



**แผนแม่บทด้านแรงงาน
(พ.ศ. 2550-2554)**

รายงานฉบับสมบูรณ์

กระทรวงแรงงาน

คำนำ

กระทรวงแรงงานได้ร่วมกับมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 – 2554) ขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานได้ทราบทิศทางและแนวทางการให้บริการแก่ประชาชนผู้ใช้บริการของกระทรวงแรงงานได้ตรงกับความต้องการและสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

การจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 – 2554) ครั้งนี้ ได้ผ่านการประชุมและประชาพิจารณ์จากคณะบุคคลและเจ้าหน้าที่ในระดับต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่มีกิจกรรมเกี่ยวข้องกับแรงงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงองค์กรเอกชน (เอ็นจีโอ) สถาบันการศึกษา สถาบันวิชาการ องค์กรแรงงานต่างประเทศ และองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง ในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทยด้วยแล้ว จึงกล่าวได้ว่า แผนแม่บทด้านแรงงานฯ ฉบับนี้เป็นแผนด้านแรงงานที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทั้งหมด มิได้เป็นแผนฯ ที่กระทรวงแรงงานจัดทำเอง แต่เป็นแผนฯ ที่กระทรวงแรงงานจะเป็นผู้นำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารและปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการแก่ประชาชนทั้งหมด โดยเฉพาะประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ปรากฏในแผนฯ ฉบับนี้

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 – 2554) นี้ ได้จัดทำเป็น 3 เล่ม เป็นรายงานแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับสมบูรณ์ แผนแม่บทด้านแรงงาน และแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับผู้บริหาร สำหรับแผนแม่บทด้านแรงงานจะได้มีการจัดพิมพ์เผยแพร่เพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและประสานงานเท่านั้น

กระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 – 2554) ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ในการประสานการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการต่อประชาชน และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนความมั่นคงของประเทศต่อไป



(นายอภัย จันทนจุลกะ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

กิตติกรรมประกาศ

ด้วยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำโครงการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) คณะที่ปรึกษาขอขอบพระคุณกระทรวงแรงงานเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ โดยรายงานฉบับสมบูรณ์นี้จะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงได้ หากมิได้รับการสนับสนุนและร่วมมือเป็นอย่างดีจากคณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีคัดเลือกอันมี คุณชัยวัฒน์ เกิดผล ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ (ตั้งรายนามปรากฏท้ายเอกสาร) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณณัฐชนน ชัยถาวรพงศ์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7 ว สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นผู้ประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในกระทรวงแรงงานเป็นอย่างดียิ่งตลอดช่วงอายุโครงการฯ นอกจากนี้ โครงการฯ ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่จากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนจากส่วนราชการภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ผู้แทนองค์การนายจ้าง – ลูกจ้าง นักวิชาการ และภาคประชาชน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกท่าน ซึ่งมีสามารถระดมมาได้ทั้งหมดไว้ ณ ที่นี้ ซึ่งได้ให้ความร่วมมือทั้งทางตรงและทางอ้อมในการมีส่วนร่วมจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำแผนฯ จนประสบความสำเร็จ ซึ่งคณะที่ปรึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

