการหนี้ภาครัฐ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคม พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจ ปรับปรุงโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตร สนับสนุนสหกรณ์ของกลุ่มเกษตรกร ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัล

นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

นโยบายที่ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม โดยสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ

นโยบายที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดย (๑) ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐ และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย (๒) ยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ และ (๓) ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคำสัตย์ของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต

๖. แผนพัฒนาจังหวัดอุดรธานี ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ “เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนของอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขงภายในปี ๒๕๘๐”

พันธกิจ

- ๒.๑ พัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๒ ปรับปรุงสภาวะแวดล้อมสู่เมืองแห่งความสะอาด
- ๒.๓ พัฒนาคณะความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ค่านิยม : UDON TEAM คำอธิบาย

- U : Unity : มีเอกภาค
- D : Development : พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- O : Open mind : เปิดใจให้บริการ
- N : Network : สานเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชน
- T : Transparency : มีความโปร่งใส
- E : Excellence : เน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน
- A : Accountability : มีความรับผิดชอบ
- M : Morality : มีศีลธรรม

เป้าประสงค์รวม: เพื่อสร้างการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด: ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของ GPP จังหวัด เฉลี่ย ๕ ปีย้อนหลัง ต่อปี

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ : เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และกลยุทธ์



๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพการค้าการลงทุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นสากล

- เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์: เพื่อเพิ่มมูลค่าการค้าการลงทุน
- ตัวชี้วัดตามประเด็นยุทธศาสตร์ : ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของ GPP จังหวัด เฉลี่ย ๕ ปีย้อนหลังต่อปี
- ค่าเป้าหมายตามประเด็นยุทธศาสตร์:ร้อยละ๕
- กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
 - ๑) ส่งเสริมอุตสาหกรรมและแรงงาน มุ่งสู่ความเป็นเลิศ
 - ๒) พัฒนาแผนการตลาดด้านการลงทุนเพื่อให้แข่งขันได้
 - ๓) ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกและพัฒนาด้านเทคโนโลยี เพื่อรองรับการค้าการลงทุน และการบริการ
 - ๔) สร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อให้แข่งขันได้

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรม ยกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์

- เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ : เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเกษตรกรให้พึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน
- ตัวชี้วัดตามประเด็นยุทธศาสตร์ : ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) สาขาเกษตรต่อค่าเฉลี่ยผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) สาขาเกษตรย้อนหลัง ๕ ปี
- ค่าเป้าหมายตามประเด็นยุทธศาสตร์: ร้อยละ๓
- กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
 - ๑) ขยายผลการทำการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร
 - ๓) พัฒนาการผลิต การแปรรูป และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและภาคอุตสาหกรรม
 - ๔) ส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกรสู่ความเข้มแข็งและยั่งยืน
 - ๕) เพิ่มช่องทางการตลาดสินค้าเกษตรให้กับภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร

๓. การยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สังคม มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

- เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์: เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนให้มีความเข้มแข็ง มีความรู้มีการศึกษามีสุขภาพที่ดี ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
- ตัวชี้วัดตามประเด็นยุทธศาสตร์:ร้อยละของดัชนีชี้วัดความสุขต่อปี:
- ค่าเป้าหมายตามประเด็นยุทธศาสตร์:ร้อยละ๘๕
- กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
 - ๑) พัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
 - ๒) พัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตของคนอุดรธานีทุกกลุ่มวัย



๓) พัฒนากลไกการดำเนินงานลดความเหลื่อมล้ำด้านสังคมคนอุดรธานี

๔) พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านสังคมคุณภาพชีวิต

๔. การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การบริการ และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

- เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ : เพื่อให้จังหวัดอุดรธานีเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ และเติบโตอย่างมีคุณภาพ ตอบสนองการท่องเที่ยวทุกรูปแบบอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน
- ตัวชี้วัดตามประเด็นยุทธศาสตร์ : ร้อยละที่เพิ่มขึ้นจากรายได้การท่องเที่ยวต่อปี
- ค่าเป้าหมายตามประเด็นยุทธศาสตร์:ร้อยละ๖
- กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
 - ๑)พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการท่องเที่ยวโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
 - ๒)พัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ผลิตภัณฑ์ และบริการด้านการท่องเที่ยว
 - ๓) พัฒนาศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยว สินค้า และบริการ โดยคงไว้ซึ่งอัตลักษณ์วิถีไทย
 - ๔) ส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวและสร้างโอกาสจากการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับ พฤติกรรมที่หลากหลาย

๕. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

- เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ : เพื่อรักษาความสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับประชาชน
 - ตัวชี้วัดตามประเด็นยุทธศาสตร์
 - ๑) ร้อยละของพื้นที่ป่าที่เพิ่มขึ้นเฉลี่ยต่อปี
 - ๒) จำนวนบ่อขยะที่ถูกดองตามหลักวิชาการเพิ่มขึ้น ๑๕ แห่งต่อปี
 - ค่าเป้าหมายตามประเด็นยุทธศาสตร์
 - ๑) ร้อยละ๑
 - ๒) ๑๕แห่ง
 - กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
 - ๑) ปกป้อง อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
 - ๒) ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษแบบมีส่วนร่วม
 - ๓) พัฒนาระบบเครือข่ายด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติแบบมีส่วนร่วม
- ๖. การเสริมสร้างความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินของประชาชน**
- เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์: เพื่อให้ประเทศชาติมีความมั่นคง และประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - ตัวชี้วัดตามประเด็นยุทธศาสตร์:ร้อยละที่ลดลงของคดีอาญา ๑ กลุ่ม
 - ค่าเป้าหมายตามประเด็นยุทธศาสตร์: ร้อยละ๕
 - กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
 - ๑) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและจัดระเบียบสังคม
 - ๒) รักษาความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - ๓) ยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ



๗. แผนการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวเชิงอัตลักษณ์ และการเกษตรปลอดภัย ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง”

คำอธิบายวิสัยทัศน์

ศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจ หมายถึง การเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ พัฒนากลุ่มจังหวัดฯ ให้เป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม โดยมีความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี เศรษฐกิจดี เดินทางสะดวก มีระบบสาธารณสุขปโภคที่มีมาตรฐาน มีการเปิดพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ และนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งจะนำไปสู่การกระจายความเจริญและ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างมีสมดุล

การท่องเที่ยวเชิงอัตลักษณ์ หมายถึง การพัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดฯ ให้เป็นการท่องเที่ยวเชิงอัตลักษณ์ โดยมีการผสมผสานเรื่องราวของประวัติศาสตร์ อารยธรรม ประเพณี วัฒนธรรม เข้ากับการท่องเที่ยว เพื่อถ่ายทอดเรื่องราว (Story) สร้างจุดขายที่น่าสนใจในการท่องเที่ยวให้กับกลุ่มจังหวัดและสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่สะท้อนถึงอัตลักษณ์ของชุมชนท้องถิ่น ให้เกิดส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นของตนเอง

การเกษตรปลอดภัย หมายถึง การพัฒนากระบวนการทางการเกษตร ตั้งแต่วิธีการทำการเกษตร ขั้นตอนการเพาะปลูก การดูแลรักษา การเก็บเกี่ยวผลผลิต การเก็บรักษาผลผลิต ตลอดจนการแปรรูป ให้ปลอดภัยจากการใช้สารเคมีและสารที่เป็นอันตรายต่อร่างกายอย่างเฉียบพลันให้มากที่สุด และต่อยอดพัฒนาสู่เกษตรอินทรีย์ที่เป็นเกษตรอินทรีย์ในทุกกระบวนการผลิตในอนาคต

เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง หมายถึง การพัฒนาเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวเชิงอัตลักษณ์ และการเกษตรปลอดภัย ของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ซึ่งเป็นที่ตั้งในพื้นที่ ที่เรียกว่า “อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง” จะต้องมีทิศทางการพัฒนาไปในแนวทางที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อาทิ การพัฒนาเศรษฐกิจจะต้องส่งเสริมให้ผู้ประกอบการ ธุรกิจ มีความรับผิดชอบต่อสังคมให้มากขึ้น มีระบบจัดการสิ่งแวดล้อม น้ำเสีย มลพิษทางอากาศ เสียง มีสถานประกอบการที่ได้รับรองมาตรฐานสิ่งแวดล้อมมากขึ้น มีการก่อสร้างอาคารที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การท่องเที่ยวเชิงอัตลักษณ์จะต้องส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมของสถานที่ท่องเที่ยว ไม่ทิ้งขยะหรือทำลายสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวต้องคงความเป็นสภาพแวดล้อมเดิมให้มากที่สุด และต้องไม่เกิดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ และการเกษตรปลอดภัยจะต้องไม่ทำลายสมดุลของธรรมชาติ ไม่ใช่ปุ๋ยเคมีทำลายดินแหล่งน้ำ ป่าต้นน้ำ และนำเทคโนโลยี นวัตกรรมเข้ามาช่วยให้สามารถลดการใช้ทรัพยากรที่สิ้นเปลือง ตลอดจนสามารถนำทรัพยากรกลับมาใช้ประโยชน์ได้ใหม่ เป็นต้น

พันธกิจ (Mission)

๑. สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าการลงทุนของภาคเอกชน และ SMEs เพื่อให้ภาคเอกชนและผู้ประกอบการ SMEs มีความเข้มแข็ง มีความสามารถในการแข่งขัน มีการพัฒนาที่เชื่อมโยง จากภาครัฐสู่ภาคเอกชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เป็นหลัก
๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนสูงขึ้น ความเหลื่อมล้ำทางสังคมลดลง มุ่งกระจายรายได้ พัฒนางานให้มีทักษะ มีความรู้ มีฝีมือและมีผลิตภาพการผลิตสูงขึ้น ส่งเสริมการท่องเที่ยวและฟื้นฟูอนุรักษ์ วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม สร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสร้างความมั่นคงของอาชีพเกษตรกร เพื่อให้ประชาชนหลุดพ้นจากความยากจน และสามารถพึ่งพาตนเองได้
๓. พัฒนาระบบโลจิสติกส์ เพื่อสนับสนุนเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และการขนส่งสินค้าภาคการเกษตร ให้มีความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอัตลักษณ์ในเรื่องของอารยธรรมและประวัติศาสตร์ เชื่อมโยงกับวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตของชุมชน และให้ชุมชนได้มีบทบาทในการบริหาร



จัดการได้ร่วมเป็นเจ้าของการท่องเที่ยวในพื้นที่อย่างยั่งยืน

๔. พัฒนาทุนมนุษย์ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชน เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เป็นแรงงานที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญ เสริมสร้างองค์ความรู้ของชุมชนในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว การตลาด การผลิตและการลดต้นทุนการผลิตในภาคการเกษตร

๕. กระจายรายได้สู่ชุมชน ส่งเสริมการตลาด OTOP และวิสาหกิจชุมชน ให้มีความเข้มแข็ง ลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจระหว่างสังคมเมืองกับชุมชน สร้างการพึ่งพาตนเองให้กับชุมชนท้องถิ่นเพื่อหลุดพ้นจากความยากจน

๖. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ซึ่งเป็นฐานการผลิตของกลุ่มจังหวัดให้สูงขึ้น เพิ่มมูลค่าการผลิตตลอดห่วงโซ่อุปทานขยายตัวอย่างต่อเนื่อง สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน สร้างโอกาสในการอาชีพ และสร้างงานและความมั่นคงด้านรายได้ให้กับประชาชน ในพื้นที่และลดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่เมืองหลวงและภูมิภาคอื่น

๗. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการนำนวัตกรรมมาใช้ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ต่อยอดการผลิตและลดต้นทุนภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ตลอดจนนำมาใช้เพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความสมดุลของระบบนิเวศน์ พัฒนาสู่เกษตรอินทรีย์ ตลอดจนสามารถใช้เทคโนโลยีและความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์เพื่ออนุรักษ์ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๘. ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมคืนความสมบูรณ์ของป่าไม้ แหล่งน้ำ ดิน อากาศทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รักษาความหลากหลายทางชีวภาพ ประมง ปศุสัตว์ ปลอดภัยจากสารพิษ รวมทั้งการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร บนพื้นฐานการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้กรอบแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์รวม

๑. สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจให้มีการขยายตัวมากขึ้น ประชาชนพึ่งพาตนเองได้ และหลุดพ้นจากความยากจน
๒. ทุกภาคส่วนมีการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๓. รายได้จากการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดเพิ่มมากขึ้น
๔. เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ โดยเป็นสินค้าเกษตรปลอดภัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ การผลิต และการบริการ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
กลยุทธ์ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

๑. กระตุ้นเศรษฐกิจด้วยกลไกการตลาด ส่งเสริมการค้าและการลงทุนยกระดับผู้ผลิตผู้ประกอบการ SMEs OTOP และวิสาหกิจชุมชน ให้มีศักยภาพในการแข่งขันที่สูงขึ้น ควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงอัตลักษณ์ด้านอารยธรรม ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และประเพณี ของอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง

กลยุทธ์ของประเด็นยุทธศาสตร์กลยุทธ์ที่ ๒

๑. พัฒนาระบบโลจิสติกส์ เพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอัตลักษณ์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเชื่อมโยงการคมนาคมทางรถยนต์ ระบบขนส่งมวลชน รถไฟรางคู่ และเครื่องบิน ให้สามารถเดินทางเชื่อมต่อกันได้โดยมีความสะดวก รวดเร็ว และมีมาตรฐานความปลอดภัยที่สูงบนเส้นทาง (Routes) การท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ซึ่งจะเชื่อมโยงกับสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญๆ ต่าง โรงแรม ร้านอาหาร แหล่งชุมชน ตลอดจนเชื่อมโยงการเดินทางไปยังประเทศเพื่อนบ้านได้อย่างสะดวกสบาย



๒. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของกลุ่มจังหวัดที่เป็นจุดขายหรือ Land Mark ของสถานที่ท่องเที่ยว

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอัตลักษณ์ของกลุ่มจังหวัด เพื่อสร้างรายได้ทางด้านการท่องเที่ยวและกระจายรายได้สู่ชุมชนบนเส้นทาง (Routes) การท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มศักยภาพการผลิตทางการเกษตรและการสร้างมูลค่าเพิ่มเพื่อการแข่งขัน มุ่งเน้นสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ด้วยการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในภาคการเกษตรและ ภาคอุตสาหกรรมเกษตร เพื่อเพิ่มศักยภาพการผลิต สนับสนุนปัจจัยพื้นฐานทางการเกษตร การแปรรูป ลด ต้นทุนการผลิต และส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและก้าวสู่เกษตรอินทรีย์อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตรเพื่อสนับสนุนภาคการเกษตร ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ อย่างยั่งยืน

๒. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการผลิต แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ส่งเสริม การตลาด และยกระดับภาคการเกษตรสู่การเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์

๘. บทบาทภารกิจ โครงการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดอุดรธานี

ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓๔ กระทรวงแรงงาน มี อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครอง แรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และ ราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้ เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานหรือส่วนราชการที่สังกัด กระทรวงแรงงาน และมาตรา ๓๕ กระทรวงแรงงาน มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
- (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (๓) กรมการจัดหางาน
- (๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๕) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- (๖) สำนักงานประกันสังคม

ดังนั้น กระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย ๕ กรม และมีส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด อุดรธานี และทำหน้าที่ ดังนี้

1. สำนักงานปลัดกระทรวง/สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี
2. กรมการจัดหางาน/สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี
3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี
4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุดรธานี (มี ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน เขต ๔ ปฏิบัติงานรวมอยู่ด้วย)
5. สำนักงานประกันสังคม/สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุดรธานี (มีสำนักงานประกันสังคมจังหวัด สาขาภูพานด้วย)

บทบาท **ภารกิจหน้าที่** ของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน

๑. **ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน**



มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรร ทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวงเพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ ของกระทรวง โดยให้อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำ หนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ ของกระทรวง

(๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง

(๓) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ

(๔) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่าและสม

ประโยชน์

(๕) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการใน สังกัดกระทรวง

(๖) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการ บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(๗) ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้ทันสมัย

(๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

(๙) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม

(๑๐) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

(๑๑) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำนักงานแรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและ สนับสนุนงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานรวมทั้ง กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่จังหวัด และกลุ่มจังหวัด

(๓) ดำเนินการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานด้าน แรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(๔) ประสานการดำเนินงานกับอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อนำบริการ ด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

๒. กรมการจัดหางาน

มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษา วิเคราะห์สภาวะ ตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบ การบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและ ความถนัด และไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยให้อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้



(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน และเป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลตลาดแรงงาน

(๓) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม

(๔) ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพตามแนวนโยบายให้แก่ประชาชน

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำนักงานจัดหางานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด

(๒) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อกรมและจังหวัด

(๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องให้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยให้ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วย การจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบ ฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(๓) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือ

(๔) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๕) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

(๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ - ๒๕ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการกำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตาม



กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๒) จัดทำแผนงานและแนวทางการพัฒนากำลังแรงงาน ประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและกระบวนการวิเคราะห์ตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของกำลังแรงงาน รวมทั้งภาคส่วนอื่น เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบกิจการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๔) ส่งเสริม ให้คำแนะนำการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๕) ส่งเสริมและให้คำปรึกษาแนะนำในการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงดำเนินการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๖) สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุงระบบ รูปแบบการฝึกอบรม หลักสูตร อุปกรณ์ช่วยฝึกและเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการพัฒนาผู้ฝึกให้แก่ภาครัฐและภาคเอกชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๘) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้สถานประกอบการและองค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๙) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ และเพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอบรมจังหวัด ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๑๑) ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรอาชีพ จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานทดสอบฝีมือคนหางานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๑๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงานการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงานโดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรองสถานประกอบการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล

(๒) คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงาน



สัมพันธ์กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๔) พัฒนาระบบ และสนับสนุนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานเอกชน ภาครัฐ และองค์กรที่อยู่ในกำกับของรัฐ

(๕) ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

(๖) ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน

(๗) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน

(๘) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง

(๙) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) ให้บริการงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด

(๓) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อกรมและกระทรวง

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕. สำนักงานประกันสังคม

มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการประกันสังคมและเงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ ของกระทรวง

(๒) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง

(๓) บริหารกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

(๔) คุ้มครองและดูแลผู้ประกันตนและลูกจ้างให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด

(๕) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านประกันสังคมและเงินทดแทน รวมทั้งประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำนักงานประกันสังคมจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) กำกับดูแล ให้คำปรึกษา และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสาขา



(๓) รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อสำนักงานแรงงานจังหวัด

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ในกรณีที่มีการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสาขาขึ้นในจังหวัดใด ให้สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสาขา มีอำนาจหน้าที่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการต่อสำนักงานประกันสังคมจังหวัด

(๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



บทที่ ๓

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT ANALYSIS)



การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal and External) เป็นกระบวนการสำคัญยิ่งต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อได้ทราบว่าสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กรเป็นอย่างไร ปัจจัยใดที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน ปัจจัยใดเป็นโอกาสหรืออุปสรรค จะช่วยให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาและกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพด้วยการนำจุดแข็ง (Strength) ที่มีอยู่มาทำให้เกิดประโยชน์และหาวิธีการในการลดจุดอ่อน (Weakness) ให้น้อยลง ทั้งนี้การประเมินอย่างรอบด้านทำให้ได้ทราบโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats) ที่องค์กรเผชิญอยู่ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

๓.๑ แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์

๓.๑.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพจังหวัดอุดรธานี

สรุปสถานการณ์และศักยภาพจังหวัดอุดรธานีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ได้ดังนี้

๑) ด้านเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจภาพรวมของจังหวัด

ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด อุดรธานี ปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๗

แบบ Top down พบว่า มีมูลค่าเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งปี ๒๕๕๓เท่ากับ ๑๐๓,๐๕๙ ล้านบาท ซึ่งมีมูลค่าต่ำกว่าระดับภาค(๑,๓๘๐,๘๐๘ ล้านบาท) และระดับประเทศ (๑๓,๑๓๒,๒๔๑ ล้านบาท) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมเฉลี่ยของจังหวัดอุดรธานี ๕ ปี (ปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๗) เท่ากับ ๙๓,๙๗๒ ซึ่งมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมเฉลี่ยต่ำกว่าปี ๒๕๕๗ แต่มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมเฉลี่ยสูงกว่าปี ๒๕๕๓และ ปี ๒๕๕๔ สำหรับ รายได้เฉลี่ยต่อประชากร มีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี รายได้เฉลี่ยต่อประชากรของจังหวัดอุดรธานีปี ๒๕๕๗ เท่ากับ ๘๑,๑๘๒ ซึ่งมีรายได้เฉลี่ยต่อประชากรสูงกว่าระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ(๗๑,๒๘๖ บาท) แต่ยังไม่ถึงระดับประเทศ (๑๙๕,๙๕๕ บาท) รายได้เฉลี่ยต่อประชากรของจังหวัดอุดรธานีในรอบ ๕ ปี (ปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๗) มีรายได้เฉลี่ยต่อประชากรต่ำกว่าปี ๒๕๕๗ แต่มีรายได้เฉลี่ยต่อประชากรสูงกว่าปี ๒๕๕๓และ ปี ๒๕๕๔

จากข้อมูลของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ซึ่งถือว่าเป็นทิศทางของเศรษฐกิจที่ดี เห็นควรแก่การลงทุนในด้านต่าง ๆ และพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง เนื่องจาก เป็นศูนย์กลางการคมนาคมเพื่อเชื่อมโยงเศรษฐกิจ เส้นทางยุทธศาสตร์ CLMV มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อกับจังหวัดหนองคาย ผ่านสะพานมิตรภาพไทย - สปป.ลาว นครหลวงเวียงจันทน์ห่างจาก สปป.ลาว ประมาณ ๖๐ กิโลเมตร) ประชาชน สปป.ลาว เข้ามาซื้อสินค้าและรักษาพยาบาลเป็นจำนวนมาก และสามารถเชื่อมโยงไปถึงประเทศเวียดนาม ส่งผลให้เศรษฐกิจของจังหวัดอุดรธานีขึ้นอยู่กับการค้าชายแดนไป อุตสาหกรรมการบริการและอุตสาหกรรมการผลิต

ปี	ผลิตภัณฑ์มวลรวม (ล้านบาท)			รายได้เฉลี่ยต่อประชากร (บาท)		
	อุดรธานี	ภาค	ประเทศ	อุดรธานี	ภาค	ประเทศ
๒๕๕๓	๗๘,๔๒๑	๑,๐๕๗,๗๑๗	๑๐,๘๐๒,๓๔๖	๖๐,๙๐๑	๕๕,๘๐๐	๑๖๓,๘๖๙
๒๕๕๔	๙๑,๑๙๘	๑,๑๕๔,๗๑๔	๑๑,๓๐๐,๔๘๓	๗๑,๐๔๔	๖๑,๐๔๑	๑๗๐,๖๖๖
๒๕๕๕	๙๕,๙๘๐	๑,๒๘๒,๓๘๕	๑๒,๓๔๙,๐๒๑	๗๕,๐๓๓	๖๗,๙๔๕	๑๘๕,๗๒๒
๒๕๕๖	๑๐๑,๒๐๑	๑,๓๘๐,๘๐๘	๑๒,๙๐๑,๔๙๐	๗๙,๔๒๕	๗๓,๓๓๙	๑๙๓,๒๖๖
๒๕๕๗p	๑๐๓,๐๕๙	๑,๓๓๘,๖๗๑	๑๓,๑๓๒,๒๔๑	๘๑,๑๘๒	๗๑,๒๘๖	๑๙๕,๙๕๕
เฉลี่ย ๕ ปี	๙๓,๙๗๒	๑,๒๔๒,๘๕๙	๑๒,๐๙๗,๑๒๖	๗๓,๕๑๗	๖๕,๘๘๒	๑๘๑,๘๙๖



๒) ภาคอุตสาหกรรม

ภาพรวมมูลค่าเศรษฐกิจของจังหวัดภาคอุตสาหกรรมจังหวัด มีมูลค่า ๑๘,๕๔๕ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐ ของมูลค่าผลิตภัณฑ์จังหวัด อุดรธานี(GPP) ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ แบบ Top down สำหรับผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคอุตสาหกรรมในรอบ ๕ ปี (ปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๗) พบว่ามีมูลค่าสูงกว่าเกือบทุกปี ยกเว้นปี ๒๕๕๗ สำหรับอัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการเกษตรจังหวัดอุดรธานี ปี ๒๕๕๗ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๙.๔๘ เมื่อเทียบกับอัตราการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยรอบ ๕ ปี (ปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๗) พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๓.๖๘ จากข้อมูลย้อนหลัง ๕ ปี แนวโน้มภาคอุตสาหกรรมโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่า หมวดการผลิตผลิตภัณฑ์ ยางและพลาสติก ขยายตัว เนื่องจากมีพื้นที่กรีดยางเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับมีโรงงานแปรรูปยางขึ้นต้นในจังหวัดเพิ่มขึ้น หมวดการผลิตถ่านโค้ก ผลิตภัณฑ์จากการกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม ขยายตัว โดยเฉพาะ กิจกรรมการทำแอลกอฮอล์ดึกคอนกรีต ที่มีการขยายตัว จากการพัฒนาเส้นทางคมนาคมในจังหวัด ในขณะที่หมวดการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม หดตัวเป็นผลจากกิจกรรมการผลิตน้ำตาล เนื่องจาก ปัญหาภัยแล้ง ส่งผลทำให้ปริมาณอ้อยที่เข้าสู่โรงงานปรับตัวลดลง กิจกรรมการฆ่าสัตว์ โดยเฉพาะการฆ่าวัว เนื่องจาก การขยายพันธุ์ตามธรรมชาติ ของวัวลดลง ประกอบกับราคาเนื้อวัวมีราคาสูงขึ้น อีกทั้งความนิยมในการบริโภคที่ปรับตัวลดลง ตามพฤติกรรมบริโภคที่นิยมรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพเพิ่มมากขึ้น ส่งผลทำให้ปริมาณการฆ่าวัวลดลง และกิจกรรมโรงสีข้าวเนื่องจากสภาวะฝนแล้งและพื้นที่ปลูกข้าวลดลง ส่งผลทำให้ผลผลิตข้าวเปลือกที่เข้าโรงสีปรับตัวลดลง

ปี	ผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคอุตสาหกรรม (ล้านบาท)			อัตราการเปลี่ยนแปลง		
	อุดรธานี	ภาค	ประเทศ	อุดรธานี	ภาค	ประเทศ
๒๕๕๓	๑๒,๓๑๗	๒๑๖,๒๓๘	๓,๓๕๘,๒๗๔	๒๔.๓๙	๑๙.๗๕	๑๗.๔๑
๒๕๕๔	๑๗,๕๖๖	๒๒๗,๗๒๘	๓,๒๙๔,๓๓๒	๔๒.๖๒	๕.๓๑	-๑.๙๐
๒๕๕๕	๑๓,๕๓๗	๒๒๕,๘๗๓	๓,๔๗๓,๘๑๗	-๒๒.๙๔	-๐.๘๑	๕.๔๕
๒๕๕๖	๑๔,๑๙๒	๒๓๔,๗๒๓	๓,๕๗๑,๘๗๖	๔.๘๔	๓.๙๒	๒.๘๒
๒๕๕๗p	๑๖,๙๕๖	๒๕๓,๘๑๐	๓,๖๒๐,๖๒๒	๑๙.๔๘	๘.๑๓	๑.๓๖
เฉลี่ย ๕ ปี	๑๖,๘๙๔	๒๖๗,๗๙๐	๔,๐๓๕,๘๒๒	๑๓.๖๘	๗.๒๖	๕.๐๓

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แนวโน้มการพัฒนาอุตสาหกรรมแม้จะมีนโยบายรัฐบาลที่เข้ามาให้การสนับสนุนผู้ประกอบการ ทั้งในด้านการส่งเสริมและพัฒนา แต่การลงทุนในพื้นที่ก็ยังเป็นไปแบบชะลอตัว เนื่องจากปัญหาภาวะเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงปัญหาความเชื่อมั่นในสถานการณ์การเมือง อย่างไรก็ตามคาดว่าอุตสาหกรรมในจังหวัดอุดรธานี จะยังคงมีแนวโน้มไปในทิศทางที่ดี จากที่ตั้งเป็นโครงข่ายเส้นทางคมนาคมที่สะดวก รวมถึงแผนการพัฒนาโลจิสติกส์ที่มีจังหวัดอุดรธานีอยู่ในเส้นทางพัฒนา นอกจากนี้ยังศูนย์กลางทั้งการค้าและลงทุนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งมีลูกค้าทั้งจากจังหวัดใกล้เคียงและประเทศเพื่อนบ้าน

๓) ภาคการค้า/การลงทุน

มูลค่าเศรษฐกิจของจังหวัดภาคการค้า/การลงทุนจังหวัดอุดรธานี มีมูลค่า ๑๘,๕๔๕ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖ ของมูลค่าผลิตภัณฑ์จังหวัด อุดรธานี(GPP) ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ แบบ Top down สำหรับผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการค้า/การลงทุนในรอบ ๕ ปี (ปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๗) พบว่ามีมูลค่าสูงกว่าเกือบทุกปี ยกเว้นปี ๒๕๕๗ สำหรับอัตราการเปลี่ยนแปลงของ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการเกษตร จังหวัดอุดรธานี ปี



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔



๒๕๕๗ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๙.๔๘ เมื่อเทียบกับอัตราการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยรอบ ๕ ปี (ปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๗) พบว่า เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๓.๖๘ จากข้อมูลในรอบ ๕ ปีที่ผ่านมา ด้านการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือนขยายตัว ทำให้แนวโน้มด้านการค้าการลงทุนสูงขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวด พบว่าแต่ละหมวดยังไม่สามารถเติบโตได้อย่างเต็มที่ อันเป็นผลมาจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ดังนี้ หมวดการขายปลีกซึ่งเป็นหมวดหลักของสาขาหัตถ์ จากกิจกรรมการขายปลีกน้ำมันเชื้อเพลิง เพราะ ราคาขายปลีกน้ำมันมีการปรับราคาลงตามทิศทางราคาน้ำมันดิบในตลาดโลก ส่งผลให้ผู้ประกอบการ มีผลประกอบการลดลง และกิจกรรมห้างสรรพสินค้า เนื่องจาก ภาวะเศรษฐกิจของประเทศยังไม่ฟื้นตัว ส่งผลให้การจับจ่ายใช้สอยยังไม่เติบโตเท่าที่ควร ผู้บริโภคโดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ปานกลางและผู้มีแรงงานยังคงชะลอการใช้จ่ายอย่างต่อเนื่อง หมวด การขายส่งชะลอตัวจากกิจกรรมการขายส่งเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เนื่องจากมาตรการของภาครัฐ ประกาศกำหนดเวลาห้ามขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ส่งผลให้สถานบริการที่ขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ปิดตัวเพิ่มสูงขึ้น และกิจกรรมการขายส่งข้าวและผลิตภัณฑ์จากข้าว เนื่องจากโรงสีของรัฐมีการระบายข้าวในสต็อกและมีการรวบรวมข้าวเพื่อผลักดันการขายข้าวแบบรัฐต่อรัฐ ส่งผลให้ราคาข้าวลดลง หมวด การซ่อมแซม ชะลอตัว จาก กิจกรรมการบำรุงรักษาและ ซ่อมแซมยานยนต์ ภาคการค้า/การลงทุนเป็นภาคที่สำคัญมากเนื่องจากเป็นวิสัยทัศน์ของจังหวัด ควรมีการส่งเสริมการลงทุนในด้านต่าง ๆ กระตุ้นเศรษฐกิจให้โตขึ้น โดยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาต่อยอดหรือมาใช้ในการประกอบธุรกิจ

ปี	ผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการค้า/การลงทุน (ล้านบาท)			อัตราการเปลี่ยนแปลง		
	อุดรธานี	ภาค	ประเทศ	อุดรธานี	ภาค	ประเทศ
๒๕๕๓	๙,๔๖๘	๑๑๖,๓๐๐	๑,๕๖๘,๕๖๙	๓.๒๗	๖.๗๙	๙.๖๙
๒๕๕๔	๙,๕๔๒	๑๑๙,๕๔๐	๑,๖๒๘,๗๙๔	๐.๗๘	๒.๗๙	๓.๘๔
๒๕๕๕	๑๐,๑๗๕	๑๓๓,๕๒๕	๑,๗๗๖,๗๓๙	๖.๖๔	๑๑.๗๐	๙.๐๘
๒๕๕๖	๑๐,๗๐๔	๑๔๓,๑๖๘	๑,๗๙๖,๑๒๐	๕.๑๙	๗.๒๒	๑.๐๙
๒๕๕๗	๑๑,๙๗๐	๑๔๘,๕๘๗	๑,๘๖๗,๐๗๐	๑๑.๘๓	๓.๗๙	๓.๙๕
เฉลี่ย ๕ ปี	๑๒,๒๐๖	๑๕๔,๐๐๕	๒,๐๑๓,๔๕๕	๕.๕๔	๖.๔๖	๕.๕๓

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

จังหวัดอุดรธานี เป็นศูนย์กลางการคมนาคมเพื่อเชื่อมโยงเศรษฐกิจ เส้นทางยุทธศาสตร์ CLMV โดยมีเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อกับจังหวัดหนองคาย ผ่านสะพานมิตรภาพไทย - สปป.ลาว นครหลวงเวียงจันทน์ (ห่างจาก สปป.ลาว ประมาณ ๖๐ กิโลเมตร) ประชาชน สปป.ลาว เข้ามาซื้อสินค้าและรักษาพยาบาลเป็นจำนวนมาก และสามารถเชื่อมโยงไปถึงประเทศเวียดนาม

นอกจากนี้อุดรธานี ยังเป็น ศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและการคมนาคมเป็นจุดเชื่อมโยง GMS มีกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิรวดี ,เจ้าพระยา,แม่โขง, ACMECS อีกทั้งรัฐบาลมีนโยบายโครงการรถไฟความเร็วสูงเชื่อมต่อกับรถไฟความเร็วสูงจากประเทศจีนผ่านเวียงจันทน์, หนองคายมายังจังหวัดอุดรธานีและมีโครงการก่อสร้างรถไฟทางคู่เพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุน การกระจายสินค้าจากจังหวัดอุดรธานีสู่จังหวัดอื่นๆ รวมทั้งกรุงเทพฯและภูมิภาคอาเซียน การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจะทำให้เกิดโอกาสในด้านตลาดสินค้าและบริการ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ และนโยบายรัฐบาลส่งเสริมเกษตรปลอดภัย , อาหารปลอดภัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม



๔) ด้านการท่องเที่ยว

สถานการณ์การท่องเที่ยว ภาพรวมของสถานการณ์ท่องเที่ยวจังหวัดอุดรธานีในปี ๒๕ ๕๙ มีการเติบโตดีขึ้นจากปีที่ผ่านมา อยู่ที่ร้อยละ ๕.๔๑ ทั้งนี้ได้รับปัจจัยส่งเสริมหลายประการ อาทิ การเปิดเส้นทางบินเพิ่มของสายการบินต้นทุนต่ำ มีเที่ยวบินจำนวนมากเฉลี่ย ๔๖ เที่ยวบินต่อวัน การสนับสนุนกิจกรรมท่องเที่ยวเส้นทางเลียบริมโขง (อุดรธานี หนองคายและนครพนม) เส้นทางทิวธรรมะ และเทศกาลประเพณี เช่น งานมรดกโลกบ้านเชียง กิจกรรมโคตรมทำสถิติโลกเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ งานประจำปีทุ่งศรีเมือง รวมทั้งได้รับการสนับสนุนการจัดประชุมสัมมนาจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ส่งผลให้นักท่องเที่ยวมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มประชุมสัมมนาที่มีการเติบโตแบบก้าวกระโดดสูงถึงร้อยละ ๑๖๔.๔๓ นอกจากนี้ยังได้รับผลพลอยได้จากงานเข้าพรรษาบุญบั้งไฟพญานาค และการท่องเที่ยวชายแดนที่หนองคาย ทำให้มีการเดินทางหลังไหลเข้ามาพักค้างแรมในอุดรธานีมากขึ้น ส่งผลให้ภาพรวมของนักท่องเที่ยวพักค้างเฉลี่ย ๒.๓๗ วัน โดยชาวต่างชาติมีการพักยาว ๓.๑๖ วัน

ด้วยสถานการณ์การท่องเที่ยวที่มีการเติบโต และมีเงินสะพัด กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน ๑ หรือกลุ่มจังหวัดสบายดี ประกอบด้วย จั งหวัด อุดรธานี จั งหวัดหนองคาย จั งหวัดเลย จั งหวัดหนองบัวลำภู และจั งหวัด บึงกาฬ จั งหวัดได้มีการ พัฒนาขีดความสามารถในการสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายทางการท่องเที่ยว ส่งเสริมการท่องเที่ยวจากในและนอกประเทศ เพื่อให้ประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับโลกและการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนปี ๒๕ ๖๐ โดยการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันด้านสินค้า บริการ การค้าและการลงทุน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตบริการ การค้า และการลงทุนเพื่อรองรับการเปิดการค้าแบบเสรี และใช้โอกาสจากการเป็นตลาดมาตรฐานการผลิตเดียวของอาเซียน รวมทั้งการเพิ่มศักยภาพของเมืองเพื่อเชื่อมโยงโอกาสจากอาเซียนเพื่อให้เมืองมีศักยภาพเพิ่มขึ้นในด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว บริการ เมืองชายแดน และ เชื่อมโยงให้กลุ่มผู้ประกอบการและบุคลากรด้านการท่องเที่ยวได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวให้สู่ตลาดสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาเครือข่ายอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและการบริการให้สู่ระดับสากล

ข้อมูลการท่องเที่ยว	ปี ๒๕๕๔	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘
๑. จำนวนผู้เยี่ยมเยือน	๒,๙๗๓,๕๖๙	๒,๗๕๐,๔๒๙	๓,๐๓๓,๙๖๗	๓,๐๓๓,๕๓๔	๓,๒๔๕,๕๐๘
ชาวไทย	๒,๘๖๖,๖๖๖	๒,๖๒๘,๗๗๙	๒,๘๙๗,๕๗๑	๒,๘๙๗,๕๑๔	๓,๑๐๔,๙๘๔
ชาวต่างประเทศ	๑๐๖,๙๐๓	๑๒๑,๖๕๐	๑๓๖,๓๙๖	๑๓๖,๐๒๐	๑๔๐,๕๒๔
๑.๑ จำนวนนักท่องเที่ยว	๒,๐๓๕,๙๘๒	๑,๙๔๑,๒๑๙	๒,๑๒๗,๓๔๓	๒,๑๒๕,๗๓๙	๒,๒๔๐,๖๖๔
ชาวไทย	๑,๙๖๘,๕๗๖	๑,๘๗๑,๓๓๑	๒,๐๕๑,๔๙๐	๒,๐๕๐,๒๓๔	๒,๑๖๓,๕๐๖
ชาวต่างประเทศ	๖๗,๔๐๖	๖๙,๘๘๘	๗๕,๘๕๓	๗๕,๕๐๕	๗๗,๑๕๘
๑.๒ จำนวนนักท่องเที่ยว	๙๓๗,๕๘๗	๘๐๙,๒๑๐	๙๐๖,๖๒๔	๙๐๗,๗๙๕	๑,๐๐๔,๘๔๔
ชาวไทย	๘๘๘,๐๙๐	๗๕๗,๔๔๘	๘๔,๖๐๘๑	๘๔๗,๒๘๐	๙๔๑,๔๗๘
ชาวต่างประเทศ	๓๙,๔๙๗	๕๑,๗๖๒	๖๐,๕๕๓	๖๐,๕๑๕	๖๓,๓๖๖
๒. ระยะเวลาพักเฉลี่ยของนักท่องเที่ยว (วัน)	๒.๒๖	๒.๓๑	๒.๓๖	๒.๓๕	๒.๓๗
ชาวไทย	๒.๒๓	๒.๒๘	๒.๓๓	๒.๓๒	๒.๓๔
ชาวต่างประเทศ	๒.๙๑	๓.๑๙	๓.๑๔	๓.๑๔	๓.๑๖
๓. ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย (บาท/คน/วัน)					