คณะที่ปรึกษา

กันยายน 2550

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------------|
| บทที่ 1 บทนำ | 1-1 |
| 1.1 หลักการและเหตุผล | 1-1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์..... | 1-2 |
| 1.3 ขอบเขตการศึกษา..... | 1-2 |
| 1.4 วิธีการศึกษา..... | 1-4 |
| บทที่ 2 ทบทวนนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน..... | 2-1 |
| 2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 | 2-1 |
| 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)..... | 2-4 |
| 2.3 นโยบายรัฐบาล..... | 2-6 |
| 2.4 นโยบายเขตการค้าเสรี (Free Trade Area)..... | 2-7 |
| 2.5 นโยบายเกี่ยวกับการประกอบกิจการของต่างชาติโดยใช้ตัวแทนถือหุ้น (Nominee)..... | 2-9 |
| 2.6 นโยบายการกันเงินสำรองบัญชีเงินบาทของบุคคลที่มีถิ่นอยู่นอกประเทศ | 2-10 |
| 2.7 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ..... | 2-11 |
| 2.8 แผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอตส์แห่งชาติ | 2-23 |
| 2.9 แผนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด | 2-25 |
| 2.10 แผนพัฒนาแรงงาน พ.ศ. 2550 | 2-27 |
| 2.11 ยุทธศาสตร์อยู่ที่มีสุขระดับจังหวัด..... | 2-28 |
| บทที่ 3 นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่สำคัญของต่างประเทศ | 3-1 |
| 3.1 ประเทศในเอเชีย..... | 3-1 |
| 3.2 ประเทศพัฒนา..... | 3-26 |
| 3.3 สรุปและข้อเสนอแนะ | 3-46 |
| บทที่ 4 สถานภาพองค์กรและบุคลากรของกระทรวงแรงงาน | 4-1 |
| 4.1 สํารวจสถานภาพองค์กร | 4-1 |
| 4.2 สถานภาพด้านบุคลากรของกระทรวงแรงงาน..... | 4-11 |
| บทที่ 5 สถานภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน | 5-1 |
| 5.1 การทบทวนแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ | 5-2 |
| 5.2 แนวทางของระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ..... | 5-9 |
| 5.3 สถานภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน | 5-12 |
| 5.4 ผลการสำรวจสถานภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน | 5-31 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|-------------|
| บทที่ 6 การประเมินผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในปี 2549 | 6-1 |
| 6.1 การประเมินภาพรวมการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในระดับนโยบาย | 6-1 |
| 6.2 การประเมินผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในระดับปฏิบัติ | 6-9 |
| 6.3 ขั้นตอนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ตามกรอบของแผนการบริหารราชการแผ่นดิน | 6-41 |
| 6.4 สรุปและข้อเสนอแนะ | 6-42 |
| บทที่ 7 สถานการณ์แรงงานไทย | 7-1 |
| 7.1 สถานการณ์ตลาดแรงงาน | 7-1 |
| 7.2 กลุ่มเป้าหมายหลักที่กระทรวงแรงงานจะต้องให้การช่วยเหลือและพัฒนา | 7-39 |
| 7.3 ประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวกับแรงงาน | 7-87 |
| บทที่ 8 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน | 8-1 |
| 8.1 ปัจจัยภายใน (Internal Factors) | 8-1 |
| 8.2 ปัจจัยภายนอก (External Factors) | 8-5 |
| 8.3 ข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ | 8-8 |
| บทที่ 9 แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) | 9-1 |
| 9.1 วิสัยทัศน์ (Vision) | 9-1 |
| 9.2 พันธกิจ (Missions) | 9-2 |
| 9.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) | 9-2 |
| 9.4 เป้าประสงค์ (Strategic Goals) | 9-2 |
| 9.5 แผนที่ยุทธศาสตร์ | 9-4 |
| 9.6 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และโครงการ | 9-12 |
| 9.7 ตัวชี้วัด เป้าหมาย 5 ปี และเกณฑ์การประเมินรายปี | 9-38 |
| บทที่ 10 ข้อเสนอแนะการนำแผนแม่บทสู่การปฏิบัติ | 10-1 |
| 10.1 ขั้นตอนในการทำแผนแม่บทโดยสังเขป | 10-1 |
| 10.2 กรอบแนวคิดในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จ | 10-3 |
| 10.3 การประเมินความสำเร็จของแผน | 10-4 |