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

๓.๑ ผู้เยี่ยมเยือน	๑,๑๒๔.๙๑	๑,๑๙๙.๓๓	๑,๒๒๗.๘๓	๑,๒๕๗.๗๙	๑,๒๗๖.๖๓
ชาวไทย	๑,๑๐๘.๗๐	๑,๑๘๒.๓๔	๑,๒๑๒.๓๖	๑,๒๔๑.๕๘	๑,๒๖๐.๓๙
ชาวต่างประเทศ	๑,๔๘๙.๒๗	๑,๕๐๙.๙๙	๑,๕๑๙.๔๒	๑,๕๖๓.๑๙	๑,๕๙๔.๙๓
๓.๒ นักท่องเที่ยว	๑,๑๘๙.๙๖	๑,๒๖๙.๐๙	๑,๓๐๑.๑๕	๑,๓๒๒.๖๕	๑,๓๔๕.๕๗
ชาวไทย	๑,๑๗๓.๖๕	๑,๒๕๒.๗๕	๑,๒๘๖.๑๖	๑,๓๑๖.๙๘	๑,๓๓๘.๘๒
ชาวต่างประเทศ	๑,๕๕๕.๔๙	๑,๕๘๒.๓๕	๑,๖๐๒.๓๘	๑,๖๔๖.๘๗	๑,๖๘๓.๐๑
๓.๓ นักทัศนจาร	๘๐๖.๒๖	๘๑๑.๙๗	๘๒๑.๑๑	๘๔๖.๑๑	๘๖๓.๒๗
ชาวไทย	๗๙๐.๖๙	๗๘๕.๕๔	๗๙๕.๓๕	๘๑๘.๓๒	๘๓๖.๘๓
ชาวต่างประเทศ	๑,๑๖๐.๓๔	๑,๑๙๘.๕๖	๑,๑๙๖.๐๔	๑,๒๒๗.๕๑	๑,๒๕๖.๐๕
๔. รายได้จากการท่องเที่ยว (ล้านบาท)					
๔.๑ ผู้เยี่ยมเยือน	๖,๒๒๑.๔๒	๖,๓๕๘.๔๘	๗,๒๗๔.๕๖	๗,๔๒๒.๗๙	๘,๐๘๔.๗๐
ชาวไทย	๕,๘๗๐.๔๑	๕,๙๔๓.๙๖	๖,๘๒๐.๖๘	๖,๙๕๗.๕๘	๗,๕๔๔.๗๖
ชาวต่างประเทศ	๓๕๑.๐๑	๔๑๔.๕๒	๔๕๓.๘๘	๔๖๕.๒๑	๕๔๐.๙๔
๕. สถานประกอบการที่พักแรม					
๕.๑ จำนวนห้อง	๖,๐๗๖	๕,๙๒๒	๖,๕๒๗	๖,๖๔๑	๖,๗๕๕
๕.๒ อัตราการเข้าพัก	๕๘.๗๐	๖๑.๔๑	๖๔.๙๙	๖๒.๘๐	๖๕.๕๗
๕.๓ จำนวนผู้เข้าพักแรม	๑,๕๓๘,๙๑๔	๑,๔๖๕,๐๐๓	๑,๕๘๐,๑๐๕	๑,๕๗๘,๖๖๓	๑,๖๖๕,๘๒๒
ชาวไทย	๑,๔๙๑,๙๖๘	๑,๔๑๗,๖๖๘	๑,๕๒๘,๐๓๙	๑,๕๒๗,๕๕๒	๑,๖๑๒,๖๙๙
ชาวต่างประเทศ	๔๖,๙๔๖	๔๗,๓๓๕	๕๒,๐๖๖	๕๑,๑๑๑	๕๓,๑๒๓
๑. จำนวนผู้เยี่ยมเยือน					
ชาวไทย	๑๕.๗๒	-๗.๕๐	๑๐.๓๑	๑.๓๒	๕.๕๘
ชาวต่างประเทศ	-๒.๒๑	๑๓.๗๙	๑๒.๑๒	๐.๙๘	๒.๐๒
๑.๑ จำนวนนักท่องเที่ยว					
ชาวไทย	๕.๘๕	-๔.๖๕	๙.๕๙	-๐.๐๘	๕.๔๑
ชาวต่างประเทศ	-๖.๗๕	๓.๖๘	๘.๕๔	-๐.๔๖	๒.๑๙
๑.๒ จำนวนนักทัศนจาร					
ชาวไทย	๔๔.๒๐	-๑๓.๖๙	๑๒.๐๔	๔.๕๘	๕.๙๘
ชาวต่างประเทศ	๖.๖๖	๓๑.๐๕	๑๖.๙๖	๒.๗๙	๑.๘๒
๒. ระยะเวลาพำนักรเฉลี่ยของนักท่องเที่ยว (วัน)					
ชาวไทย	-๓.๙๓	๒.๐๘	๒.๑๙	-๐.๔๓	๑.๒๙
ชาวต่างประเทศ	-๑.๔๗	๙.๖๐	-๑.๕๗	๐.๐๐	๐.๖๔
๓. ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย (บาท/คน/วัน)					
๓.๑ ผู้เยี่ยมเยือน	๒.๙๙	๖.๖๒	๒.๓๘	๒.๑๖	๑.๗๗
ชาวไทย	๓.๑๓	๖.๖๔	๒.๕๔	๒.๑๓	๑.๘๐
ชาวต่างประเทศ	๓.๙๕	๑.๓๙	๐.๖๒	๒.๗๔	๒.๑๗
๓.๒ นักท่องเที่ยว	๖.๙๔	๖.๖๕	๒.๕๓	๒.๔๒	๑.๖๔
ชาวไทย	๗.๐๖	๖.๗๔	๒.๖๗	๒.๔๐	๑.๖๖
ชาวต่างประเทศ	๗.๒๙	๑.๗๓	๑.๒๗	๒.๗๘	๒.๑๙
๓.๓ นักทัศนจาร	-๑๔.๙๕	๐.๗๑	๑.๒๒	๒.๔๙	๒.๔๘
ชาวไทย	-๑๔.๔๙	-๐.๖๕	๑.๒๕	๒.๔๕	๒.๗๐
ชาวต่างประเทศ	-๑๓.๐๒	๓.๒๙	-๐.๔๖	๓.๔๗	๑.๗๕
๔. รายได้จากการท่องเที่ยว (ล้านบาท)					
๔.๑ ผู้เยี่ยมเยือน	๙.๓๕	๒.๒๐	๑๔.๔๑	๒.๔๖	๘.๔๗



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔



ชาวไทย	๑๐.๑๓	๑.๒๕	๑๔.๗๕	๒.๔๓	๘.๗๑
ชาวต่างประเทศ	-๒.๒๑	๑๘.๐๙	๙.๕๐	๒.๙๕	๔.๘๕
๕. สถานประกอบการที่พักแรม					
๕.๑ จำนวนห้อง	๑๘.๔๖	-๒.๕๓	๑๐.๒๒	๑.๗๕	๑.๗๒
๕.๒ อัตราการเข้าพัก	-๑๔.๗๘	๔.๖๓	๕.๘๓	-๓.๓๗	๔.๔๑
๕.๓ จำนวนผู้เข้าพักแรม	๑๓.๓๖	-๔.๘๐	๗.๘๖	-๐.๐๙	๕.๕๒
ชาวไทย	๑๓.๕๒	-๔.๙๘	๗.๗๙	-๐.๐๓	๕.๕๘
ชาวต่างประเทศ	๘.๔๗	๐.๘๓	๙.๙๙	-๑.๗๘	๓.๘๘

๕) สถานการณ์ด้านการค้ามนุษย์ จากสถานการณ์และการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ยังมีสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการนำไปสู่การกระทำผิดฐานการค้ามนุษย์และผู้เสียหายที่มีจำนวนมากขึ้น ดังนี้ **๑) การค้าประเวณี** เพราะอุดรธานีเป็นจังหวัดท่องเที่ยว ที่มีสถานบริการที่ได้รับอนุญาตจำนวนมากกว่า ๒๐๐ แห่ง อยู่ในพื้นที่อำเภอต่าง ๆ พบว่า ธุรกิจเพศพาณิชย์ที่เปิดกิจการประกอบด้วยสถานค้าประเวณี มีลักษณะเป็นบ้านหรือห้องเช่า ร้านคาราโอเกะ ร้านอาหาร ผับ สถานนวดแผนโบราณ อบบ อบ นวด สถานที่เหล่านี้บางแห่งมีการแฝงการค้าประเวณี **๒) ด้านแรงงานต่างชาตินำมาทำงานในจังหวัดอุดรธานี** พบว่า จังหวัดอุดรธานีมีความเสี่ยงในการนำชาวลาว กัมพูชา และเวียดนาม มาใช้แรงงานโดยไม่เหมาะสม และผิดกฎหมาย อาทิ ทำงานในภาคเกษตร ทำงานรับใช้ในบ้าน ทำงานในร้านอาหาร ขายดอกไม้ และพวงมาลัย **๓) ด้านแรงงานเรือประมง** จังหวัดอุดรธานี เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีผู้เสียหายถูกชักชวนไปทำงานเรือประมง ซึ่งสถิติการช่วยเหลือ ปี ๒๕๕๘ และ ปี ๒๕๕๙ มีจำนวนแรงงานเรือประมง ๓๘ คน ส่วนใหญ่อยู่อำเภอสร้างคอม **๔) การไปทำงานต่างประเทศของแรงงาน** เพศชาย เพศหญิง และสาวประเภทสอง ที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดอุดรธานี นิยมเดินทางไปลักลอบทำงานในต่างประเทศ โดยมีความเสี่ยงต่อการตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ซึ่งการไปทำงานดังกล่าว พบในลักษณะการลักลอบเข้าไปทำงานต่างประเทศด้วยวิธีการผิดกฎหมาย แอบลักลอบเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยความสมัครใจ โดยมีกระบวนการเป็นผู้ติดต่อและจัดการเรื่องการเดินทางนำพาไป ซึ่งเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบและละเมิดสิทธิ ในรูปแบบต่าง ๆ โดยประเทศปลายทางที่เดินทางไปได้แก่ มาเลเซีย สิงคโปร์ เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ไต้หวัน สหรัฐอเมริกา และประเทศในแถบตะวันออกกลาง เป็นต้น

๖) ด้านสังคม

สถานการณ์แนวโน้มด้านประชากร โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงไปและมีแนวโน้มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ในระยะเวลา ๕ ปี ที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ -๒๕๕๘ จังหวัดอุดรธานีมีอัตราเพิ่มของประชากรมีแนวโน้มลดลงตามลำดับ ร้อยละ ๐ .๕๒, ๐.๕๒, ๐.๔๒, ๐.๓๘ และ ๐.๓๖ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประชากรมีความรู้และสามารถเข้าถึงบริการด้านการวางแผนครอบครัวได้เป็นอย่างดี ภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัว ประกอบกับอุปกรณ์ในการคุมกำเนิดสามารถเข้าถึงได้ง่าย การลดลงของอัตราเพิ่มประชากรดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อจำนวนโครงสร้างอายุของประชากร สัดส่วนของประชากรวัยเด็กอายุ ๐ -๑๔ ปี มีแนวโน้มลดลง ในขณะที่ประชากรวัยทำงานและผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งหมายถึงอัตราส่วนพึ่งพิงของประชากรวัยเด็กมีแนวโน้มลดลงและผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จังหวัดอุดรธานีจึงมีแนวโน้มที่จะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

กลุ่มอายุ (ปี)	ประชากร						กลุ่มอายุ (ปี)	ประชากร					
	ชาย		หญิง		รวม			ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	รวม		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	รวม
รวม	๗๖๑,๒๐๖	๔๙.๗	๗๗๐,๘๔๔	๕๐.๓	๑,๕๓๒,๐๕๐	๑๐๐.๐	๕๐-๕๔	๕๔,๐๔๗	๔๙.๑	๕๖,๑๑๔	๕๐.๙	๑๑๐,๑๖๑	๗.๒
	๖		๔			๐						๑	
๐-๔	๓๗,๕๓๙	๕๑.๑	๓๕,๙๘๐	๔๘.๙	๗๓,๕๑๙	๔.๘	๕๕-๕๙	๔๒,๖๑๘	๔๘.๐	๔๖,๒๕๕	๕๒.๐	๘๘,๘๗๓	๕.๘
๕-๙	๔๘,๐๒๓	๕๑.๐	๔๖,๐๗๐	๔๙.๐	๙๔,๐๙๓	๖.๑	๖๐-๖๔	๓๒,๐๘๙	๔๗.๑	๓๕,๙๙๑	๕๒.๙	๖๘,๐๘๐	๔.๔



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

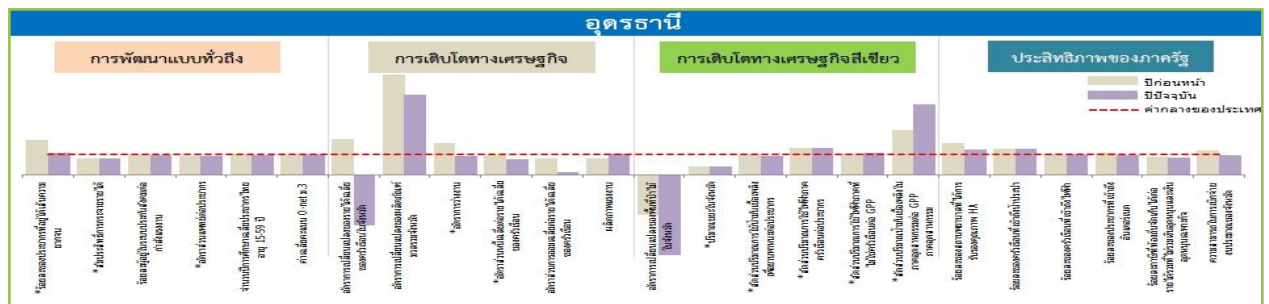


๑๐-๑๔	๕๑,๑๖๕	๕๑.๓	๔๘,๕๖๐	๔๘.๗	๔๙,๗๒๕	๖.๕	๖๕-๖๙	๒๓,๘๑๗	๔๖.๓	๒๗,๖๑๘	๕๓.๗	๕๑,๔๓๕	๓.๔
๑๕-๑๙	๕๘,๑๒๐	๕๑.๔	๕๔,๙๓๘	๔๘.๖	๑๑๓,๐๕๘	๗.๔	๗๐-๗๔	๑๔,๗๕๐	๔๔.๘	๑๘,๑๖๙	๕๕.๒	๓๒,๙๑๙	๒.๑
๒๐-๒๔	๖๐,๕๘๗	๕๐.๙	๕๘,๔๕๑	๔๙.๑	๑๑๙,๐๓๘	๗.๘	๗๕-๗๙	๙,๐๗๕	๔๒.๒	๑๒,๔๕๔	๕๗.๘	๒๑,๕๒๙	๑.๔
๒๕-๒๙	๕๘,๖๑๐	๕๑.๒	๕๕,๘๕๖	๔๘.๘	๑๑๔,๔๖๖	๗.๕	๘๐-๘๔	๔,๙๕๐	๔๐.๙	๗,๑๕๐	๕๙.๑	๑๒,๑๐๐	๐.๘
๓๐-๓๔	๖๑,๒๒๙	๕๐.๙	๕๙,๑๖๗	๔๙.๑	๑๒๐,๓๙๖	๗.๙	๘๕-๘๙	๒๒,๘๒๒	๔๐.๒	๓๓,๘๘๘	๕๙.๘	๕,๖๗๐	๐.๔
๓๕-๓๙	๖๗,๒๒๒	๕๐.๓	๖๖,๓๙๐	๔๙.๗	๑๓๓,๖๖๒	๘.๗	๙๐-๙๔	๖๓๕	๓๖.๐	๑๑๒๘	๖๔.๐	๑,๗๖๓	๐.๑
๔๐-๔๔	๖๘,๙๐๒	๕๐.๑	๖๘,๗๔๔	๔๙.๙	๑๓๗,๖๔๖	๙.๐	๙๕-๙๙	๒๒๒	๓๘.๒	๓๕๙	๖๑.๘	๕๘๑	๐.๐
๔๕-๔๙	๖๕,๑๖๙	๔๙.๐	๖๗,๙๓๒	๕๑.๐	๑๓๓,๑๐๑	๘.๗	๑๐๐+	๑๐๕	๔๔.๗	๑๓๐	๕๕.๓	๒๓๕	๐.๐

ที่มา : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

๓) การวิเคราะห์ประเด็นการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศ ๔ มิติ โดยใช้ตัวชี้วัดการพัฒนาระดับจังหวัด

การวิเคราะห์สภาวะการณ์การพัฒนาจังหวัดอุดรธานีได้คำนึงถึงความเชื่อมโยงกับกรอบทิศทางการพัฒนาระดับประเทศ จึงได้นำข้อมูลจากตัวชี้วัดการพัฒนาระดับจังหวัด ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำขึ้นมาพิจารณาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล /ข้อเท็จจริงของพื้นที่ เพื่อสะท้อนถึงสภาพการพัฒนาจังหวัดอุดรธานีโดยเปรียบเทียบกับระดับค่ากลางของประเทศ และสามารถเชื่อมโยงสู่ประเด็นปัญหา/ประเด็นการพัฒนาของจังหวัดได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผลการวิเคราะห์สภาวะการณ์จากตัวชี้วัดการพัฒนาระดับจังหวัด สรุปลดดังนี้



๗. ๑) ภาพรวมสภาวะการณ์การพัฒนา

การพัฒนาในภาพรวมของจังหวัดอุดรธานียังอยู่ในระดับสูงกว่าระดับประเทศตัวชี้วัดภาพรวม (Composite Index) ของจังหวัดทั้ง ประเทศมีค่ากลางอยู่ที่ ๓๐.๙๘ ซึ่งจังหวัดอุดรธานีเท่ากับ ๒๗.๙๖ มีค่าต่ำกว่าค่ากลางระดับประเทศ เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดทั้ง ๔ มิติ พบว่ามีประสิทธิภาพภาครัฐ สูงกว่าค่ากลางของประเทศ ค่ากลางอยู่ที่ ๔๕.๔๐ ซึ่งจังหวัดอุดรธานีมีค่าเท่ากับ ๔๙.๘๗ สำหรับมิติการพัฒนาแบบทั่วถึง มิติการเติบโตทางเศรษฐกิจ และมิติการเติบโตทางเศรษฐกิจสีเขียว มีค่ากลางต่ำกว่าระดับประเทศ ค่ากลางอยู่ที่ ๒๗.๑๔ ๒๙.๓๘ และ ๒๒.๐๒ ซึ่งจังหวัดอุดรธานีอยู่ในระดับ ๒๒.๓๗ ๑๗.๙๔ และ ๒๑.๖๖ ตามลำดับ

จังหวัด		ภาพรวม	การพัฒนาแบบ ทั่วถึง	การเติบโตทาง เศรษฐกิจ	การเติบโตทาง เศรษฐกิจสีเขียว	ประสิทธิภาพ ของภาครัฐ
ปีปัจจุบัน	อุดรธานี	๒๗.๙๖	๒๒.๓๗	๑๗.๙๔	๒๑.๖๖	๔๙.๘๗
	ค่ากลางของประเทศ	๓๐.๙๘	๒๗.๑๔	๒๙.๓๘	๒๒.๐๒	๔๕.๔๐
ปีก่อนหน้า	อุดรธานี	๓๒.๙๖	๑๘.๘๗	๒๗.๔๔	๓๑.๖๖	๕๓.๘๕
	ค่ากลางของประเทศ	๓๑.๒๘	๒๐.๘๕	๒๘.๑๒	๓๒.๕๒	๔๓.๖๓

๗.๒) ประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ

(๑) มิติการพัฒนาแบบทั่วถึง : ตัวชี้วัดในมิตินี้ ต่ำกว่าค่ากลางของประเทศ ค่า



กลางอยู่ที่ ๒๗.๑๔ จังหวัดอุดรธานีเท่ากับ ๒๒.๓๗ ตัวชี้วัดที่อยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุงซึ่งเป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ร้อยละของประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจน ร้อยละผู้อยู่ในระบบประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน และจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยประชากรไทยอายุ ๑๕ – ๕๕ ปี มีค่าต่ำกว่า ค่ากลางระดับประเทศ ค่ากลางอยู่ที่ ๑๐.๔๓ , ๑๘.๗๖ และ ๘.๙๐ ซึ่งจังหวัดอุดรธานี มีค่าเท่ากับ ๙.๓๕ , ๑๘.๑๓ และ ๘.๗๐ ตามลำดับ สำหรับตัวชี้วัดที่มีค่าสูงกว่าค่ากลางระดับประเทศ ได้แก่ สัมประสิทธิ์การกระจายรายได้ อัตราส่วนแพทย์ต่อประชากร ค่าเฉลี่ยคะแนน O-Net ม.๓ ค่ากลางระดับประเทศมีค่าเท่ากับ ๐.๔๑๑ , ๒,๙๘๐ และ ๓๔.๙๕ ซึ่งจังหวัดอุดรธานี มีค่าเท่ากับ ๐.๔๙๖ , ๓,๑๗๒ และ ๓๕.๐๓ ตามลำดับ

(๒) มิติการเติบโตทางเศรษฐกิจ : ตัวชี้วัดในมิตินี้ ต่ำกว่าค่ากลางระดับประเทศ ซึ่งค่ากลางอยู่ที่ ๒๙.๓๘ จังหวัดอุดรธานีเท่ากับ ๑๗.๙๔ ตัวชี้วัดที่อยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุงซึ่งเป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ อัตราการเปลี่ยนแปลงของรายได้เฉลี่ยของครัวเรือนในจังหวัด และอัตราการออมเฉลี่ยต่อรายได้เฉลี่ยของครัวเรือน ค่ากลางระดับประเทศมีค่าเท่ากับ ๑.๗๕ และ ๑๙.๙๗ ซึ่งจังหวัดอุดรธานี มีค่าเท่ากับ -๐.๐๖ และ ๑.๒๔ ตามลำดับ สำหรับตัวชี้วัดที่มีค่ากลางสูงกว่าระดับประเทศ ได้แก่ อัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด อัตราการว่างงาน อัตราส่วนหนี้เฉลี่ยต่อรายได้เฉลี่ยของครัวเรือน และผลิตภาพแรงงาน ค่ากลางระดับประเทศมีค่าเท่ากับ -๐.๔๑ , ๐.๗๕ , ๖.๖๗ และ ๑๑๐,๘๙๕ จังหวัดอุดรธานีมีค่าเท่ากับ ๒.๙๑ , ๐.๗๙ , ๘.๖๗ และ ๑๑๕,๔๔๘ ตามลำดับ