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---------------|---|
| ตารางที่ 1.1 | แผนการดำเนินงาน 1-15 |
| ตารางที่ 2.1 | อนุสัญญาที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน 2-12 |
| ตารางที่ 2.2 | ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์อยู่ที่มีสุขระดับจังหวัดกับการกิจและแผนงาน ของกระทรวงแรงงาน..... 2-30 |
| ตารางที่ 3.1 | ระยะเวลาของการได้รับประโยชน์จากการประกันการว่างงานของประเทศเกาหลี 3-18 |
| ตารางที่ 3.2 | ประเภทของโปรแกรมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของประเทศเกาหลี..... 3-19 |
| ตารางที่ 3.3 | แนวทางในการจัดการและมาตรฐานการแบ่งระดับ 3-23 |
| ตารางที่ 3.4 | การดำเนินการในการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่เป็นอันตราย..... 3-24 |
| ตารางที่ 3.5 | สภาพเศรษฐกิจและสังคมของต่างประเทศ (ปี 2549) 3-46 |
| ตารางที่ 3.6 | หน่วยงานกำหนดนโยบายและวางแผนแรงงานของต่างประเทศ 3-46 |
| ตารางที่ 3.7 | นโยบายและการวางแผนกำลังคนของต่างประเทศ..... 3-47 |
| ตารางที่ 3.8 | สวัสดิการและหลักประกันทางสังคมของต่างประเทศ..... 3-47 |
| ตารางที่ 3.9 | ค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำของต่างประเทศ..... 3-48 |
| ตารางที่ 3.10 | การพัฒนาฝีมือแรงงานของต่างประเทศ 3-48 |
| ตารางที่ 3.11 | แรงงานสัมพันธ์และสภาพแรงงาน 3-49 |
| ตารางที่ 3.12 | นโยบายแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศ 3-49 |
| ตารางที่ 3.13 | นโยบายความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน 3-50 |
| ตารางที่ 4.1 | โครงสร้างของกระทรวงแรงงาน จำแนกตามหน่วยงาน 4-3 |
| ตารางที่ 4.2 | กรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ 2549 จำแนกตามสถานภาพการจ้างและหน่วยงาน..... 4-12 |
| ตารางที่ 4.3 | จำนวนตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตามลักษณะของตำแหน่งและหน่วยงาน 4-13 |
| ตารางที่ 4.4 | ตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตามระดับของตำแหน่งและหน่วยงาน 4-14 |
| ตารางที่ 5.1 | ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ปี 2547-2549 และยุทธศาสตร์ แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย ปี 2545-2549..... 5-8 |
| ตารางที่ 5.2 | ปัจจัยภายในที่มีผลกระทบต่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน..... 5-32 |
| ตารางที่ 5.3 | ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน..... 5-34 |
| ตารางที่ 5.4 | สรุปช่องว่าง (Gap) ของมิติด้านบุคลากรของกระทรวงแรงงาน..... 5-36 |
| ตารางที่ 5.5 | สรุปช่องว่าง (Gap) ของมิติด้านกระบวนการทำงานของกระทรวงแรงงาน 5-37 |
| ตารางที่ 5.6 | สรุปช่องว่าง (Gap) ของมิติด้านเทคโนโลยีของกระทรวงแรงงาน..... 5-38 |
| ตารางที่ 5.7 | สรุปช่องว่าง (Gap) ของมิติด้านบุคลากร กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีของกระทรวงแรงงาน.... 5-39 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | | หน้า |
|---------------|--|------|
| ตารางที่ 6.1 | ความสอดคล้องของประเด็นยุทธศาสตร์กับภารกิจกระทรวงแรงงาน..... | 6-8 |
| ตารางที่ 6.2 | ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2549..... | 6-15 |
| ตารางที่ 6.3 | ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ 2549..... | 6-21 |
| ตารางที่ 6.4 | ผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ 2549..... | 6-26 |
| ตารางที่ 6.5 | ผลการปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ 2549..... | 6-32 |
| ตารางที่ 6.6 | ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ 2549 (ตามปีงบประมาณ)..... | 6-38 |
| ตารางที่ 6.7 | แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี 2549..... | 6-39 |
| ตารางที่ 6.8 | ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ 2549 (ตามปีปฏิทิน)..... | 6-41 |
| ตารางที่ 6.9 | สรุปวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงาน | 6-43 |
| ตารางที่ 6.10 | สรุปพันธกิจของกระทรวงแรงงาน | 6-43 |
| ตารางที่ 6.11 | สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน | 6-44 |
| ตารางที่ 7.1 | จำนวนประชากรวัยทำงานและกำลังแรงงาน จำแนกตามอายุ ปี 2540 และ ปี 2548..... | 7-2 |
| ตารางที่ 7.2 | จำนวนประชากรวัยทำงานและกำลังแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2540 และปี 2548..... | 7-3 |
| ตารางที่ 7.3 | จำนวนการจ้างงาน จำแนกตามรายอุตสาหกรรม ปี 2540-2548..... | 7-3 |
| ตารางที่ 7.4 | อัตราการเติบโตเฉลี่ย (Compound rate) ของจำนวนการจ้างงาน จำแนกตามรายอุตสาหกรรม | 7-5 |