(๓) มิติการเติบโตทางเศรษฐกิจสีเขียว : ตัวชี้วัดในมิตินี้ ต่ำกว่าค่ากลางระดับประเทศ ซึ่งค่ากลางอยู่ที่ ๒๒.๐๒ จังหวัดอุดรธานีมีค่าเท่ากับ ๒๑.๖๖ ตัวชี้วัดที่อยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุงซึ่งเป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ อัตราการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ป่าไม้ในจังหวัด สัดส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้าภาคครัวเรือนต่อประชากร สัดส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้าภาคที่ไม่ใช่ครัวเรือนต่อ GPP และสัดส่วนปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิงในภาคอุตสาหกรรมต่อ GPP ภาคอุตสาหกรรม ค่ากลางระดับประเทศมีค่าเท่ากับ ๐.๐๑ , ๔๖๔ , ๗,๒๘๙ , ๑๗๘ จังหวัดอุดรธานีมีค่าเท่ากับ -๑.๔๙ , ๓๕๒ , ๖,๖๗๕ และ ๔๒ ตามลำดับ สำหรับตัวชี้วัดที่มีค่าสูงกว่าค่ากลางระดับประเทศ ได้แก่ ประมาณขยะในจังหวัด และ สัดส่วนปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงเพื่อยานพาหนะต่อประชากร ค่ากลางระดับประเทศมีค่าเท่ากับ ๒๔๗,๑๐๕ และ ๒๖๖ จังหวัดอุดรธานีมีค่าเท่ากับ ๖๑๐,๒๘๐ และ ๓๐๗ ตามลำดับ

(๔) มิติประสิทธิภาพของภาครัฐ : ตัวชี้วัดในมิตินี้ สูงกว่าระดับประเทศ ซึ่งค่ากลางอยู่ที่ ๔๕๐๔๐ จังหวัดอุดรธานี มีค่าเท่ากับ ๔๙.๘๗ ตัวชี้วัดที่อยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุงซึ่งเป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ร้อยละของประชากรที่เข้าถึงอินเทอร์เน็ต ร้อยละภาษีที่ท้องถิ่นจัดเก็บได้ต่อรายได้รวมที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ และความสามารถในการเบิกจ่ายงบประมาณของจังหวัด ค่ากลางระดับประเทศมีค่าเท่ากับ ๓๒.๗๓ , ๑๒.๑๙ และ ๙๒.๑๑ จังหวัดอุดรธานีมีค่าเท่ากับ ๓๑.๕๑ , ๑๐.๕๙ และ ๘๘.๗๓ ตามลำดับ สำหรับตัวชี้วัดที่มีค่ากลางสูงกว่าระดับประเทศ ได้แก่ ร้อยละของสถานพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพ HA ร้อยละของครัวเรือนที่เข้าถึงน้ำประปา และร้อยละของครัวเรือนที่เข้าถึงไฟฟ้า ค่ากลางระดับประเทศมีค่าเท่ากับ ๗๔.๗๖ , ๑๕.๗๗ และ ๘๘.๔๑ จังหวัดอุดรธานีมีค่าเท่ากับ ๙๔.๗๔ , ๒๐.๕๕ และ ๙๐.๔๓ ตามลำดับ

แต่สำหรับตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุงได้แก่ ร้อยละของครัวเรือนที่เข้าถึงไฟฟ้า มีค่าต่ำกว่าค่า



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔



กลางประเทศ ค่ากลางเท่ากับ ๙๔.๗๗ จังหวัดอุดรธานีเท่ากับ ๘๙.๒๔ ข้อมูลสนับสนุนจากการสำรวจความเดือดร้อนของประชาชนแต่ละอำเภอบปี ๒๕๕๘ พบว่า ความเดือดร้อนของประชาชนอยู่ลำดับที่สาม ร้อยละ ๑๔.๐ ประเด็นที่ประชาชนต้องการคือต้องการให้ขยายไฟฟ้าเพื่อใช้ในการเกษตร สำหรับร้อยละภาษีที่ท้องถิ่นจัดเก็บได้ต่อรายได้รวมที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ประเทศ ค่ากลางประเทศเท่ากับ ๑๐.๗๑ จังหวัดอุดรธานีเท่ากับ ๙.๖๗

สำหรับตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง มี ๑๐ ตัว ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้สูงกว่าค่ากลางของประเทศ ได้แก่ ๑) สัมประสิทธิ์การกระจายรายได้ ๒) อัตราส่วนแพทย์ต่อประชากร ๓) ค่าเฉลี่ยคะแนน O-net ม.๓ ๔) อัตราส่วนหนี้เฉลี่ยต่อรายได้เฉลี่ยของครัวเรือน ๕) อัตราส่วนการออมเฉลี่ยต่อรายได้เฉลี่ยของครัวเรือน ๖) ผลผลิตภาพแรงงาน ๗) ปริมาณขยะในจังหวัด ๘) สัดส่วนปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงเพื่อยานพาหนะ ๙) ร้อยละครัวเรือนที่เข้าถึงไฟฟ้า ๑๐) ร้อยละภาษีที่ท้องถิ่นจัดเก็บได้ต่อรายได้รวมที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ค่ากลางประเทศ มีดังนี้ ๐.๔๑ ๓๒,๕๗.๘๔ ๔๐.๑๐ ๖.๒๗ ,๒๑.๘๔, ๙๖,๗๘๔.๓๕ ๒๕๒,๔๔๙.๑๑ ๒๗๒.๘๔ ๙๔.๗๗ และ ๑๐.๗๑ ตามลำดับ สำหรับค่าของจังหวัดอุดรธานี คือ ๐.๕๐ ๔,๒๑๗.๙๒ ๔๐.๐๘ ๖.๔๖ ๑๗.๔๓ ๗๘, ๗๒๖.๘๖ ๕๙๒,๑๓๕.๘๘ ๒๗๖.๕๔ , ๘๙.๒๔ และ ๙.๖๗ ตามลำดับ

มิติการพัฒนา	ตัวชี้วัด	ประเทศ		อุดรธานี		หน่วย
		ปีก่อนหน้า	ปีปัจจุบัน	ปีก่อนหน้า	ปีปัจจุบัน	
การพัฒนา แบบทั่วถึง	ร้อยละของประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจน*	๑๒.๔๙	๑๐.๔๓	๗.๒๒	๙.๓๕	ร้อยละ
	สัมประสิทธิ์การกระจายรายได้*	๐.๔๑๑	๐.๔๑๑	๐.๔๙๖	๐.๔๙๖	-
	ร้อยละผู้อยู่ในระบบประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน	๑๘.๐๐	๑๘.๗๖	๑๘.๐๔	๑๘.๑๓	ร้อยละ
	อัตราส่วนแพทย์ต่อประชากร*	๓,๒๖๒	๒,๙๘๐	๓,๕๓๙	๓,๑๗๒	คน/แพทย์
	จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยประชากรไทยอายุ ๑๕-๕๙ ปี	๘.๖๘	๘.๙๐	๘.๗๓	๘.๗๐	ปี
	ค่าเฉลี่ยคะแนน O-net ม.๓	๓๒.๓๐	๓๔.๙๕	๓๒.๙๘	๓๕.๐๓	คะแนน
การเติบโต ทางเศรษฐกิจ	อัตราการเปลี่ยนแปลงของรายได้เฉลี่ยของครัวเรือนในจังหวัด	๔.๙๘	๑.๗๕	๘.๙๗	- ๖.๐๖	ร้อยละ
	อัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด	๐.๒๖	- ๐.๔๑	๓.๐๕	๒.๙๑	ร้อยละ
	อัตราการว่างงาน*	๐.๖๘	๐.๗๕	๐.๔๔	๐.๗๙	ร้อยละ
	อัตราส่วนหนี้เฉลี่ยต่อรายได้เฉลี่ยของครัวเรือน*	๖.๒๗	๖.๖๗	๖.๔๖	๘.๖๗	เท่า
	อัตราส่วนการออมเฉลี่ยต่อรายได้เฉลี่ยของครัวเรือน	๒๑.๘๔	๑๙.๙๗	๑๗.๔๓	๑.๒๔	ร้อยละ
	ผลผลิตภาพแรงงาน	๙๕,๕๘๑	๑๑๐,๘๙๕	๗๖,๑๙๘	๑๑๕,๔๔๘	บาท/คน
การเติบโต ทางเศรษฐกิจ สีเขียว	อัตราการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ป่าไม้ในจังหวัด	- ๓.๓๒	๐.๐๑	- ๑๐.๐๒	- ๑.๔๙	ร้อยละ
	ปริมาณขยะในจังหวัด*	๒๕๒,๔๔๙	๒๔๗,๑๐๕	๕๙๒,๑๓๖	๖๑๐,๒๘๐	ตัน
	สัดส่วนปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงเพื่อยานพาหนะต่อประชากร*	๒๖๖	๒๘๔	๒๖๓	๓๐๗	ลิตร/คน
	สัดส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้าภาคครัวเรือนต่อประชากร*	๔๔๓	๔๖๔	๓๓๑	๓๕๒	กิโลวัตต์-ชั่วโมง/คน
	สัดส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้าภาคที่ไม่ใช่ครัวเรือนต่อ GPP*	๖,๙๑๕	๗,๒๘๙	๖,๔๗๓	๖,๖๗๕	กิโลวัตต์-ชั่วโมง/ล้านบาท



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔



	สัดส่วนปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิงในภาคอุตสาหกรรมต่อ GPP ภาคอุตสาหกรรม*	๒๗๖	๑๗๘	๑๒๕	๔๒	ลิตร/ล้านบาท
ประสิทธิภาพของภาครัฐ	ร้อยละของสถานพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพ HA	๖๐.๐๐	๗๔.๗๖	๙๔.๗๔	๙๔.๗๔	ร้อยละ
	ร้อยละของครัวเรือนที่เข้าถึงน้ำประปา	๑๕.๕๗	๑๕.๗๗	๒๐.๐๘	๒๐.๕๕	ร้อยละ
	ร้อยละของครัวเรือนที่เข้าถึงไฟฟ้า	๘๘.๑๖	๘๘.๔๑	๙๐.๐๔	๙๐.๔๓	ร้อยละ
	ร้อยละของประชากรที่เข้าถึงอินเทอร์เน็ต	๒๘.๓๐	๓๒.๗๓	๓๐.๗๗	๓๑.๕๑	ร้อยละ
	ร้อยละภาษีที่ท้องถิ่นจัดเก็บได้ต่อรายได้รวมที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	๑๒.๑๓	๑๒.๑๙	๑๐.๙๐	๑๐.๕๙	ร้อยละ
	ความสามารถในการเบิกจ่ายงบประมาณของจังหวัด	๗๕.๕๑	๙๒.๑๑	๙๑.๒๑	๘๘.๗๓	ร้อยละ

๓.๒ สถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี ปี ๒๕๕๙

สรุปสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี รายปี ๒๕๕๙ (มกราคม – ธันวาคม ๒๕๕๙) ในประเด็นตามลำดับ คือ ๑) กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน ๒) การส่งเสริมการมีงานทำ ๓) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน ๔) การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ และ ๕) การประกันสังคม

๑. กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน

ข้อมูลกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน เป็นข้อมูลผลสำเร็จภาวะการทำงานของประชากรโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติดำเนินการสำรวจพร้อมนำเสนอข้อมูลเป็นรายเดือน รายไตรมาสและรายปี เนื่องจากข้อมูลรายปีและรายไตรมาสของสำนักงานสถิติยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ กระทรวงแรงงานจึงทำการคาดประมาณการมีงานทำของประชากร ปี ๒๕๕๙ โดยดำเนินการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยจากผลการสำรวจข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาส ๑-๔ ของปี ๒๕๕๙ (นำค่าเฉลี่ยข้อมูลไตรมาส ๑-๔ ของปี ๒๕๕๙ หาร ๔) เพื่อนำเสนอเป็นข้อมูลปี ๒๕๕๙ ผลการศึกษวิเคราะห์จึงเป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น ซึ่งพบว่าในช่วงเดือนมกราคม – ธันวาคม ๒๕๕๙ หรือ ปี ๒๕๕๙ จังหวัดอุดรธานีมีประชากรที่อยู่กำลังแรงงานหรืออายุ ๑๕ ขึ้นไปจำนวน ๑,๐๐๗,๒๐๓ คน จำแนกเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานได้แก่ ผู้มีงานทำ จำนวน ๕๙๓,๐๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๘๘ ผู้รอฤดูกาล จำนวน ๑๓,๘๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๓ และผู้ว่างงานจำนวน ๔๐๓,๓๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๐ ของประชากรวัยแรงงานทั้งหมด ขณะที่ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานมีจำนวน ๓๙๒,๒๒๖ คนซึ่งได้แก่ผู้ทำงานบ้าน จำนวน ๙๒,๕๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๑๙ เรียนหนังสือ จำนวน ๙๕,๐๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๓ และอื่นๆ ๒๐๔,๕๙๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๑

แผนภูมิแสดง ประมาณการการมีงานทำของประชากร ปี ๒๕๕๙

ประชากรผู้มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปรวม ๑,๐๐๗,๒๐๓ คน	
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๖๑๔,๙๐๒ คน	ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ๓๙๒,๒๒๖ คน
ผู้มีงานทำ ๕๙๓,๐๘๓ คน	ทำงานบ้าน ๙๒,๕๘๕ คน
ผู้ว่างงาน ๔๐๓,๓๐๑ คน	เรียนหนังสือ ๙๕,๐๔๕ คน
ผู้รอฤดูกาล ๑๓,๘๑๙ คน	อื่นๆ ๒๐๔,๕๙๕ คน

ในกลุ่มผู้อยู่ในวัยทำงาน (ผู้มีอายุ ๑๕ ปี ขึ้นไป) จำนวน ๑,๐๐๗,๒๐๓ คน พบว่าเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๖๑๔,๙๐๒ คน โดยจำแนกเป็นผู้มีงานทำ ๕๙๓,๐๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๓ ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด



ขณะที่เป็นผู้ว่างงาน ๘,๐๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๑ และผู้อยู่ในกำลังแรงงานรอฤดูกาลมีจำนวน ๑๓,๘๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๔ และเมื่อพิจารณาในภาพรวมจะพบว่าปี ๒๕๕๙ อัตราการมีงานทำ ซึ่งคำนวณจากสัดส่วนผู้มีงานทำต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีอัตราร้อยละ ๙๖.๔๓ หมายความว่าในปี ๒๕๕๙ ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน ๑๐๐ คน จะมีงานทำประมาณ ๙๖-๙๗ คน ซึ่งอัตราการจ้างงานในภาพรวมปีนี้มีส่วนน้อยกว่าปีที่แล้ว

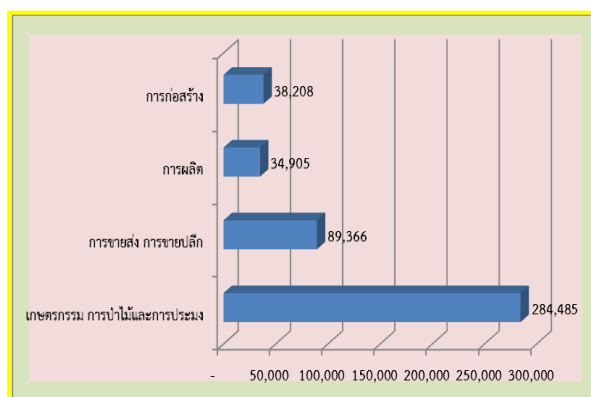
ส่วนอัตราการว่างงานซึ่งคำนวณจากผู้ว่างงานต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีอัตรา ๘,๐๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๑ โดยอัตราการว่างงานในปีนี้มีสัดส่วนมากกว่าปีที่แล้วที่อัตราว่างงานภาพรวมร้อยละ ๐.๖๙ สำหรับตัวเลขในกลุ่ม ของผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานซึ่งมีจำนวน ๓๙๒,๒๒๖ คน พบว่าเป็นผู้ทำงานบ้าน จำนวน ๙๒,๕๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๑ เรียนหนังสือจำนวน ๙๕,๐๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐๒ และอื่นๆ ๒๐๔,๕๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๔๙ ตามลำดับ

ตารางแสดง การเปรียบเทียบประชากรจำแนกตามเพศและสถานภาพแรงงาน ปี ๒๕๕๙

สถานภาพแรงงาน	ปี ๒๕๕๙
ประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป	๑,๐๐๗,๒๐๓
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	๖๑๔,๙๗๗
- ผู้มีงานทำ	๕๙๓,๐๘๓
- ผู้ว่างงาน	๘,๐๗๕
- กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล	๑๓,๘๑๙
ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	๓๙๒,๒๒๖
- ทำงานบ้าน	๙๒,๕๘๕
- เรียนหนังสือ	๙๕,๐๔๕
- อื่น ๆ	๒๐๔,๕๙๕

สำหรับผู้มีงานทำ ๕๙๓,๐๘๓ คน พบว่าทำงานในภาคเกษตรกรรม ๓๒๔,๓๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๗๕ ของผู้ที่มีงานทำทั้งหมด ส่วนผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมมีจำนวน ๒๖๘,๔๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๑ โดยกลุ่มผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมสูงสุดคือ การขายส่ง การขายปลีก มีจำนวน ๘๙,๓๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๘ รองลงมา คือ การก่อสร้าง จำนวน ๓๘,๒๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙๐ และการผลิตมีจำนวน ๓๔,๙๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๙

แผนภูมิแสดง ผู้มีงานทำจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตรกรรม ๔ อันดับแรก



ก กลุ่มผู้อยู่ในวัยทำงาน (ผู้มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป) จำนวน ๑,๐๐๗,๒๐๓ คนพบว่าเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๖๑๔,๙๗๗ คน โดยจำแนกเป็นผู้มีงานทำ ๕๙๓,๐๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๓ ของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด ขณะที่เป็นผู้ว่างงาน ๘,๐๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๑ ของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด และมีกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล ๑๓,๘๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๔ ของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด

สำหรับตัวเลขในกลุ่มของผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานซึ่งมีจำนวน ๓๙๒,๒๒๖ คน พบว่าทำงานบ้าน ๙๒,๕๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๐ของผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด เรียนหนังสือ ๙๕,๐๔๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒๔.๒๓ ของผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด และอื่นๆ ๒๐๔,๕๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๑๖ ของผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด เมื่อพิจารณาผู้ที่มีงานทำตามอาชีพในปี ๒๕๕๙ พบว่าอาชีพที่มีผู้ทำงานมากที่สุด ๕ อันดับแรกคือ ๑) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้าน



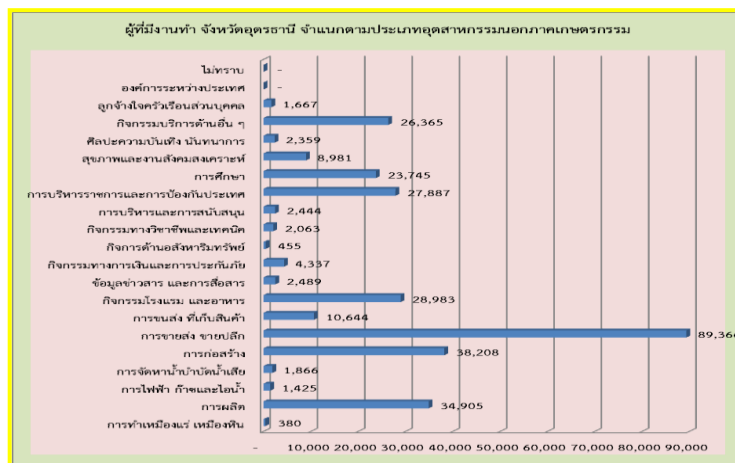
แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔



การเกษตรและการประมง จำนวน ๒๖๕,๙๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘๗ พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด จำนวน ๑๐๕,๓๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗๖ อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ จำนวน ๗๓,๓๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓๗ ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๔๙,๔๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๗ และผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน ๓๓,๗๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๔

ผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรมและนอกภาคเกษตรกรรมจะทำงานในสาขาเกษตรกรรม ลำสัตว์ ป่าไม้ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๑ ของผู้มีงานทำทั้งหมด รองลงมา คือ การขายส่ง การขายปลีก คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๒ รองลงมา คือ การก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๐ และการผลิต คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๙