| ตารางที่ 7.5 | จำนวนสัดส่วนและอัตราการขยายตัวการจ้างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2544-2548..... | 7-6 |
| ตารางที่ 7.6 | จำนวนการจ้างงาน จำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ปี 2548..... | 7-7 |
| ตารางที่ 7.7 | การคาดประมาณการจ้างงานเฉลี่ยต่อปี จำแนกตามรายอุตสาหกรรมในช่วงปี 2550-2554 | 7-8 |
| ตารางที่ 7.8 | การคาดประมาณจำนวนการจ้างงานเฉลี่ยต่อปี จำแนกตามรายอุตสาหกรรม และระดับการศึกษาในช่วงปี 2550-2554..... | 7-9 |
| ตารางที่ 7.9 | ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาที่คาดว่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Flow) จำแนกตามระดับ การศึกษา ในช่วงปี 2550-2554 | 7-10 |
| ตารางที่ 7.10 | การคาดประมาณจำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม จำแนกตามสาขาการผลิตหลัก ในช่วงปี 2550-2554..... | 7-12 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 7.11 การคาดประมาณจำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา ในช่วงปี 2550-2554..... | 7-12 |
| ตารางที่ 7.12 ความต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม จำแนกตามสาขาการผลิตหลักและระดับการศึกษา ในช่วงปี 2550-2554..... | 7-13 |
| ตารางที่ 7.13 แสดงช่วงห่าง (Gap) ระหว่าง จำนวน Flow ของแรงงานที่ผลิตได้แต่ละปีกับความต้องการ แรงงาน..... | 7-14 |
| ตารางที่ 7.14 ผู้ว่างงาน จำแนกตามสถานภาพการทำงานก่อนการว่างงาน ปี 2548 ไตรมาส 3..... | 7-14 |
| ตารางที่ 7.15 สรุปรูปช่วงห่าง (Gap) ของทักษะที่สำคัญของอุตสาหกรรมโดยรวม | 7-16 |
| ตารางที่ 7.16 รายละเอียดของการขาดแคลนความรู้/ทักษะ ในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม | 7-17 |
| ตารางที่ 7.17 มูลค่าเฉลี่ยสัดส่วนและการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (ค่าคงที่ปี 2531) ในช่วงปี 2550-2554..... | 7-26 |
| ตารางที่ 7.18 ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) ที่เป็นตัวเงินและที่แท้จริงของแรงงานไทย ปี 2541-2548..... | 7-27 |
| ตารางที่ 7.19 จำนวนประชากรและกำลังแรงงาน จำแนกตามสถานภาพแรงงาน ไตรมาส 3 ปี 2544-2549..... | 7-39 |
| ตารางที่ 7.20 การประมาณการกำลังแรงงาน จำแนกตามช่วงอายุและเพศ เฉลี่ยไตรมาส 1 และ 3 ปี 2550-2554..... | 7-40 |
| ตารางที่ 7.21 การประมาณการกำลังแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เฉลี่ยไตรมาส 1 และ 3 ปี 2550-2554..... | 7-42 |
| ตารางที่ 7.22 จำนวนแรงงานในระบบตั้งแต่ปี 2541-2549 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา..... | 7-43 |
| ตารางที่ 7.23 จำนวนแรงงานในสถานประกอบกิจการ (ลูกจ้างเอกชน) | 7-45 |
| ตารางที่ 7.24 จำนวนแรงงานตามประเภทสถานประกอบกิจการ ไตรมาส 2 ปี 2549..... | 7-45 |
| ตารางที่ 7.25 แสดงรายได้ที่คนงานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคาร | 7-60 |
| ตารางที่ 7.26 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ 10 อันดับสูงสุด..... | 7-61 |
| ตารางที่ 7.27 คนไทยที่ตกทุกข์ได้ในต่างประเทศ ปี 2546-2549..... | 7-62 |
| ตารางที่ 7.28 สถานการณ์การทำงาน การมีรายได้และความเพียงพอของรายได้..... | 7-69 |
| ตารางที่ 7.29 ความคิดเห็นของผู้สูงอายุต่อการทำงานหลังจากอายุ 60 ปี | 7-69 |
| ตารางที่ 7.30 ลักษณะงานที่ผู้สูงอายุต้องการ..... | 7-70 |
| ตารางที่ 7.31 ชั่วโมงการทำงานที่ผู้สูงอายุคิดว่าเหมาะสมที่สุด | 7-71 |
| ตารางที่ 7.32 ความต้องการได้รับการช่วยเหลือในการประกอบอาชีพ..... | 7-71 |
| ตารางที่ 7.33 จำนวนและร้อยละของคนพิการ จำแนกตามเพศ ภาค และเขตการปกครอง..... | 7-73 |
| ตารางที่ 7.34 ร้อยละของคนพิการ จำแนกตามความต้องการได้รับการบริการหรือความช่วยเหลือจากรัฐบาล เขตการปกครองและเพศ..... | 7-75 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 7.35 จำนวนองค์การแรงงาน..... | 7-81 |
| ตารางที่ 7.36 การแจ้งข้อเรียกร้องและการยุติข้อเรียกร้อง ข้อมูลไตรมาส 4 ปี 2549 | 7-88 |
| ตารางที่ 7.37 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบกิจการ จำแนกตามเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงสุด 10 อันดับแรก ปี 2549..... | 7-90 |
| ตารางที่ 7.38 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบกิจการ จำแนกตามเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง ตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานสูงสุด 5 อันดับแรก ปี 2549 | 7-92 |
| ตารางที่ 9.1 แสดงตัวชี้วัดหลัก และเป้าหมายในช่วงเวลาของแผน (ปี 2550-2554)..... | 9-39 |
| ตารางที่ 9.2 แสดงตัวชี้วัดหลัก และเกณฑ์การประเมินรายปี | 9-41 |