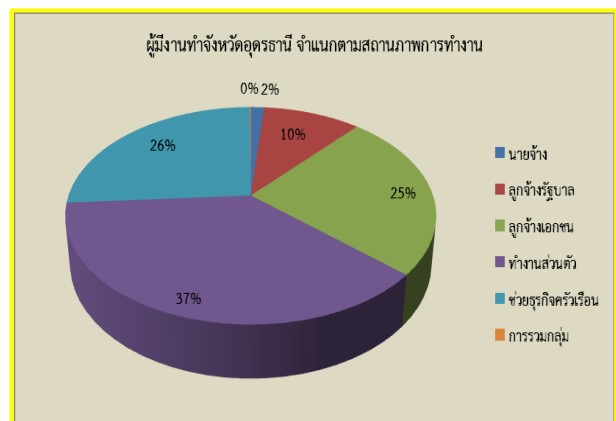
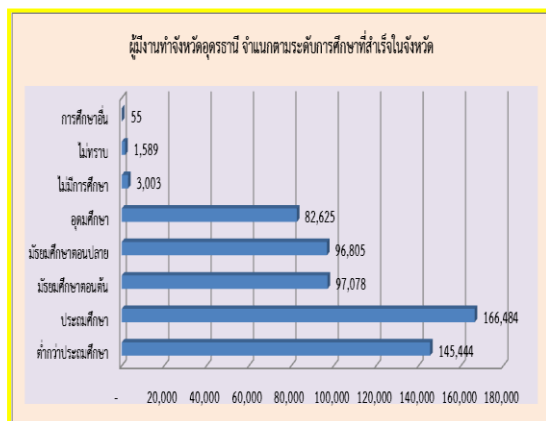
แผนภูมิแสดง ผู้ที่มีงานทำ จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตรกรรม ปี ๒๕๕๙



หากศึกษาถึงระดับการศึกษาของผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จพบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน ๑๖๖,๔๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๗ รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน ๑๔๕,๔๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕๒ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๙๗,๐๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๗ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๙๖,๘๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๒

ระดับอุดมศึกษา จำนวน ๘๒,๖๒๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๓.๙๓ ไม่มีการศึกษา จำนวน ๓,๐๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๑ และ ไม่ทราบ จำนวน ๑,๕๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๗ และ การศึกษาอื่น จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๑ ตามลำดับ

แผนภูมิแสดง ผู้มีงานทำจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษาปี ๒๕๕๙



แผนภูมิแสดง ผู้มีงานทำจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ปี ๒๕๕๙

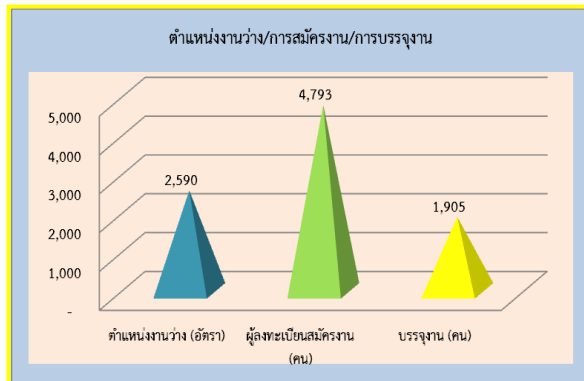
ในด้านสถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำ พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานส่วนตัว ๑๒๑,๕๗๔ คน คิดเป็น ร้อยละ ๓๗.๓๖ รองลงมาคือ ช่วยธุรกิจครัวเรือน ๑๔๕,๔๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕๒ ลูกจ้างเอกชน ๑๔๘,๑๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๙๘ ลูกจ้างรัฐบาล จำนวน ๓๐,๓๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๗ นายจ้าง ๘,๒๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๔ และการรวมกลุ่ม จำนวน ๖๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๑ ตามลำดับ



๒. การส่งเสริมการมีงานทำ

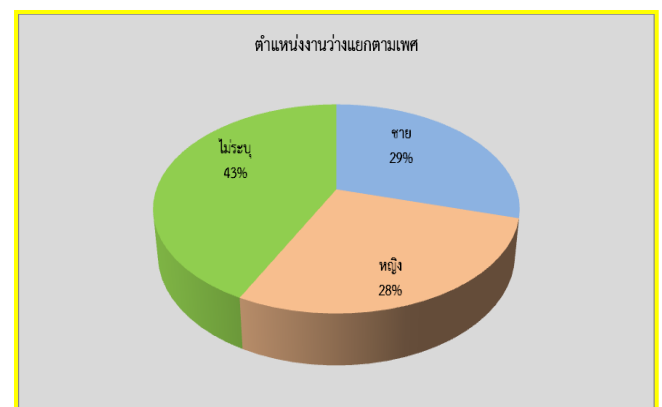
ภารกิจการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำเป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี การส่งเสริมการมีงานทำในรูปแบบการจัดหางาน มีทั้งการหางานในประเทศและต่างประเทศ โดยการจัดหางานในจังหวัดอุดรธานี ในช่วงปี ๒๕๕๙ (มกราคม - ธันวาคม ๒๕๕๙) มี ตำแหน่งงานว่างที่แจ้งผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานีทั้งสิ้น ๒,๕๙๐ อัตรา ในส่วนของผู้ลงทะเบียนสมัครงานในปีนี้มีจำนวน ๔,๗๙๓ คน ขณะที่ผู้ได้รับการบรรจุงานในปีนี้มีจำนวน ๑,๙๐๕ คน

แผนภูมิแสดง ตำแหน่งงานว่าง/การสมัครงาน/การบรรจุงาน ปี ๒๕๕๙



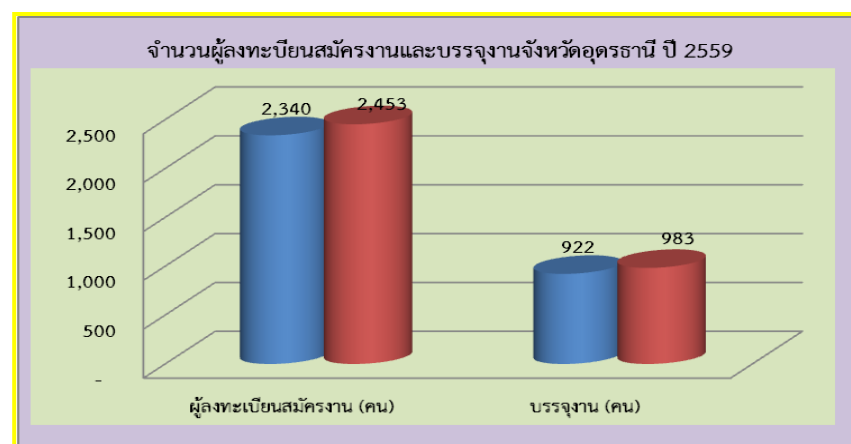
สำหรับตำแหน่งงานว่างในปี ๒๕๕๙ พบว่าเป็นชาย ๗๖๑ อัตรา คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๒๙.๓๘ ของตำแหน่งงานว่างทั้งหมด ขณะที่เพศหญิงมี ๑๘๒๙ อัตรา คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๗๐.๖๑ และไม่ระบุ ๑,๐๐๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖๑ ตามลำดับ

แผนภูมิแสดง ตำแหน่งงานว่างแยกตามเพศ ปี ๒๕๕๙



เมื่อพิจารณาถึงจำนวนผู้มาลงทะเบียนสมัครงานในปี ๒๕๕๙ พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น ๔,๗๙๓ คน เป็นชาย ๒,๓๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๘๒ เป็นหญิง ๒,๔๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๑๗ และการบรรจุงาน มีผู้ได้รับการบรรจุงานทั้งสิ้น ๑,๙๐๕ คน เป็นชาย ๙๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๒๙ เป็นหญิง ๙๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๖๐

แผนภูมิแสดง จำนวนผู้ลงทะเบียนสมัครงานและการบรรจุงานแยกตามเพศ ปี ๒๕๕๙



๒.๑) ความต้องการแรงงานภาคเอกชน

สำหรับความต้องการแรงงานจำแนกตามการศึกษา พบว่า สถานประกอบการที่ประกาศรับสมัครงานทางหน้าหนังสือพิมพ์ส่วนใหญ่ต้องการ แรงงานในระดับ มัธยมศึกษา รองลงมา เป็น ปวส. ปวช. ปริญญาตรี

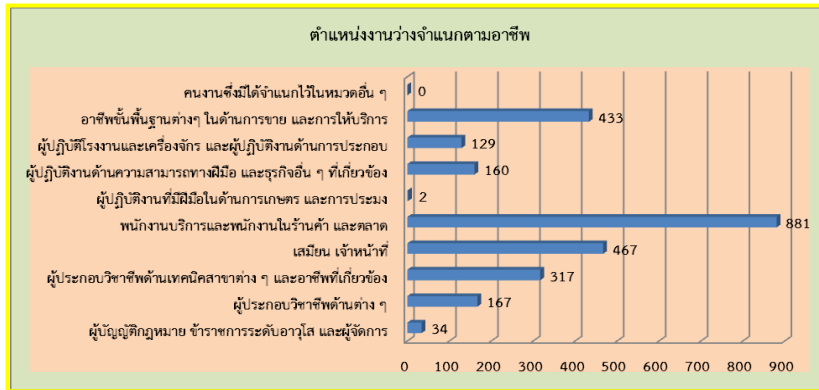


แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔



ประณศึกษาและต่ำกว่า และอนุปริญญาซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ การแจ้งความต้องการแรงงานผ่านกรมการจัดหางานจะพบว่ามีความแตกต่างกันเนื่องจากการแจ้งความ ต้อง การแรงงานผ่านกรมการจัดหางานมักจะเป็นตำแหน่งที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ดังกล่าวมาแล้ว ขณะที่การแจ้งทางหน้าหนังสือพิมพ์จะเป็นระดับปริญญาตรีเป็นส่วนมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานประกอบการเห็นว่ากลุ่มเป้าหมายมีความสามารถมากกว่ากลุ่มอื่นๆ

แผนภูมิ ตำแหน่งงานว่างจำแนกตามอาชีพ ปี ๒๕๕๕



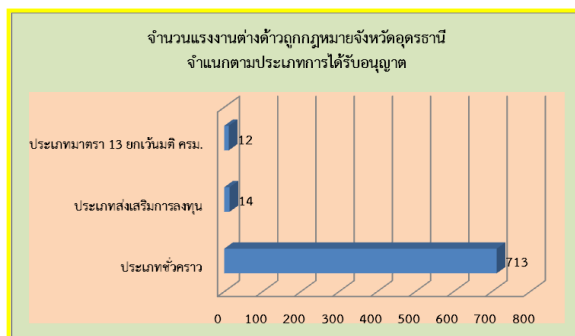
เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานตามอาชีพ ในปี ๒๕๕๕ พบว่าอาชีพที่มีความต้องการแรงงาน ดังนี้

- ๑) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาด จำนวน ๘๘๑ คน ร้อยละ ๓๔.๐๑
- ๒) เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน ๔๖๗ คน ร้อย

ละ ๑๘.๐๓ ๓) อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขาย และการให้บริการ จำนวน ๔๓๓ คน ร้อยละ ๑๖.๗๒ ๔) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่าง ๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓๑๗ คน ร้อยละ ๑๒.๒๓ ๕) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน ๑๖๗ คน ร้อยละ ๖.๔๔ ๖) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๖๐ คน ร้อยละ ๖.๑๗ ๗) ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน ๑๒๙ คน ร้อยละ ๔.๙๘ ๘) บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ จำนวน ๓๔ คน ร้อยละ ๑.๓๑ ๙) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรและการประมง จำนวน ๒ คน ร้อยละ ๐.๐๗ ตามลำดับ

๒.๒) แรงงานต่างด้าว

แผนภูมิแสดง จำนวนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาตปี ๒๕๕๕



จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ณ เดือน ธันวาคม ๒๕๕๕ มีจำนวนทั้งสิ้น ๗๓๙ คน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ได้รับอนุญาตประเภทชั่วคราว จำนวน ๗๑๓ คน (ร้อยละ ๙๖.๔๘) รองลงมาคือประเภทส่งเสริมการลงทุน จำนวน ๑๔ คน (ร้อยละ ๑.๘๙) และประเภทมาตรา ๑๓ ยกเว้นมติ ครม. จำนวน ๑๒ คน (ร้อยละ ๑.๖๒)

ตารางแสดง จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม. จังหวัดอุดรธานีจำแนกตามสัญชาติ ณ ธันวาคม ปี ๒๕๕๕

สัญชาติ (คน)					รวม
พม่า	ลาว	กัมพูชา	เวียดนาม	อื่น ๆ	
๒๘๔	๙๘๗	๑๖๓	-	-	๑,๔๓๔

สำหรับแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี(ครม) ปี ๒๕๕๕ เป็นแรงงานที่ประเทศไทยอนุญาตให้มาทำงานเป็นการชั่วคราวเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยแรงงานในกลุ่มนี้ซึ่งมีสัญชาติคือ พม่า ลาวกัมพูชาและเวียดนาม สำหรับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบทะเบียนของสำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี ณ ธันวาคม



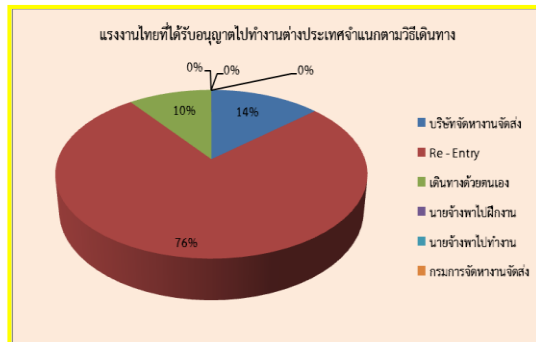
แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔



๒๕๕๕ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๔๓๔ คน เป็นสัญชาติพม่า ๒๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๘๐ สัญชาติลาว ๙๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๘๓ สัญชาติกัมพูชา ๓๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๗ ตามลำดับ

แรงงานไทยในต่างประเทศ

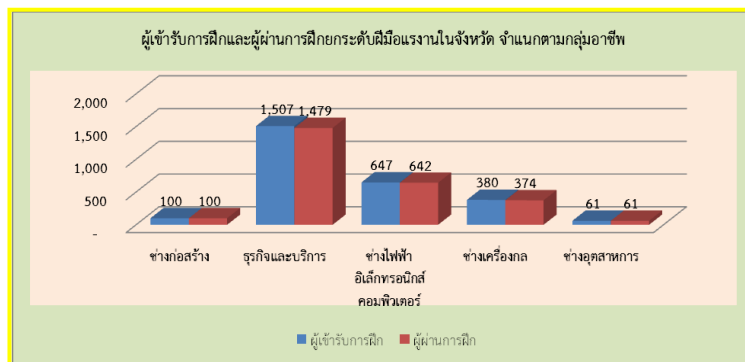
แผนภูมิแสดง แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศจำแนกตามวิธีเดินทาง ปี ๒๕๕๕



จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ณ เดือน ธันวาคม ๒๕๕๕ มีจำนวนทั้งสิ้น ๗๓๙ คน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ได้รับอนุญาตประเภทชั่วคราว จำนวน ๗๑๓ คน (ร้อยละ ๙๖.๔๘) รองลงมาคือ ประเภทส่งเสริมการลงทุน จำนวน ๑๔ คน (ร้อยละ ๑.๘๙) และประเภทมาตรา ๑๓ ยกเว้นมติ ครม. จำนวน ๑๒ คน (ร้อยละ ๑.๖๒)

๓. การพัฒนาศักยภาพด้านแรงงาน

แผนภูมิแสดง ผู้เข้ารับการฝึกและผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในจังหวัดจำแนกตามกลุ่มอาชีพ ปี ๒๕๕๕

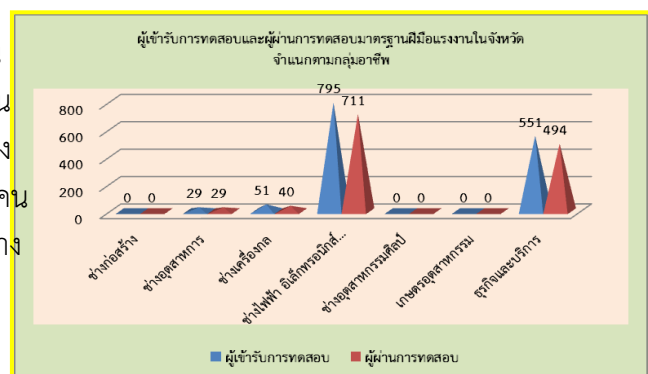


สำหรับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน จำนวน ๑๘๐ คน พบว่า กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการมีการฝึกเตรียมเข้าทำงานมากที่สุด จำนวน ๑๑๗ คน รองลงมาคือ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ จำนวน ๓๗ คน ช่างเครื่องกล จำนวน ๒๐ คน และช่างอุตสาหกรรม จำนวน ๖ คน และมีผู้ผ่านการฝึก จำนวน ๑๙ คน

สำหรับผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น ๒,๖๙๖ คน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการฝึกยกระดับฝีมือมากที่สุด คือ ธุรกิจและบริการ จำนวน ๑,๕๐๗ คน รองลงมาคือ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ จำนวน ๖๔๗ คน ช่างเครื่องกล จำนวน ๓๘๐ คน ช่างก่อสร้าง จำนวน ๑๐๐ คน และช่างอุตสาหกรรม จำนวน ๖๑ คน และมีผู้ผ่านการฝึก จำนวน ๒,๖๕๖ คน

แผนภูมิแสดง การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในจังหวัด จำแนกตามกลุ่มอาชีพ ปี ๒๕๕๕

สำหรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ปี ๒๕๕๕ มีผู้เข้ารับการทดสอบทั้งสิ้น ๑,๔๒๖ คน โดยกลุ่มอาชีพที่เข้ารับการทดสอบมากที่สุดคือ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน ๗๙๕ คน รองลงมาคือ ธุรกิจบริการ จำนวน ๕๕๑ คน ช่างเครื่องกล จำนวน ๕๑ คน และช่างอุตสาหกรรม จำนวน ๒๙ คน และมีผู้ผ่านการทดสอบ จำนวน ๑,๒๗๔ คน ตามลำดับ



การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นเรื่องที่หลายฝ่าย ต้องช่วยกันทั้งภาครัฐ เอกชน คือ ผู้ประกอบการ หรือเจ้าของสถานประกอบการรวมถึงลูกจ้าง ทั้งนี้เพราะการพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นการเพิ่มผลผลิต และประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น



๔. การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ

จากที่กระทรวงแรงงานได้ส่งเสริมการมีงานทำและการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานเพื่อยกระดับฝีมือให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและทัดเทียมมาตรฐานสากลแล้ว กระทรวงแรงงานยังมีการกิจที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง ดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจคุ้มครองลูกจ้างและผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงานภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อไม่ให้ถูกเอารัด เอาเปรียบจากนายจ้างโดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ขณะเดียวกันในอีกด้านหนึ่งก็ต้องผดุงไว้ซึ่งความยุติธรรมกับฝ่ายนายจ้าง กล่าวคือไม่โอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้ผู้ใช้แรงงาน ได้รับรายได้และสวัสดิการที่เป็นธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีวิตรวมถึงได้รับการคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กล่าวมาแล้วภารกิจ คือ การคุ้มครองแรงงาน การจัดสวัสดิการแรงงานการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานและการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ซึ่งจะได้กล่าวในรายละเอียดต่อไป

๔.๑ การตรวจแรงงาน

สำหรับใน ปี ๒๕๕๙ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการตรวจแรงงานในสถานประกอบการ ดังนี้ มกราคม - ธันวาคม ๒๕๕๙ ตรวจแรงงานในสถานประกอบการ จำนวน ๕๖๕ แห่ง มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจหรือได้รับการคุ้มครองรวม ๑๙,๓๗๗ คน สถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องจำนวน ๔๖๗ แห่ง และปฏิบัติไม่ถูกต้องจำนวน ๙๘ แห่ง การออกตรวจส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก

ตารางแสดง การตรวจแรงงานในจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ	สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ				ผลการตรวจ (แห่ง)	
		ชาย	หญิง	เด็ก	รวม	ปฏิบัติถูกต้อง	ปฏิบัติไม่ถูกต้อง
๑ - ๔ คน	๗๗	๑๐๔	๙๕	๐	๑๙๙	๖๙	๒
๕ - ๙ คน	๑๒๒	๔๔๙	๓๙๔	๒	๘๔๕	๙๔	๖
๑๐ - ๑๙ คน	๑๔๐	๑,๐๓๙	๗๙๕	๒	๑,๘๓๖	๑๐๕	๑๔
๒๐ - ๔๙ คน	๑๒๗	๒,๓๗๔	๑,๕๒๗	๒๓	๓,๙๒๔	๑๐๘	๑
๕๐ - ๙๙ คน	๖๐	๒,๖๑๑	๑,๕๕๘	๐	๔,๑๖๙	๕๔	๑
๑๐๐ - ๒๙๙ คน	๓๐	๓,๐๔๒	๒,๑๑๙	๐	๕,๑๖๑	๒๘	๓
๓๐๐ - ๔๙๙ คน	๘	๑,๔๒๔	๑,๒๘๕	๐	๒,๗๐๙	๘	๐
๕๐๐ - ๙๙๙ คน	๑	๓๐๐	๒๓๔	๐	๕๓๔	๑	๐
๑,๐๐๐ คน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวม	๕๖๕	๑๑,๓๔๓	๘,๐๐๗	๒๗	๑๙,๓๗๗	๔๖๗	๙๘

สำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง โดยพบว่าเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องมีคือ เวลาพัก การจ่ายค่าจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อบังคับ คณะกรรมการสวัสดิการ

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อมีการตรวจพบว่าสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะมีการดำเนินการเพื่อให้สถานประกอบการนั้นปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างคือ การออกคำสั่งให้ดำเนินการ