สารบัญแผนภาพ

| | หน้า |
|---|------|
| แผนภาพที่ 1.1 กรอบการประเมินผลการดำเนินงาน..... | 1-4 |
| แผนภาพที่ 1.2 แผนผังยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในภาพรวมแบบสมดุล (Balanced Scorecard)..... | 1-6 |
| แผนภาพที่ 1.3 แนวคิดโครงสร้างแผนแม่บทขององค์กร (แผนด้านแรงงาน)..... | 1-9 |
| แผนภาพที่ 1.4 สรุปกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน..... | 1-11 |
| แผนภาพที่ 2.1 ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณปี 2550 แผนพัฒนาแรงงาน ปี 2550 และยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด | 2-29 |
| แผนภาพที่ 3.1 วิสัยทัศน์และนโยบายแรงงาน ประเทศเกาหลี ปี 2548..... | 3-15 |
| แผนภาพที่ 3.2 จำนวนสถาบันหรือตัวแทนผู้พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน..... | 3-20 |
| แผนภาพที่ 4.1 โครงสร้างของกระทรวงแรงงาน..... | 4-2 |
| แผนภาพที่ 4.2 สัดส่วนของสถานภาพบุคลากร ปีงบประมาณ 2549 จำแนกตามหน่วยงาน | 4-12 |
| แผนภาพที่ 5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน และยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย | 5-7 |
| แผนภาพที่ 5.2 ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงาน..... | 5-15 |
| แผนภาพที่ 5.3 การเชื่อมโยงข้อมูลของกระทรวงแรงงานจากส่วนกลางไปยังภูมิภาค | 5-16 |
| แผนภาพที่ 5.4 การเชื่อมโยงระบบงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | 5-20 |
| แผนภาพที่ 5.5 ผลการประเมินมิติด้านบุคลากรของกระทรวงแรงงาน..... | 5-37 |
| แผนภาพที่ 5.6 ผลการประเมินมิติด้านกระบวนการทำงานของกระทรวงแรงงาน | 5-38 |
| แผนภาพที่ 5.7 ผลการประเมินมิติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวงแรงงาน | 5-39 |
| แผนภาพที่ 5.8 ผลการประเมินมิติด้านบุคลากร กระบวนการทำงาน และเทคโนโลยีของกระทรวงแรงงาน | 5-40 |
| แผนภาพที่ 6.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์..... | 6-10 |
| แผนภาพที่ 6.2 ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์แผนการบริหารราชการแผ่นดินและประเด็นยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน | 6-12 |
| แผนภาพที่ 6.3 ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน และประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | 6-14 |
| แผนภาพที่ 6.4 ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน และประเด็นยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน..... | 6-20 |
| แผนภาพที่ 6.5 ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน และประเด็นยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน..... | 6-25 |
| แผนภาพที่ 6.6 ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน และประเด็นยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน..... | 6-31 |

สารบัญแผนภาพ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| แผนภาพที่ 6.7 ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน และประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานประกันสังคม | 6-36 |
| แผนภาพที่ 6.8 ระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลกระทรวงแรงงาน..... | 6-41 |
| แผนภาพที่ 7.1 ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) ที่เป็นตัวเงินและที่แท้จริงของแรงงานไทย ปี 2541-2548 | 7-28 |
| แผนภาพที่ 7.2 ประมาณการจำนวนกำลังแรงงานปี 2550-2554 จำแนกตามเพศ | 7-41 |
| แผนภาพที่ 7.3 ประมาณการจำนวนกำลังแรงงานปี 2550-2554 จำแนกตามช่วงอายุ | 7-41 |
| แผนภาพที่ 7.4 จำนวนแรงงานในระบบตั้งแต่ปี 2541-2554 | 7-44 |
| แผนภาพที่ 7.5 ลูกจ้างนอกภาคเกษตร กิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน | 7-46 |
| แผนภาพที่ 7.6 ลูกจ้างนอกภาคเกษตร กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป | 7-46 |
| แผนภาพที่ 7.7 รายได้ส่งกลับของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศปี 2540-2549 และแนวโน้มรายได้ ส่งกลับช่วงปี 2550-2554 | 7-60 |
| แผนภาพที่ 7.8 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในเกาหลีใต้..... | 7-61 |
| แผนภาพที่ 7.9 ร้อยละของอุตสาหกรรมที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงานสูงสุด 5 อันดับแรก ปี 2549..... | 7-90 |
| แผนภาพที่ 7.10 อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงสุด 5 อันดับแรกปี 2549..... | 7-90 |
| แผนภาพที่ 7.11 ร้อยละของอุตสาหกรรมที่ผ่านการตรวจความปลอดภัยในการทำงานสูงสุด 5 อันดับแรก ปี 2549 | 7-91 |
| แผนภาพที่ 7.12 อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานสูงสุด 5 อันดับแรก ปี 2549 | 7-91 |
| แผนภาพที่ 9.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์..... | 9-3 |
| แผนภาพที่ 9.2 แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ | 9-5 |
| แผนภาพที่ 9.3 แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน..... | 9-6 |
| แผนภาพที่ 9.4 แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน | 9-7 |
| แผนภาพที่ 9.5 แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว | 9-8 |
| แผนภาพที่ 9.6 แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน..... | 9-9 |
| แผนภาพที่ 9.7 แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ..... | 9-10 |
| แผนภาพที่ 9.8 แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ 7 การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติ และสาธารณภัย | 9-11 |
| แผนภาพที่ 10.1 ภาพรวมของการประเมินระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์..... | 10-4 |
| แผนภาพที่ 10.2 ภาพรวมการประเมิน | 10-5 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยมีการดำเนินนโยบายต่างๆ ในการพัฒนาประเทศ โดยยึดแนวทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะเวลา 5 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรกเริ่มใช้เมื่อปี 2501 ปัจจุบันมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาแล้ว 9 ฉบับ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 เริ่มใช้ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2549 ถึงเดือนกันยายน 2554

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของประเทศไทย เพื่อมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) คนไทยมีคุณธรรม นำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพ และทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี” โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะ 5 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน ยุทธศาสตร์การพัฒนาบนฐานความหลากหลายทางชีวภาพและการสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากภารกิจของกระทรวงแรงงานต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานในระบบประมาณ 10 ล้านคน และกำลังขยายไปสู่แรงงานนอกระบบอีกประมาณ 21.8 ล้านคน นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานยังมีการกิจในเรื่องการส่งเสริมประชาชนอีกไม่น้อยกว่า 4 ล้านคน ให้มีงานทำ หรือมีความรู้ความสามารถ มีโอกาสได้ทำงานมีรายได้เพิ่มขึ้นอีกด้วย โดยการฝึกอาชีพ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน การแนะแนวอาชีพให้แก่ผู้ว่างงาน นักเรียน นักศึกษาผู้ต้องการเปลี่ยนงานประมาณ 1 ล้านคน การควบคุมการทำงานแรงงานต่างด้าว ทั้งที่ถูกและไม่ถูกกฎหมายอีกไม่น้อยกว่า 1 ล้านคน ดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศอีกไม่น้อยกว่า 1 ล้านคน ที่ทำงานอยู่ใน 11 ประเทศ โดยมีเป้าหมายสุดท้าย เพื่อให้มีอัตราการว่างงานต่ำที่สุด แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงในการทำงาน และทำให้มีแรงงานที่มีศักยภาพในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมของประเทศ นอกเหนือไปจากการแก้ไขปัญหาความยากจน จากบทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงานตามที่กล่าวแบบรวบรัดข้างต้น จะเห็นได้ว่า กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างยิ่ง และมีภารกิจที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550–2554) ไม่น้อยกว่า 2 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน และยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้

ดังนั้น เพื่อให้แนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย อาทิ ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง และประชาชนผู้เดือดร้อน มีสภาพยากจนภายใต้สภาวะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน ตลอดจนสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ของกระทรวงแรงงานขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ โครงการ และงบประมาณของหน่วยงานในสังกัด และการบูรณาการกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้กระทรวงแรงงานมีบทบาทเป็นกระทรวงเศรษฐกิจที่สมบูรณ์แบบต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2550-2554) ได้แก่

1.2.1 เพื่อให้มีแผนแม่บทด้านแรงงานใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน และสอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี 2550-2554 ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)

1.2.2 เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบแนวทางการทำงานของกระทรวงแรงงาน และสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2.3 เพื่อรองรับ/ตอบสนองต่อความต้องการของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาของประเทศไทย

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเพื่อจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ได้ดำเนินการโดยทบทวนประเด็นที่สำคัญๆ “ด้านแรงงาน” ในภาพกว้าง และเน้นการศึกษาเชิงลึกในหน่วยงานที่รับผิดชอบคือ กระทรวงแรงงาน โดยดำเนินการศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