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุดรธานีได้ดำเนินการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน ของแรงงานในสถานประกอบการตั้งแต่ไตรมาส ๑-๔ ปี ๒๕๕๙ ทั้งสิ้น ๒๘๘ แห่งที่ผ่านการตรวจ ๑๗,๙๒๗

๔.๒ การประสบอันตราย /เจ็บป่วยจากการทำงาน



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔



สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความร้ายแรงและขนาดสถานประกอบการ (ในกองทุน) ปี ๒๕๕๙ (มกราคม – ธันวาคม ๒๕๕๙) พบการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานในสถานประกอบการดังนี้

ขนาดสถานประกอบการ	ความร้ายแรง					รวม
	ตาย	สูญหาย	สูญเสียอวัยวะบางส่วน	หยุดงานเกิน ๓ วัน	หยุดงานไม่เกิน ๓ วัน	
๑ - ๑๐ คน	๓	-	๕	๒๙	๓๘	๗๕
๑๑ - ๒๐ คน	๑	-	-	๔	๑๔	๑๙
๒๑ - ๕๐ คน	-	-	๑	๑๕	๒๐	๓๖
๕๑ - ๑๐๐ คน	๑	-	-	๑๕	๒๗	๔๓
๑๐๑ - ๒๐๐ คน	-	-	-	๑๒	๑๑	๒๓
๒๐๑ - ๕๐๐ คน	๓	-	๒	๑๗	๖๗	๘๙
๕๐๑ - ๑,๐๐๐ คน	-	-	-	๑๐	๒๙	๓๙
๑,๐๐๐ คน ขึ้นไป	-	-	-	๑๒	๔๙	๖๑
รวม	๘	-	๘	๑๑๔	๒๕๕	๓๘๕

๔.๓ การแรงงานสัมพันธ์

ในสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการกิจการส่วนใหญ่สาเหตุมาจากผู้ประกอบการ จำเป็นต้องหาวิธีปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ โดยการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านบริหารจัดการ ด้านการผลิต และด้านค่าจ้างแรงงานซึ่งการปรับลดค่าใช้จ่ายดังกล่าวอาจส่งผลให้ลูกจ้างเกิดความไม่พอใจอาจเกิดเป็นความขัดแย้งได้

เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุดรธานีได้ดำเนินการรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจ มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี โดยการให้ความรู้ชี้แจง แนะนำและให้คำปรึกษาแก่นายจ้าง ลูกจ้างและคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเกี่ยวกับการเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ในสถานประกอบการ เสนอแนะแนวทาง การสร้างความร่วมมือและระบบร่วมปรึกษาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งในปี ๒๕๕๙ ได้ดำเนินการเชิญชวนสถานประกอบการเข้าร่วมจัดส่งเสริมและให้บริการด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด จำนวน ๑๗๓ แห่ง ลูกจ้าง จำนวน ๑๐,๑๕๓ คน

สำหรับอัตราสถานประกอบการที่เกิดข้อพิพาทแรงงานในจังหวัดต่อสถานประกอบการพบมาก ในปี ๒๕๕๙ ไม่มีข้อขัดแย้งใดๆ แสดงให้เห็นว่าที่ผ่านมาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างใน จังหวัดอยู่ในระดับที่ดี

๔.๔ การสวัสดิการแรงงาน

กิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมผู้ใช้ แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนอกเหนือจากการตรวจสถานประกอบการ เพื่อให้การคุ้มครองให้ผู้ใช้แรงงานตามที่ได้กล่าวมาแล้วกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ยังมีการส่งเสริมการ จัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการโดยในปี ๒๕๕๙ ได้ส่งเสริมและให้บริการด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด จำนวน ๑๗๓ แห่ง มีผู้เข้าร่วม ๑๐,๑๕๓ คน

ตารางแสดง การส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานจำแนกกิจกรรมที่ส่งเสริม ปี ๒๕๕๘

กิจกรรมที่ส่งเสริม	แห่ง	คน
๑. ส่งเสริมและให้บริการด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	๑๗๓	๑๐,๑๕๓
๒. ดำเนินการพัฒนาศูนย์เด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขต สิรินครราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์	-	-
๓. ส่งเสริมมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอตส์	-	-
๑. ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน	-	-



๒. จัดการวางแผนงานเพื่อให้บริการด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	-	-
๓. โครงการสถานประกอบกิจการสีขาว/โรงงานสีขาว	-	-
๔. สนับสนุนให้มีการจัดตั้งมุนนมแม่	-	-

๔.๕ การเลิกจ้างแรงงาน

สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุดรธานี ได้รายงานสถานประกอบการที่เลิกกิจการและลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในจังหวัดอุดรธานี ปี ๒๕๕๙ มี ๑๘ แห่ง มีลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ๕๓ คน ขนาดสถานประกอบการที่ถูกจ้างถูกเลิกจ้างเป็นสถานประกอบการที่มีขนาดเล็ก มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คนขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๑๐ คน

ตารางแสดง สถานประกอบการที่เลิกกิจการ / ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในจังหวัดอุดรธานี ปี ๒๕๕๙

ขนาดสถานประกอบการ	จำนวน	
	สถานประกอบการที่เลิกกิจการ (แห่ง)	ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง (คน)
๑ - ๙ คน	๑๗	๒๑
๑๐ คน ⁺	๑	๒๒
รวม	๑๘	๔๓

๕. การประกันสังคม

ภารกิจด้านการประกันสังคมเป็นอีกภารกิจมีหน้าที่ต้องดูแลผู้ใช้แรงงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีหลักประกันชีวิตที่มั่นคงทั้งในยามปกติกรณีเกิดการว่างงานรวมถึงเมื่อยามแก่ชราอีกด้วย ปี ๒๕๕๙ ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ๒๕๕๙ พบว่าจังหวัดอุดรธานี มีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม จำนวน ๔,๒๓๒ แห่ง มีผู้ประกันตนทั้งสิ้น ๑๒๐,๒๔๔ คน แยกเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ จำนวน ๖๔,๓๓๒ คน ผู้ประกันตนมาตรา ๓๙ จำนวน ๑๑,๒๘๖ คน และผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ จำนวน ๔๔,๖๒๖ คน และมีสถานพยาบาลในสังกัดประกันสังคมที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐจำนวน ๒ แห่ง คือ โรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี และโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม

ตารางแสดง จำนวนสถานพยาบาลในสังกัดประกัน สังคมของจังหวัดอุดรธานี ปี ๒๕๕๙

ประเภทสถานพยาบาล	แห่ง
รัฐบาล	๒
เอกชน	๐
รวม	๒

สำหรับด้านการให้บริการกองทุนเงินทดแทนจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทความร้ายแรง (เนื่องจากการทำงาน) และการให้บริการกองทุนประกันสังคมจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทประโยชน์ทดแทน (ไม่เนื่องจากการทำงาน) ปี ๒๕๕๙ ดังนี้

การให้บริการกองทุนประกันสังคมจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทประโยชน์ทดแทน (ไม่เนื่องจากการทำงาน)ปี ๒๕๕๙

การให้บริการกองทุนประกันสังคมจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทประโยชน์ทดแทน (ไม่เนื่องจากการทำงาน) ประเภทที่ใช้บริการมากที่สุดคือ กรณีเจ็บป่วย จำนวน ๑๓,๒๔๕ ราย จำนวนเงิน ๑๖,๕๐๒,๓๔๘.๙๒ บาท รองลงมาคือ ว่างาน จำนวน ๗,๔๙๔ ราย จำนวนเงิน ๘๓,๒๔๙,๒๗๕.๖๐ บาท คลอดบุตร จำนวน ๖,๑๕๐ ราย จำนวนเงิน ๘๓,๔๓๒,๖๑๑.๕๐ บาท กรณีทุพพลภาพ จำนวน ๕,๕๗๕ คน จำนวนเงิน ๑๑,๗๖๑,๑๑๘.๙๕ บาท กรณีชราภาพ จำนวน ๓,๗๐๓ ราย จำนวนเงิน ๗๙,๑๑๑,๔๕๘.๑๕ บาท กรณีสงเคราะห์บุตร จำนวน ๒,๙๕๗ ราย จำนวนเงิน

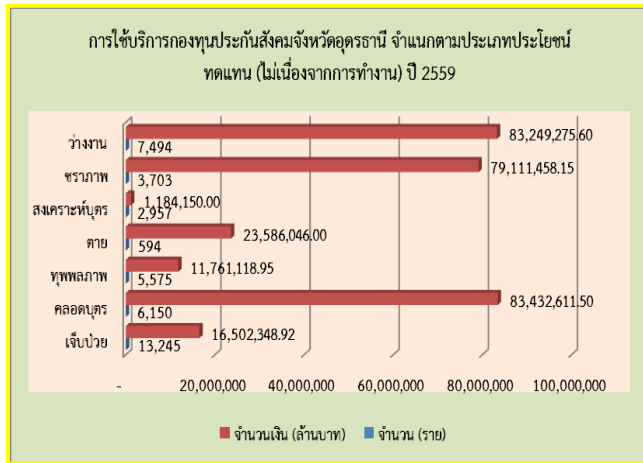


แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔



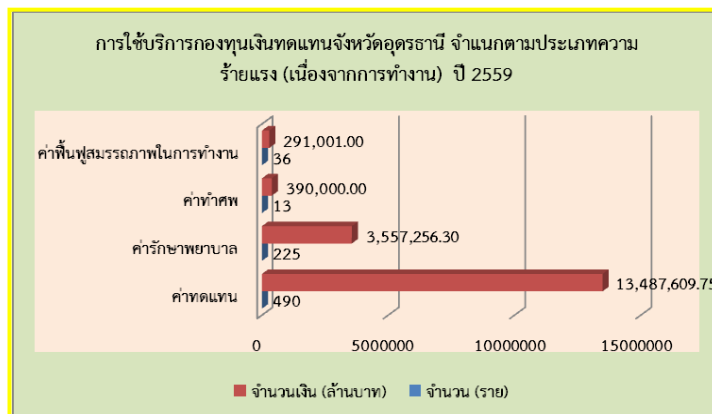
๑,๑๘๔,๑๕๐ บาท และกรณีตาย จำนวน ๕๙๔ ราย จำนวนเงิน ๒๓,๕๘๖,๐๔๖.๖๐ บาท รวมจำนวนเงินที่จ่ายทั้งสิ้น ๒๔๘,๘๒๗,๐๐๙.๗๒ บาท

แผนแสดง การใช้บริการกองทุนประกันสังคมจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทประโยชน์ทดแทน (ไม่เนื่องจากการทำงาน) ปี ๒๕๕๙



การใช้บริการกองทุนเงินทดแทนจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทความร้ายแรงจังหวัดอุดรธานี (เนื่องจากการทำงาน) ประเภทที่ใช้บริการมากที่สุด คือ ค่าทดแทน จำนวน ๔๙๐ คน จำนวนเงินที่จ่าย ๑๓,๔๘๗,๖๐๙.๗๕ บาท รองลงมาคือ ค่ารักษาพยาบาล จำนวน ๒๒๕ คน จำนวนเงินที่จ่าย ๓,๕๕๗,๒๕๖.๓๐ บาท ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน จำนวน ๓๖ คน จำนวนเงินที่จ่าย ๒๙๑,๐๐๑ บาท ค่าทำศพ จำนวน ๑๓ คน จำนวนเงินที่จ่าย ๓๙๐,๐๐๐ บาท และรวมเงินที่จ่ายทั้งสิ้น ๑๗,๗๒๕,๘๖๗.๐๕ บาท

แผนภูมิแสดงการใช้บริการกองทุนเงินทดแทนจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประเภทความร้ายแรง (เนื่องจากการทำงาน) ปี ๒๕๕๙



อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการขึ้นตัวบ่งบอกตัวหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงภาวะการดำเนินงาน หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดสูงย่อมส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของลูกจ้างแรงงาน และส่งผลถึงคุณภาพ ชีวิตของผู้ใช้แรงงานตามมสำหรับอัตราการ ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการในการนำเสนอครั้งนี้ สามารถจำแนกได้เป็นการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๒๗ แห่ง และไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน ๔๓ แห่ง สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจทั้งหมดในปี ๒๕๕๙

ทั้งนี้การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของเงินประกันในการทำงาน เวลาพัก การจ่ายค่าจ้าง ค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการสวัสดิการ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งกฎหมายกำหนดว่า สถานประกอบการกิจการที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้น ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก นอกจากนี้นายจ้างมีหน้าที่ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ ข้อบังคับดังกล่าวซึ่งพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดแต่สถานประกอบการกิจการหลายแห่งไม่ได้จัดทำหรือจัดทำ แต่ไม่ส่งสำเนาให้ภายในเวลาที่



กำหนดแต่สถานประกอบกิจการหลายแห่งไม่ได้จัดทำหรือจัดทำ แต่ไม่ส่งสำเนาให้พนักงานตรวจแรงงาน อย่างไรก็ตาม พนักงานตรวจแรงงานได้มีการตรวจแรงงานและแนะนำนายจ้างให้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายแล้ว

อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงาน/ข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

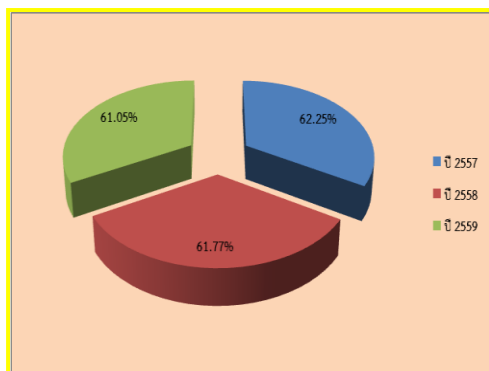
การเกิดข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการและแรงงานนั้นมีผลมาจากการที่ลูกจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างและหากไม่สามารถยุติหรือตกลงกันได้ก็จะเป็นข้อพิพาทเกิดขึ้น ดังนั้นการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การเปลี่ยนแปลงของอัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงาน จะแสดงให้เห็นถึงทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ว่ามีทิศทางหรือแนวโน้มไปในทางใ้รับอัตราสถานประกอบการที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน ต่อสถานประกอบการทั้งหมด ๑๐๐,๐๐๐ แห่ง ในปี ๒๕๕๙ นี้ พบว่า จังหวัดอุดรธานี ในช่วงไตรมาส ๑/๒๕๕๙ -ไตรมาส ๔/๒๕๕๙ ไม่มีอัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงาน/ข้อขัดแย้งในสถานประกอบการแต่อย่างใด

สำหรับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการซึ่งเกิดจากความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างที่มีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงาน เป็นตัวชี้วัดอีกตัวหนึ่งที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างได้

ตัวชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดอุดรธานี

สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ด้านแรงงานทำให้ภาวะด้านแรงงานมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ทางการเมือง ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงภัยธรรมชาติ และภาวะโลกร้อน ฯลฯ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของนักธุรกิจและนักลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ ทำให้ชะลอการลงทุน ชะลอการขยายกิจการ รวมถึงการชะลอการจ้างงาน ขณะที่ การผลิตคนเข้าสู่ตลาดแรงงานของภาคการศึกษา ยังคงมีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะมีผลต่อการจ้างแรงงานของสถานประกอบการต่าง ๆ ทั้งในจังหวัดและจังหวัดใกล้เคียง ทำให้เกิดภาวะการว่างงานและการรับคน เข้าทำงานอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการผลิต ต้นทุนการผลิต ฤดูกาล ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภาวะการจ้างงาน เช่น รูปแบบการจ้างงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ฝีมือแรงงาน มาตรฐานแรงงาน เป็นต้น ดังนั้นความเคลื่อนไหวหรือการเปลี่ยนแปลงภาวะแรงงานจำเป็นต้องมีการศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัด ติดตามการเปลี่ยนแปลงและวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา รวมถึงการทำนายหรือคาดการณ์เพื่อประกอบการตัดสินใจในการกำหนดแผนงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน สถานการณ์แรงงานจังหวัดอุดรธานี รายปี ๒๕๕๙ ขอนำเสนอข้อมูลตัวชี้วัดภาวะแรงงาน ดังนี้

๑. อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน



อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงสภาพกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ของจังหวัดอุดรธานี เมื่อเปรียบเทียบกับประชากรวัยแรงงานทั้งหมด โดยคำนวณจากกำลังแรงงานในจังหวัด เทียบกับประชากรที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปในจังหวัด ซึ่งพบว่า ในปี ๒๕๕๙ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมีอัตราร้อยละ ๖๑.๐๕ ซึ่งพบว่ามีระยะใกล้เคียงกับไตรมาสที่ผ่านมา ซึ่งอยู่ร้อยละ ๖๑.๗๗

แผนภูมิแสดง อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานจังหวัดอุดรธานี รายปี ๒๕๕๗, ๒๕๕๘, ๒๕๕๙

๒. อัตราการจ้างงาน

อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงานเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นภาวะการจ้างงานในตลาดแรงงาน จังหวัดอุดรธานีว่ามีสัดส่วนมากน้อยเพียงใด สำหรับอัตราการมีงานทำในภาคเกษตรของจังหวัดซึ่งคำนวณจากผู้มีงานทำในภาคเกษตรในจังหวัด จำนวน ๒๘๔,๔๘๕ คน ต่อกำลังแรงงานที่มีงานทำในจังหวัด จำนวน

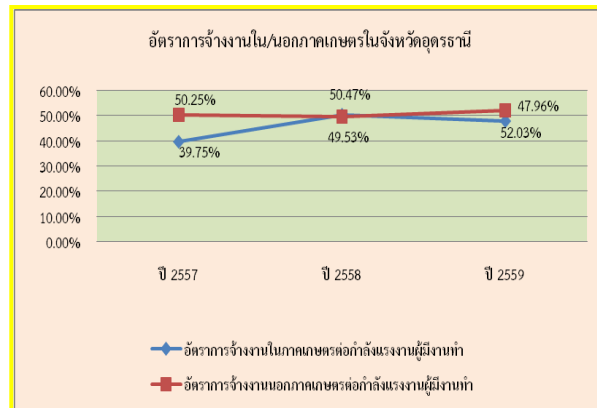


แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

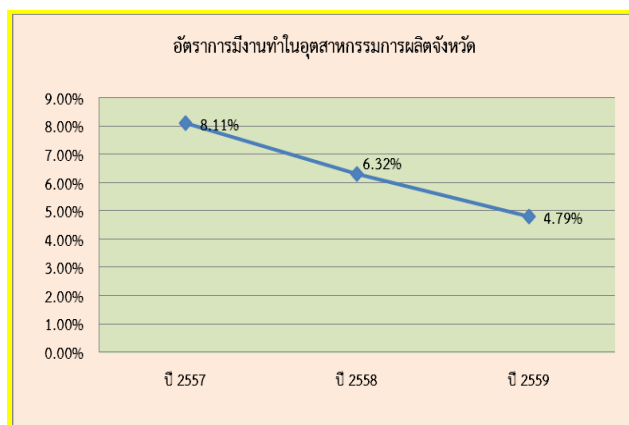


๖๑๔,๙๗๗ คน โดยรวม พบว่า ปี ๒๕๕๙ อัตราการจ้างงานของจังหวัดอุดรธานีอยู่ที่ร้อยละ ๔๗.๙๖ ส่วนอัตราการมีงานทำนอกภาคเกษตรของจังหวัดซึ่งคำนวณจากผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรในจังหวัดต่อกำลังแรงงานที่มีงานทำในจังหวัดพบว่า อยู่ที่ร้อยละ ๕๒.๐๓

แผนภูมิแสดง อัตราการจ้างงานจังหวัดอุดรธานี รายปี ๒๕๕๗, ๒๕๕๘, ๒๕๕๙



๓. อัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมการผลิต

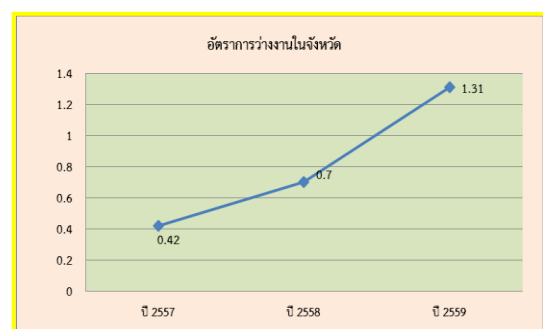


อัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัด โดยคำนวณจากจำนวนผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน ๓๔,๙๐๕ คน เปรียบเทียบกับจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด จะพบว่า ปีนี้อัตราการจ้างงานในภาคการผลิต มีอัตรา ๔.๗๙ ลดลงจากปีที่ผ่านมา ที่มีอัตรา ๖.๓๒ อันเนื่องมาจากปัจจัยความต้องการของตลาด ผนวกกับสถานการณ์เศรษฐกิจ อาจจะทำให้การจ้างงานในการผลิตลดลงเล็กน้อย

แผนภูมิแสดง อัตราการมีงานทำในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดอุดรธานี รายปี ๒๕๕๗, ๒๕๕๘, ๒๕๕๙