1.3.1 ศึกษาสถานการณ์เหตุการณ์ด้านแรงงาน โดยการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสถิติสถานการณ์แรงงานด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบัน และศึกษาทบทวนเอกสารรายงาน องค์ความรู้ รูปแบบ และนโยบาย ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550–2554) แนวนโยบายแห่งรัฐ และเอกสารรายงานข้อมูลแนวทางการพัฒนาแรงงานต่างๆ และที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550–2554) รวมทั้งแผนด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน เช่น คนพิการ ผู้สูงอายุ เอดส์ ICT เป็นต้น

1.3.2 ศึกษากรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของต่างประเทศได้แก่ มาเลเซีย สิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย และแคนาดา เพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานของประเทศไทย

1.3.3 ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ฉบับปัจจุบันของกระทรวงแรงงาน กรมและสำนักงานประกันสังคมว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด (Gap Analysis) มีปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินการตามแผนอย่างไร เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ให้สามารถนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการได้

การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนต่างๆ ของกระทรวงแรงงาน ดำเนินการประเมินใน 2 ส่วน คือ (แผนภาพที่ 1.1)

(1) การประเมินประสิทธิผล จะเป็นการวัดการดำเนินงานของ ผู้บริหารซึ่งอยู่ในระดับคณะกรรมการของกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดทิศทางของกระทรวงแรงงานจะมุ่งพิจารณาที่ประสิทธิผล (Effectiveness) โดยจะพิจารณาความครอบคลุมตามเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลที่ถ่ายทอดมาเป็นภารกิจโดยภาพรวมของกระทรวงแรงงาน

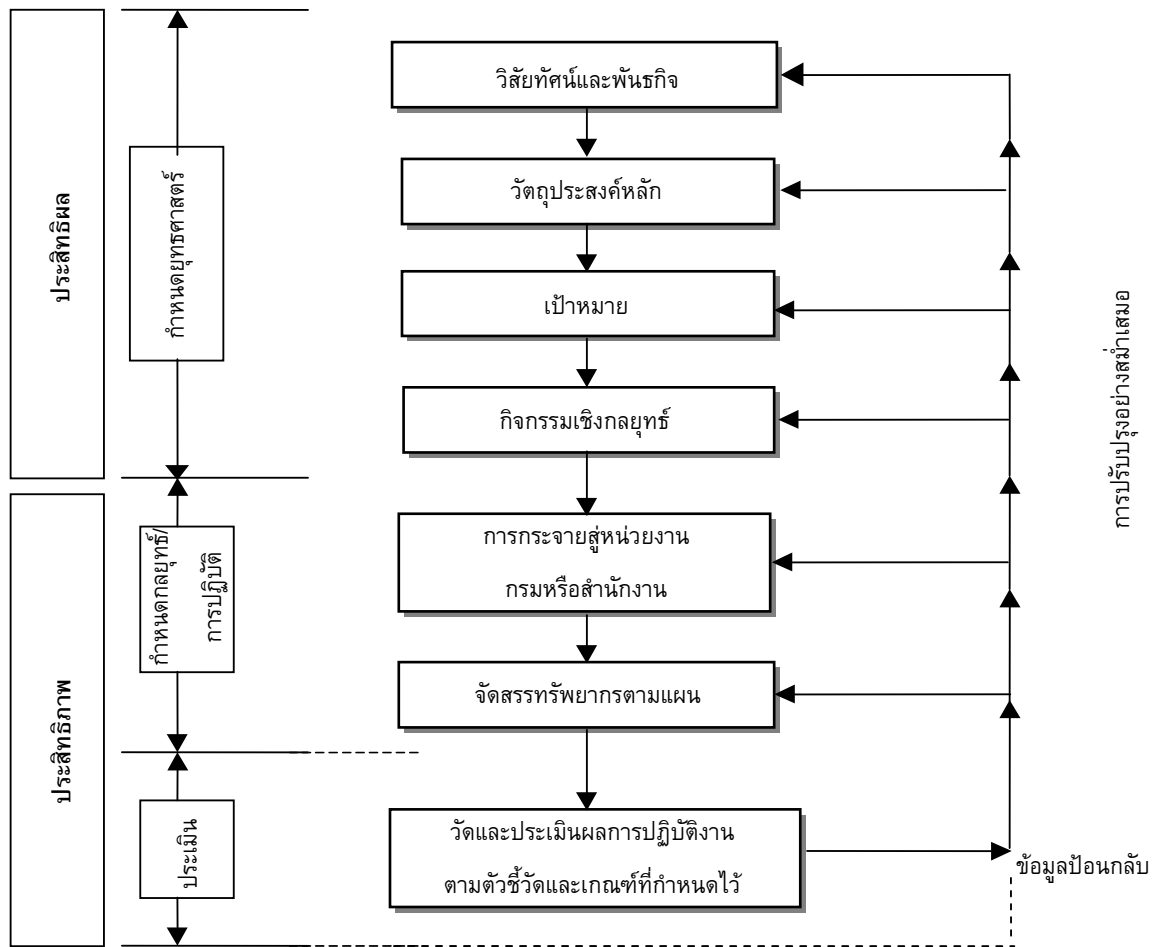
(2) การประเมินประสิทธิภาพ จะเป็นการวัดการดำเนินงานของ ผู้บริหารในระดับกรมและสำนักงานรวมถึงระดับปฏิบัติการ โดยจะเป็นการประเมินความสามารถในการนำแผนยุทธศาสตร์มาสู่กลยุทธ์ (แผน) การปฏิบัติโดยมีการบริหารที่สอดคล้องกับทิศทางของกระทรวงและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