๔. อัตราการว่างงาน

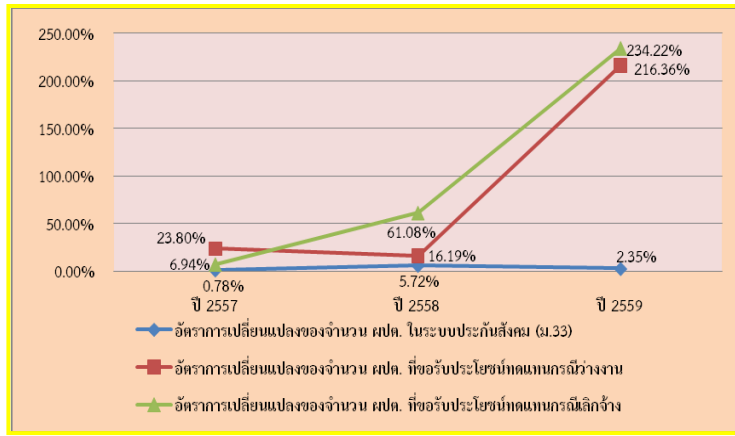
อัตราการว่างงานในจังหวัดอุดรธานี ปี ๒๕๕๙ จำนวน ๘,๐๗๕ คน มีอัตราร้อยละ ๑.๓๑ โดยการคำนวณจากผู้ว่างงานในจังหวัดต่อกำลังแรงงานในจังหวัด ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย อาจเป็นผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ รายละเอียดในแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภูมิแสดง อัตราการว่างงานจังหวัดอุดรธานี รายปี ๒๕๕๗, ๒๕๕๘, ๒๕๕๙

๕. อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวน ผปต. ในระบบประกันสังคม (ม.๓๓) ผปต. ที่ขอรับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน และผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีเลิกจ้าง

แผนภูมิแสดง อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวน ผปต. ในระบบประกันสังคม (มาตรา ๓๓), ผปต. ที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และกรณีเลิกจ้างจังหวัดอุดรธานี

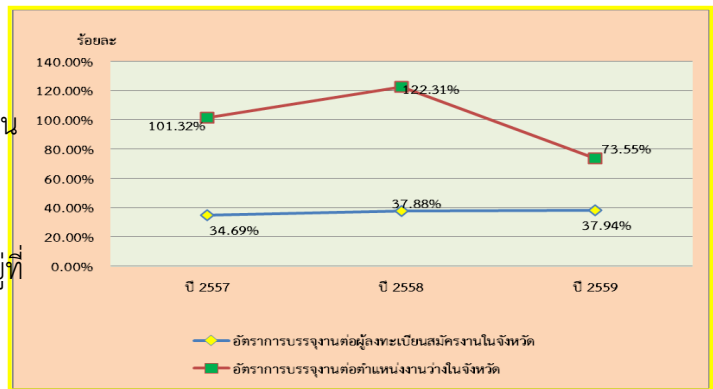


จำนวนผู้ประกันตนมาตรา ๓๓ ของสำนักงานประกันสังคม (เดือน ธันวาคม) จำนวน ๖๔,๓๓๒ คน อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้ประกันตน (มาตรา ๓๓) อยู่ที่ร้อยละ ๒.๓๕ ลดลงจากปีก่อนซึ่งอยู่ที่ร้อยละ ๕.๗๒ จำนวนผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำนวน ๗,๔๙๔ คน (ใช้ข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคม) อัตราเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนที่

ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ร้อยละ ๓๑๖.๒๖ เพิ่มขึ้นจากปีก่อน อยู่ที่ร้อยละ ๑๖.๑๙ สำหรับจำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีเลิกจ้าง (ใช้ข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคม) มีจำนวน ๖๖ คน อัตราเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีเลิกจ้าง อยู่ที่ร้อยละ ๒๓๔.๒๒ เพิ่มขึ้นจากปีก่อนที่มีอัตราเปลี่ยนแปลง อยู่ที่ร้อยละ ๖๑.๐๘

๖. อัตราการบรรจุงาน

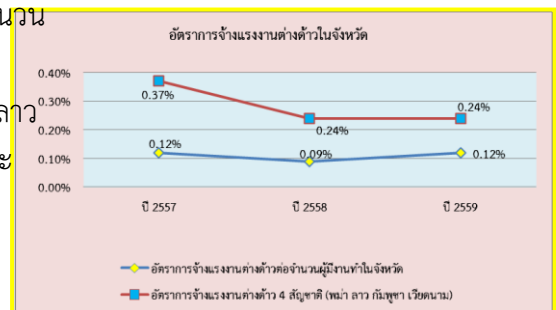
อัตราการบรรจุงาน จำนวน ๑,๙๐๕ อัตรา ตำแหน่งงานว่าง จำนวน ๒,๕๕๐ อัตรา และ ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน จำนวน ๔,๗๙๓ คน อัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงานในจังหวัด ปี ๒๕๕๙ อยู่ที่ ร้อยละ ๓๙.๗๔ และอัตราผู้บรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างในจังหวัด ปี ๒๕๕๙ อยู่ที่ ร้อยละ ๗๓.๕๕ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาจะมีความแตกต่างเล็กน้อย



แผนภูมิแสดง อัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน/ตำแหน่งงานว่างในจังหวัดอุดรธานี ปี ๒๕๕๗ , ๒๕๕๘, ๒๕๕๙

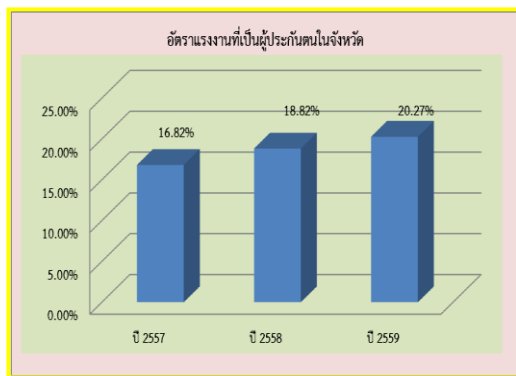
๗. อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดอุดรธานี

อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว ณ เดือนธันวาคม ปี ๒๕๕๙ ต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๒ โดยการคำนวณจากจำนวนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายต่อจำนวนผู้มีงานทำในจังหวัด และอัตราการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม. จำแนกตามสัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา เวียดนาม) ต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดอยู่ที่ ร้อยละ ๐.๒๔ โดยการคำนวณจากจำนวนแรงงานต่างด้าว ๔ สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา เวียดนาม) ต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดในจังหวัดอุดรธานี



แผนภูมิแสดง อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดอุดรธานี ปี ๒๕๕๗ , ๒๕๕๘, ๒๕๕๙

๘. อัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตน



อัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตนคิดจากจำนวนผู้ประกันตนของกองทุนประกันสังคมตามมาตรา ๓๓ , ๓๔ และ ๔๐ ต่อจำนวนผู้มีงานทำของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ เดือนธันวาคม ปี ๒๕๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒๗ อัตราที่มีความเปลี่ยนแปลงจากปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ สำนักงานประกันสังคมได้ขยายความคุ้มครองไปสู่กลุ่มผู้ใช้แรงงานนอกระบบเพื่อจูงใจให้ผู้ใช้แรงงานเข้ามาอยู่ในระบบประกันสังคมเพื่อนำไปสู่การมีหลักประกันความมั่นคงในชีวิตเพิ่มมากขึ้น

แผนภูมิแสดง อัตราแรงงานที่เป็นผู้ประกันตนจังหวัดอุดรธานี ปี ๒๕๕๗ , ๒๕๕๘, ๒๕๕๙

๓.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT ANALYSIS)

จากปัจจัยที่วิเคราะห์มาข้างต้นสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) เป็นศูนย์กลางการคมนาคมที่เชื่อมโยงเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน ทั้ง AEC และกลุ่ม CLMV
- ๒) มีสถานประกอบการ/อุตสาหกรรมภาคการเกษตร การค้า การบริการ การท่องเที่ยว ที่พร้อมรองรับกำลังแรงงาน
- ๓) มีสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษามีมาตรฐานที่พร้อมสนับสนุนการผลิตกำลังแรงงาน
- ๔) มีส่วนราชการ หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนพร้อมพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน

๒. จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) ผลผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับต่ำ
- ๒) กำลังแรงงานส่วนใหญ่มีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของตลาด กล่าวคือ ตลาดต้องการแรงงานกึ่งทักษะ ในขณะที่กำลังแรงงานให้ความสำคัญกับการศึกษาระดับสูง
- ๓) ไม่มีบูรณาการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่ชัดเจน

๓. โอกาส (Opportunities)

- ๑) รัฐบาลประกาศให้จังหวัดอุดรธานี ให้มี นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดหนองคายเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ และจังหวัดเลยเป็นเมืองส่งเสริมการท่องเที่ยว ทำให้เกิดการรองรับแรงงาน การจ้างงานเพิ่มขึ้น
- ๒) อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศกลุ่มน้ำโขงมีอัตราสูงขึ้นก่อให้เกิดการค้าชายแดน
- ๓) ภาคเอกชนมีการตื่นตัวและเข้มแข็ง และรวมตัวกันเพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรมของตนเอง
- ๔) นักท่องเที่ยวจากต่างประเทศโดยเฉพาะจากจีนมีแนวโน้มสูงขึ้น

๔. อุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threats)

- ๑) นโยบายการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายทรัพยากรการผลิตอย่างเสรี การลดช่องว่างทางการค้าซึ่งเป็นข้อจำกัดในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุน เช่น ค่าแรงต่ำ ผลผลิตภาพแรงงานระดับต่ำ หรือแรงงานผิดกฎหมาย เป็นต้น
- ๒) เศรษฐกิจของเพื่อนบ้านที่มีความเข้มแข็งทำให้มีการแข่งขันสูงขึ้นตามไปด้วย

การทำการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Matrix)

เพื่อให้ได้กรอบแนวทางในการจัดทำยุทธศาสตร์ของการพัฒนากำลังคนของจังหวัด จี ังได้ทำการตารางวิเคราะห์ SWOT (SWOT Matrix or TOWS Analysis) เฉพาะประเด็นของ SWOT ที่สำคัญ ๆ โดยให้



นำหนักกับการพัฒนากำลังคนเป็นหลัก ทั้งนี้ ารวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะแวดล้อมภายในและสภาวะแวดล้อมภายนอก หรือตารางความสัมพันธ์ของ SWOT (TOWS Matrix)ซึ่งในการวิเคราะห์ตารางความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถกำหนดวิธีการดำเนินงาน หรือที่เรียกว่า กลยุทธ์ ออกมาเป็นประเด็นในการดำเนินงานดังนี้

กลยุทธ์ SOเป็นกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่าง จุดแข็งกับโอกาส หรือเราเรียกว่า กลยุทธ์เชิงรุกเป็นการใช้จุดแข็งที่มีอยู่ และโอกาสจากปัจจัยภายนอกมาเป็นตัวสนับสนุน

กลยุทธ์ STเป็นกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่าง จุดแข็งกับอุปสรรค หรือเราเรียกว่า กลยุทธ์เชิงป้องกัน เป็นการใช้จุดแข็งที่มีอยู่ และต้องมีการฟันฝ่า หรือหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่ต้องเผชิญ

กลยุทธ์ WOเป็นกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่าง จุดอ่อนกับโอกาส หรือเราเรียกว่า กลยุทธ์เชิงแก้ไข เป็นการแก้ไขจุดอ่อน หรือทำให้จุดอ่อนมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น โดยใช้โอกาสเป็นปัจจัยภายนอกเข้ามาสนับสนุน

กลยุทธ์ WTเป็นกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่าง จุดอ่อนกับอุปสรรค หรือเราเรียกว่ากลยุทธ์เชิงรับที่ต้องปรับปรุงและแก้ไขจุดอ่อนให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันอาจต้องเผชิญกับอุปสรรคหรืออาจจะต้องใช้วิธีหลีกเลี่ยงอุปสรรค ในขณะเดียวกัน

ดังนั้น การวิเคราะห์กลยุทธ์ และการที่จะนำกลยุทธ์ใดมาขับเคลื่อนในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ จะต้องคำนึงถึงความเร่งด่วน การสนับสนุนจากนโยบายรัฐบาล การสนับสนุนงบประมาณของทั้งภาครัฐและเอกชนมีเช่นนั้นแล้ว อาจทำให้แผนการพัฒนาจังหวัด ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายสุดท้ายที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์ตาม TOWS Matrix จังหวัดอุดรธานีสรุปได้ดังนี้

๓.๑ กลยุทธ์ SO

จุดแข็ง (Strengths : S)	โอกาส (Opportunities : O)
S๑ เป็นศูนย์กลางการคมนาคมที่เชื่อมโยงเศรษฐกิจการค้า การลงทุน ทั้ง AEC และกลุ่ม CLMV S๒ มีสถานประกอบการ/อุตสาหกรรมภาคการเกษตร การค้า การบริการ การท่องเที่ยว ที่พร้อมรองรับกำลังแรงงาน S๓ มีสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษามีมาตรฐาน ที่พร้อมสนับสนุนการผลิตกำลังแรงงาน S๔ มีส่วนราชการ ห หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและ เอกชน ร่วมพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน	O๑ รัฐบาลประกาศให้จังหวัดอุดรธานี ให้มี นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดหนองคายเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ และจังหวัดเลยเป็น เมืองส่งเสริมการท่องเที่ยว ทำให้เกิดการรองรับแรงงาน การจ้างงานเพิ่มขึ้น O๒ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ ลุ่มน้ำโขงมีอัตราสูงขึ้นก่อให้เกิดการค้าชายแดน O๓ ภาคเอกชนมีการตื่นตัวและเข้มแข็ง และรวมตัวกันเพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรมของตนเอง O๔ นักท่องเที่ยวจากต่างประเทศโดยเฉพาะจากจีนมีแนวโน้มสูงขึ้น
กลยุทธ์ SO : ๑.๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ(S๑+S๒+S๓+S๔+O๑+O๒+O๓+O๔) ๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม(S๔+O๓) ๒.๑ พัฒนาระบบบริการด้านประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน(S๔+O๑+O๒+O๓)	



- ๒.๒ ส่งเสริมความปลอดภัยชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน($S๔+O๑+O๒+O๓$)
- ๒.๓ ส่งเสริมการคุ้มครอง และการขยายโอกาสการมีงานทำ และทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน($S๔+O๑+O๒+O๓$)
- ๓.๑ พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน($S๓+S๔+O๒$)

๓.๒ กลยุทธ์ ST

จุดแข็ง (Strengths : S)	อุปสรรค (Threats : T)
S๑. เป็นศูนย์กลางการคมนาคมที่เชื่อมโยงเศรษฐกิจการค้า การลงทุน ทั้ง AEC และกลุ่ม CLMV S ๒. มีสถานประกอบการ/อุตสาหกรรมภาคการเกษตร การค้า การบริการ การท่องเที่ยว ที่พร้อมรองรับกำลังแรงงาน S๓. มีสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษามีมาตรฐาน ที่พร้อมสนับสนุนการผลิตกำลังแรงงาน S๔. มีส่วนราชการ ห หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและ เอกชน พร้อมพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน	T๑. นโยบายการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายทรัพยากรการผลิตอย่างเสรี การลดช่องว่างทางการค้าซึ่งเป็นข้อจำกัดในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุน เช่น ค่าแรงต่ำ ผลิตภาพแรงงานระดับต่ำ หรือแรงงานผิดกฎหมาย เป็นต้น T๒. เศรษฐกิจของเพื่อนบ้านที่มีความเข้มแข็งทำให้มีการแข่งขันสูงขึ้นตามไปด้วย
กลยุทธ์ ST : ๑.๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ($S๓+S๔+T๑+T๒$) ๒.๑ พัฒนาระบบบริการด้านประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน($S๔+T๑+T๒$) ๒.๒ ส่งเสริมความปลอดภัยชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน($S๔+T๑+T๒$) ๒.๓ ส่งเสริมการคุ้มครอง และการขยายโอกาสการมีงานทำ และทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน($S๔+T๑+T๒$)	

๓.๓ กลยุทธ์ WO

จุดอ่อน (Weaknesses : W)	โอกาส (Opportunities : O)
W๑ ผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับต่ำ W๒ กำลังแรงงานส่วนใหญ่มีทักษะ ฝีมือไม่ตรงกับความต้องการของตลาด แรงงาน กล่าวคือ ตลาดต้องการแรงงานกึ่งทักษะ ในขณะที่กำลังแรงงานให้ความสำคัญกับการศึกษาระดับสูง W๓ ไม่มีบูรณาการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่ชัดเจน	O๑ รัฐบาลประกาศให้จังหวัดอุดรธานีให้มี นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดหนองคายเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ และจังหวัดเลยเป็น เมืองส่งเสริมการท่องเที่ยว ทำให้เกิดการรองรับแรงงาน การจ้างงานเพิ่มขึ้น O๒ ภาคเอกชนมีการตื่นตัวและเข้มแข็ง และรวมตัวกันเพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรมของตนเอง O๓ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ ลุ่มน้ำโขงมีอัตราสูงขึ้นก่อให้เกิดการค้าชายแดน



	๐๔ นักท่องเที่ยวจากต่างประเทศโดยเฉพาะจากจีนมีแนวโน้มสูงขึ้น
กลยุทธ์ WO : ๑.๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ(W๑+W๒+O๑+O๒+O๓+O๔) ๒.๑ พัฒนาระบบบริการด้านประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน(W๑+O๑+O๒+O๓) ๒.๒ ส่งเสริมความปลอดภัยชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน(W๑+W๒+O๑+O๒+O๓) ๒.๓ ส่งเสริมการคุ้มครอง และการขยายโอกาสการมีงานทำ และทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน(W๑+W๒+O๑+O๒+O๓) ๓.๑ พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน(W๓+O๒)	

๓.๔ กลยุทธ์ WT

จุดอ่อน (Weaknesses : W)	อุปสรรค (Threats : T)
W๑ ผลผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับต่ำ W๒ กำลังแรงงานส่วนใหญ่มีทักษะฝีมือไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน กล่าวคือ ตลาดต้องการแรงงานกึ่งทักษะ ในขณะที่กำลังแรงงานให้ความสำคัญกับการศึกษาระดับสูง W๓ ไม่มีบูรณาการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่ชัดเจน	T๑. นโยบายการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายทรัพยากรการผลิตอย่างเสรี การลดช่องว่างทางการค้าซึ่งเป็นข้อจำกัดในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุน เช่น ค่าแรงต่ำ ผลผลิตภาพแรงงานระดับต่ำ หรือแรงงานผิดกฎหมาย เป็นต้น T๒. เศรษฐกิจของเพื่อนบ้านที่มีความเข้มแข็งทำให้มีการแข่งขันสูงขึ้นตามไปด้วย
กลยุทธ์ WT : ๑.๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ(W๑+W๒+T๑+O๒+O๓+O๔) ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม(W๑+T๑+T๒)	



บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔



๔.๑ วิสัยทัศน์ : “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

๔.๒ พันธกิจ :

๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด
๒. ค้ำครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อให้การ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการ มีประสิทธิภาพ

คำนิยาม

แรงงาน หมายถึง กำลังแรงงาน (แรงงานในและนอกระบบ รวมทั้งแรงงานคนพิการ แรงงานสูงอายุ) และผู้ประกอบการ

ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในระดับมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง แรงงานมีงานทำ มีความมั่นคงและมีความสุขภาวะที่ดีในการทำงาน

๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ เป้าประสงค์

- ๑.๑. แรงงานมีผลิตภาพ มีทักษะฝีมือ และมีสมรรถนะได้มาตรฐาน
- ๑.๒ สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อแรงงานต่อสังคม

กลยุทธ์

๑.๑ พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

- ๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อแรงงานต่อสังคม

๒. การค้ำครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป้าประสงค์

๒.๑ แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒.๒ กำลังแรงงาน ได้รับการความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

กลยุทธ์

๒.๑ พัฒนาระบบบริหารด้านประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน

๒.๒ ส่งเสริมความปลอดภัยชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน



๒.๓ ส่งเสริมการคุ้มครอง และการขยายโอกาสการมีงานทำ และทางเลือกในการประกอบอาชีพ ให้แก่กำลังแรงงาน

๓. การบริหารจัดการองค์กรและเสริมสร้างการมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์

๓.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและส่งเสริมเครือข่ายด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๓.๑ พัฒนากลไกการประสานบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน

โดยมีตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

หมายเหตุ ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย ๖ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี (สรจ.อด.)
๒. สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี(สจจ.อด.)
- ๓.สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุดรธานี(สศค.อด.)
- ๔.สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุดรธานี(สปจ.อด.)
๕. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๘ อุดรธานี(สพร. ๑๘ อด.)
๖. ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน เขต ๔ อุดรธานี (ศปร. ๔)



แผนงานโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ(พันบาท)			หน่วยงานหลัก	หมายเหตุ
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๑. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ	แรงงานมีผลิตภาพ มีทักษะฝีมือ และมีสมรรถนะได้มาตรฐาน	๑.๑	๑.พัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมเทียบกับเป้าหมายประจำปี (เชิงปริมาณ)	๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	สพร.๑๘ อต.	
		๑.๑	๒.ฝึกพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (เป็นแรงงานใหม่หรือแรงงานทั่วไป) ยกระดับฝีมือแรงงาน	ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมเทียบกับเป้าหมายประจำปี (เชิงปริมาณ)	๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	สพร.๑๘ อต.	
		๑.๑	๒.ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน(แรงงานใหม่หรือแรงงานทั่วไป)	ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมเทียบกับเป้าหมายประจำปี (เชิงปริมาณ)	๔๐๐ คน	๔๐๐ คน	๔๐๐ คน	๗๖๐	๗๖๐	๗๖๐	สพร.๑๘ อต.	
		๑.๑	๔.โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน / กิจกรรมเพิ่มทักษะภาษาเกาหลีและภาษาญี่ปุ่น	เชิงคุณภาพ : ร้อยละผู้ผ่านการฝึกอบรมเพิ่มทักษะภาษาต่างประเทศมีงานทำ เชิงปริมาณ : ผู้ผ่านการฝึกอบรมเพิ่ม	๓๐ ๓๐๐ คน	๓๑ ๓๐๐ คน	๓๒ ๓๐๐ คน	๑,๒๒๔	๑,๒๒๔	๑,๒๒๔	สจจ.อต.	



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔



จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ(พันบาท)			หน่วยงานหลัก	หมายเหตุ
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
				ทักษะภาษาต่างประเทศมีทักษะด้านภาษาและมีความรู้เพิ่มขึ้น								
		๑.๑	๕.โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน/กิจกรรม จัดประชุม/ อบรมผู้นำชุมชนคนหางานทั่วไปและผู้สนใจไปทำงานต่างประเทศ	เชิงคุณภาพ : ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เชิงปริมาณ : ผู้เข้ารับการอบรมทราบขั้นตอนการสมัครงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และนำมาตัดสินใจก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	๑๐๐ คน ๔๐๐ คน	๑๐๐ คน ๔๐๐ คน	๑๐๐ คน ๔๐๐ คน	๒๔๖.๘๐	๒๔๖.๘๐	๒๔๖.๘๐	สจจ.อด.	
		๑.๑	๖.สร้างความเข้มแข็งแก่แรงงานในการใช้ชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละของสถานประกอบกิจการมีการจัดการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนดเมื่อเทียบเป้าหมายต่อไป	๓๐	๓๐	๓๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	สสค.อด.	
		๑.๑	๗.โครงการเสริมสร้างวินัยการทำงานในภาคอุตสาหกรรม	จำนวนแผนงาน/โครงการเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานเพิ่มขึ้น	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๓๒,๗๐๐	๓๒,๗๐๐	๓๒,๗๐๐	สสค.อด.	



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ(พันบาท)			หน่วยงานหลัก	หมายเหตุ
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
		๑.๑	๘.โครงการหมู่บ้านช่างไทย	มีหมู่บ้านช่างชุมชนอย่างน้อย ๒๐ หมู่บ้าน	๒๐	๓๐	๔๐	๒,๐๐๐	๒,๒๒๕	๒,๕๐๐	สรจ.อด.	หมายเหตุ เสนอของบ พัฒนาจังหวัด
		๑.๑	๙.โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ประเทศไทย ๔.๐	ร้อยละผู้เข้าอบรม/ผู้ผ่านการฝึกอบรมเทียบกับเป้าหมาย	๓,๑๐๐	๓,๑๐๐	๓,๑๐๐	๙๐๐	๑,๐๐๐	๑,๒๐๐	ส่วนราชการ ก. รง. กลุ่ม สบายดี	หมายเหตุ เสนอของบ พัฒนาจังหวัด
		๑.๑	๑๐.พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑	ร้อยละผู้เข้าอบรม/ผู้ผ่านการฝึกอบรมเทียบกับเป้าหมาย	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๑๔,๕๐๐	๑๔,๗๕๐	๑๕,๐๐	ส่วนราชการ ก. รง. กลุ่ม สบายดี	หมายเหตุ เสนอของบ กลุ่มจังหวัด
	๑.๒ สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบด้านแรงงานต่อสังคม	๑.๒	๑๑.ส่งเสริมให้ความรู้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง จัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด	ร้อยละของสถานประกอบการกิจการมีการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนดเมื่อเทียบกับเป้าหมายต่อปี	๘๐	๘๐	๘๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	สสค	
		๑.๒	๑๒. โครงการจัดประชุมนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน	ร้อยละของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา ได้รับอนุญาตทำงานเพิ่มขึ้น	๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๒๐๐ คน	๘๐	๘๐	๘๐	สจจ.อด.	



แผนงานโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ(พันบาท)			หน่วยงานหลัก	หมายเหตุ
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๒.๑แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายมีหลักประกันที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๒.๑	๑๓.ออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ (Service Delivery Unit)	จำนวนผู้ประกันตน ม.๔๐ ได้รับการบริการจากหน่วยบริการเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ	๑,๐๐๐ คน	๑,๐๐๐ คน	๑,๐๐๐ คน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	สปจ.อด.	
		๒.๑	๑๔.โครงการส่งเสริมความรู้สร้างความเข้าใจแก่ผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐	จำนวนผู้ประกันตน ที่ได้รับความรู้ด้านหลักประกันสังคมตาม ม.๔๐	๕๐๐ คน	๕๐๐ คน	๕๐๐ คน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	สปจ.อด.	
		๒.๒	๑๖.เสริมสร้างศักยภาพด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานในจังหวัดอุดรธานี	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น	๘๐๐ คน	๙๐๐ คน	๑,๐๐๐ คน	๖๑๗.๖๐	๖๖๔.๘๐	๗๑๒	สสค.จ.อด.	
		๒.๒	๑๗.เสริมสร้างศักยภาพด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านคุ้มครองแรงงานแก่	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๒๖๑,๔๐๐	๒๖๑,๔๐๐	๒๖๑,๔๐๐	สสค.อด.	



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ(พันบาท)			หน่วยงานหลัก	หมายเหตุ
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
			แรงงานนอกระบบในจังหวัดอุดรธานี									
		๒.๒	๑๘.การตรวจและกำกับดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวนลูกจ้างทั้งในและนอกระบบซึ่งได้รับการตรวจคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและ พรบ.ความปลอดภัย	๒๖๐ แห่ง	๒๖๐ แห่ง	๒๖๐ แห่ง	๗๙,๙๐๐	๗๙,๙๐๐	๗๙,๙๐๐	สสค.อด. สปร เขต ๔	
	๒.๒ กำลังแรงงาน ได้รับการ การความ คุ้มครอง ขยายโอกาส การมีงานทำ และมีทางเลือก ในการประกอบ อาชีพ	๒.๓	๑๙.โครงการมทรรรมสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ - โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพสู่ชุมชน - โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการ/ ผู้ดูแลคนพิการ/ผู้สูงอายุ	ร้อยละของประชาชน ที่ได้รับการบริการส่งเสริม การมีงานทำ มีการ ประกอบอาชีพอิสระ เพิ่มขึ้น	๓๔	๓๔	๓๔	๑,๘๐๐ ๓๐๐ ๔๐๐	๑,๘๐๐ ๓๐๐ ๔๐๐	๑,๘๐๐ ๓๐๐ ๔๐๐	สจจ.อด.	
		๒.๓	๒๐. โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว ในสถานประกอบการ	ร้อยละของการตรวจ สอบการทำงานของคน ต่างด้าวและสถาน ประกอบการเป็นไป ตามเป้าหมายประจำปี	๕๐ แห่ง ๒๐๐ คน	๕๐ แห่ง ๒๐๐ คน	๕๐ แห่ง ๒๐๐ คน	๗.๖๐	๗.๖๐	๗.๖๐	สจจ.อด.	



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔



จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ(พันบาท)			หน่วยงานหลัก	หมายเหตุ
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
			- โครงการตรวจสอบปราบปราม จ้างกุมดำเนินคดีนายจ้างและแรงงานต่างด้าว					๕๐	๕๐	๕๐		
		๒.๓	๒๑. โครงการประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานต่างด้าว	๓. ร้อยละของนายจ้าง/สถานประกอบการและประชาชนทั่วไปได้รับความรู้เกี่ยวกับ การจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายเพิ่มขึ้น	๑๒,๐๐๐ คน	๑๒,๐๐๐ คน	๑๒,๐๐๐ คน	๕๐	๕๐	๕๐	สจจ.อด.	
		๒.๓	๒๒.โครงการมหกรรมสร้างงาน สร้างอาชีพ	ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมเทียบกับเป้าหมายประจำปี	๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	สจจ.อด.	
		๒.๓	๒๓.โครงการแนะแนวอาชีพ	ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมเทียบกับเป้าหมายประจำปี	๑,๗๐๐	๑,๗๐๐	๑,๗๐๐	๒๘๑,๕๐๐	๒๘๑,๕๐๐	๒๘๑,๕๐๐	สจจ	
		๒.๓	๒๔.โครงการนัดพบตลาดแรงงานเชิงคุณภาพ	ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมเทียบกับเป้าหมายประจำปี	๖๐๐	๖๐๐	๖๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	สจจ	
		๒.๓	๒๕.โครงการส่งเสริมการจัดการศึกษาสู่ทักษะอาชีพเพื่อการทำงาน	ร้อยละของอัตราการว่างงานในจังหวัดลดลงจากปีก่อนหน้า	๖๓ โรงเรียน	๖๓ โรงเรียน	๖๓ โรงเรียน	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	สพม.๒๐	



แผนงานโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการองค์กรและเสริมสร้างการมีส่วนร่วม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย			งบประมาณ(พันบาท)			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานร่วมดำเนินการ
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๓. การบริหารจัดการองค์กรและเสริมสร้างการมีส่วนร่วม	๓.๑พัฒนา ระบบการ บริหารจัดการ และส่งเสริม เครือข่ายด้าน แรงงานที่มี ประสิทธิภาพ	๓.๑	๒๖.การจัดทำแผนพัฒนา กำลังคนระดับจังหวัด	จำนวนแผนงาน/ โครงการเชิงบูรณาการ	๑ แผน	๑ แผน	๑ แผน	๓๕๐	๓๕๐	๓๕๐	สพว.๑๘ อด.	ส่วนราชการ สังกัด ก.รง.อด. สถานศึกษา สถาน ประกอบการ
		๓.๑	๒๗.การสำรวจการความ ต้องการและขาดแคลน แรงงานของสถาน ประกอบการจังหวัด อุดรธานี	ระบบข้อมูลความ ต้องการและขาดแคลน แรงงานจังหวัด อุดรธานี	๑ ระบบ	๑ ระบบ	๑ ระบบ	๓๐๐	๓๕๐	๔๐๐	สรจ.อด.	หมายเหตุ เสนอขอ งบประมาณจาก งบพัฒนาจังหวัด
		๓.๑	๒๘.การสำรวจค่าใช้จ่ายที่ จำเป็นของแรงงานแรกเข้า ทำงานจังหวัดอุดรธานี	ข้อมูลค่าใช้จ่ายที่ จำเป็นของแรงงาน แรกเข้าทำงานจังหวัด อุดรธานี	๑ ข้อมูล	๑ ข้อมูล	๑ ข้อมูล	๑๐๐	๑๒๐	๑๕๐	สรจ.อด.	หมายเหตุ เสนอขอ งบประมาณจาก งบพัฒนาจังหวัด
		๓.๑	๒๙.การจัดทำฐานข้อมูล แรงงานนอกระบบจังหวัด อุดรธานี	ร้อยละของจำนวน แรงงานนอก เปรียบเทียบกับกำลัง แรงงาน	๓	๕	๗	๓๐๐	๓๕๐	๔๐๐	สรจ.อด.	หมายเหตุ เสนอขอ งบประมาณจาก งบพัฒนาจังหวัด
		๓.๑	๓๐.โครงการพัฒนา สมรรถนะบุคลากรของ หน่วยงานสังกัดกระทรวง แรงงานด้านการให้บริการ	ร้อยละของบุคลากรด้าน แรงงานได้รับการพัฒนา สมรรถนะในด้านการ บริการ	๖๐	๖๐	๖๐	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐		หมายเหตุ เสนอขอ งบประมาณจาก งบพัฒนาจังหวัด



แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔



๓.๑	๓๑.โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน	ร้อยละของเครือข่ายด้านแรงงานได้รับการพัฒนาสมรรถนะในด้านการให้บริการ	๑๕๖ คน	๑๕๖ คน	๑๕๖ คน	๓๗๐	๓๗๐	๓๗๐	เสร็จ	
๓.๑	๓๒.สร้างและพัฒนาความเข้มแข็งเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานในระบบ	ร้อยละของเครือข่ายด้านแรงงานได้รับการพัฒนาสมรรถนะในด้านการให้บริการ	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๒๕	๒๕	๒๕	สสค.อด.	
๓.๑	๓๓.สร้างและพัฒนาความเข้มแข็งเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ		๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๒๕	๒๕	๒๕	สสค.อด.	
๓.๑	๓๔.โครงการสร้างอาสาสมัครเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ	ร้อยละผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการถ่ายทอดการแนะแนวได้	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๓๖๐	๓๖๐	๓๖๐	สจจ.อด.	
๓.๑	๓๕.ขยายเครือข่ายผู้ประกันตนตาม ม.๔๐	ร้อยละผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการถ่ายทอดการแนะแนวได้	๔๐๐ คน	๔๐๐ คน	๔๐๐ คน	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	สปจ.อด.	



บทที่ ๕

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล



๕.๑ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ จะสามารถไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนฯ ตามตัวชี้วัดและเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องมีการกระบวนกรหรือขั้นตอนในการนำเอาแผนยุทธศาสตร์นั้นๆ ไปประยุกต์ปฏิบัติ ในระดับพื้นที่ ซึ่งนับเป็นขั้นตอนที่มีความยุ่งยากและอุปสรรคพอสมควร นอกจากนั้นยังนับเป็นขั้นตอนที่เป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร เนื่องจากถึงแม้จะมีการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกหรือความสามารถภายในองค์กรได้ดีเพียงใดหรือทำการวางแผนยุทธศาสตร์ได้เหมาะสมและถูกต้องเพียงใด แต่ถ้าไม่สามารถนำเอาแผนที่ได้วางไว้ไปปฏิบัติให้ถูกต้องก็ย่อมจะไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จ

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

๑) การแปลงแผนยุทธศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในทิศทางเดียวกัน มุ่งเน้นในยุทธศาสตร์ร่วมกัน
๒. เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมกัน ในยุทธศาสตร์ขององค์กร
๓. เพื่อเป็นการจูงใจให้ทุกคนดำเนินงานตามยุทธศาสตร์
๔. เพื่อให้มีระบบการประเมินผลที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน ในทุกระดับ

๒) แนวทางและขั้นตอนการนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ โดยมีการจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการ เพื่อให้ทุกส่วนงาน ได้รับทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน
- ๒). สร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างความรู้ สร้างวิธีการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจและมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วม และพร้อมรับผิดชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- ๓) จัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน โดยผลักดันยุทธศาสตร์ ในลักษณะที่เป็นองค์กรรวม มุ่งผลสัมฤทธิ์ ภายใต้การสนับสนุนอย่างจริงจังจากทุกส่วนงาน และส่งเสริมให้มีการประสานและทำงานในแนวราบระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น โดยมีการประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคนอย่างบูรณาการ
- ๔) สนับสนุนให้แต่ละส่วนงานจัดทำแผนปฏิบัติของแต่ละส่วนงาน ที่เชื่อมโยงยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ฯ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีสาระ รายละเอียด แผนงาน โครงการและมาตรการ ตลอดจนขั้นตอน กระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน



๕) สร้างระบบการติดตามและประเมินผลให้เป็นระบบ มีมาตรฐานเดียวกันมีเอกภาพ และเชื่อมโยงกัน มีเกณฑ์ชี้วัดประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น รวมทั้งให้มีการนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแผนงาน/โครงการประจำปีโดยต่อเนื่อง

๖) ส่งเสริมให้มีการจัดทำฐานข้อมูลและการพัฒนาโครงข่ายข้อมูลข่าวสารในระดับต่างๆ เพื่อใช้ เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและการบริหารจัดการการพัฒนา และส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูล ระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นระบบที่เข้าถึงง่ายและใช้ประโยชน์ ได้สะดวก เพื่อให้ทุกฝ่ายมีข้อมูลทันสมัยที่ถูกต้องแม่นยำ เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนในระดับต่างๆให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น

๕.๒ การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนด เพื่อให้ผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การทบทวน ปรับปรุง และปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันต่อสถานการณ์แวดล้อม สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ จึงได้วางแนวทางในการติดตามประเมินผลออกเป็น ๓ ขั้นตอน โดยมี การเชื่อมโยงการติดตามประเมินผล ดังนี้

๑. การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน (Monitoring) ของโครงการ/กิจกรรมสำคัญ ซึ่งมี ผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ของแผนในแต่ละช่วง จนการดำเนินงานเสร็จสิ้น โครงการ/กิจกรรมโดยให้หน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมนั้น เป็นผู้รายงานความคืบหน้า การดำเนินงานพร้อมปัญหาและอุปสรรคทุกปี ไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ หรือคณะทำงานฯ หรือผู้ประเมินที่ ได้รับมอบหมาย เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม และนำเสนอ ผู้บริหารและที่ประชุมผู้บริหารต่อไป

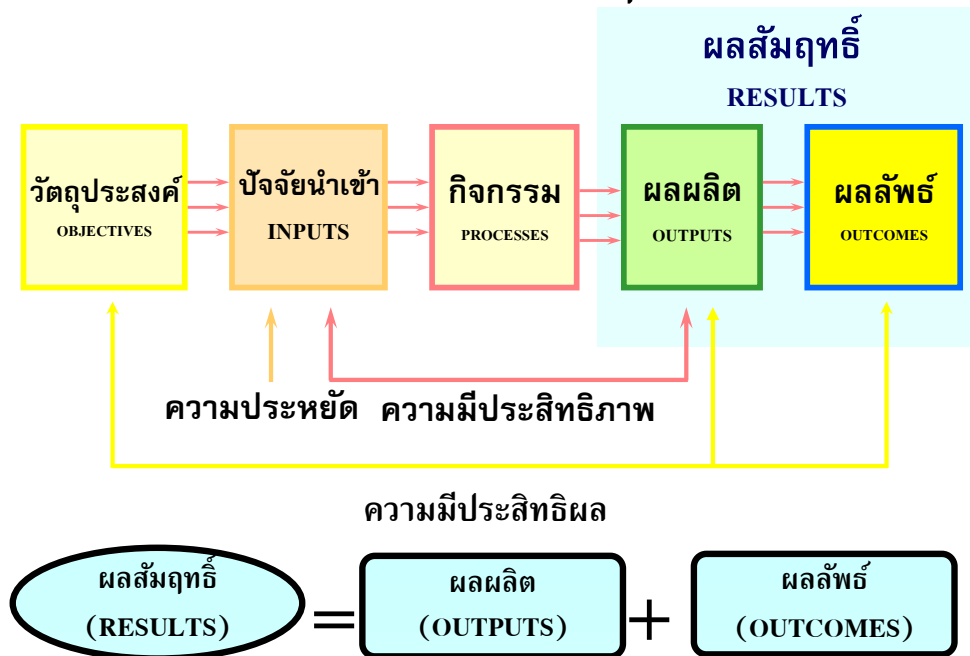
๒. การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ของแผน ซึ่งเป็นผลเบื้องต้นที่ได้จากโครงการ/ กิจกรรม (Outcome) ของแต่ละหน่วยงานในสังกัด ที่เชื่อมโยงกับการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของ เป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบ เป็นผู้รายงานผลตามตัวชี้วัดที่ร่วมรับผิดชอบทุกปี ไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือคณะทำงานฯ หรือผู้ที่ได้รับ มอบหมายทราบและตรวจสอบความคืบหน้า ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการวิเคราะห์ประเมินผลสัมฤทธิ์ของ แผน ตลอดจนข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับทบทวนแผนประจำปีทุกปี ระยะครึ่งแผน และระยะ สิ้นสุดแผน

๓. การประเมินผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานฯ ในระยะครึ่งแผนและระยะสิ้นสุดแผน โดยบุคคลภายนอกทั้งนี้ ภายหลังการจัดทำรายงานติดตามประเมินผลทั้ง ๓ ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น โดยสรุป ผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมและผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ข้อผิดพลาด ตลอดจนข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ แล้ว จะมีการนำเสนอรายงานผลการประเมินเพื่อเป็นสารสนเทศย้อนกลับ (Information Feedback) ให้กับ หน่วยงานในสังกัดและผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อทราบความสำเร็จ ความก้าวหน้า ปัญหา/อุปสรรค และแนวทาง แก้ไขหรือความล้มเหลว ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาเป็นสารสนเทศในการตัดสินใจในทุกระดับต่อไป



ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ จึงได้นำกรอบแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์มาใช้เป็นกระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๕ - ๑

กรอบแนวคิดผลสัมฤทธิ์



แผนภูมิแสดง กรอบแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์