1.3.4 ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานในปัจจุบัน เพื่อทราบขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารจัดการและดำเนินงาน โดย

(1) สังเคราะห์ปัญหาของกระทรวงแรงงานด้านต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนในข้อ (1.3.1) ถึง (1.3.3) นำมาประกอบการจัดทำ SWOT Analysis โดยเน้นทั้งในส่วนของผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงาน องค์กรด้านแรงงาน และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน รวมทั้งสังเคราะห์หน่วยงานกระทรวงแรงงานในฐานะที่เป็นกระทรวงที่ให้บริการเกี่ยวข้องกับแรงงานในหลายมิติ

- (2) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตวัชีวิตและแนวทางการดำเนินงาน
- (3) การวิเคราะห์เชื่อมโยงในลักษณะแผนผังยุทธศาสตร์ (Strategy Map)

แผนภาพที่ 1.1 กรอบการประเมินผลการดำเนินงาน



1.4 วิธีการศึกษา

การศึกษาเพื่อจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ได้นำหลัก Balanced Scorecard (BSC) ใน 4 มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) และ มุมมองด้านการเรียนรู้และเติบโต (Learning and Growth Perspective) มาใช้ประยุกต์กับภารกิจ (Mission) ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน โดยนำตรรกะของห่วงโซ่ทั้ง 4 มุมมองแปลงออกมาเป็นภาพลักษณะ หรือเป็นคำนิยามที่รู้จักกันคือ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)¹ ซึ่งเป็นภาพที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลเชื่อมโยงกันอย่างสมดุล ดังที่แสดงไว้ในแผนภาพที่ 1.2 อธิบายรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

(1) มุมมองด้านการเงิน เป็นเป้าหมายสุดท้ายขององค์กรที่ใช้วัดความสำเร็จในการดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ตามบทบาทหน้าที่ สำหรับหน่วยงานราชการอย่างเช่นกระทรวงแรงงาน มุมมองด้านการเงิน สามารถ

¹ ยุทธศาสตร์คือ การทำสิ่งที่ขัดแย้งให้กลับมาอยู่ในสภาพที่สมดุลให้ได้

เทียบได้กับมุมมองด้านประสิทธิภาพ หรือเป้าหมายประเทศ เมื่อมาประยุกต์ให้เข้ากับภารกิจของกระทรวงแรงงาน จึงต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ มีคุณธรรม มีความมั่นคงทั้งรายได้และอาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีปริมาณแรงงานเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และประการสำคัญคือต้องเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานมีประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ สามารถแข่งขันกับนานาประเทศเพื่อนบ้านได้

(2) มุมมองด้านลูกค้า ซึ่งในที่นี้หมายถึง ผู้รับบริการ เป็นการหากลยุทธ์ วิธีการ ที่จะสร้างคุณค่า (Value) ให้กับผู้รับบริการของกระทรวงแรงงาน การสร้างความพึงพอใจให้บุคคลกลุ่มนี้เป็นความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ของกระทรวงแรงงาน (เนื่องจากเน้นแรงงานเป็นศูนย์กลางการให้บริการ) อาศัยแนวความคิดของไมเคิล พอร์เตอร์ ถ้าจะให้กระทรวงแรงงานมีการพัฒนาการให้บริการอย่างยั่งยืนต้องดำเนินการโดยใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ (ประหยัด) ขณะเดียวกันสามารถให้บริการต่อแรงงานได้ดีกว่าองค์กรอื่นๆ ซึ่งคุณค่าส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากการสนับสนุนของหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานเอง และอีกส่วนหนึ่งเป็นคุณค่าที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือกับหน่วยงานนอกกระทรวงแรงงานเป็นภาคีจนเกิดเป็นบริการให้แก่ประชาชน

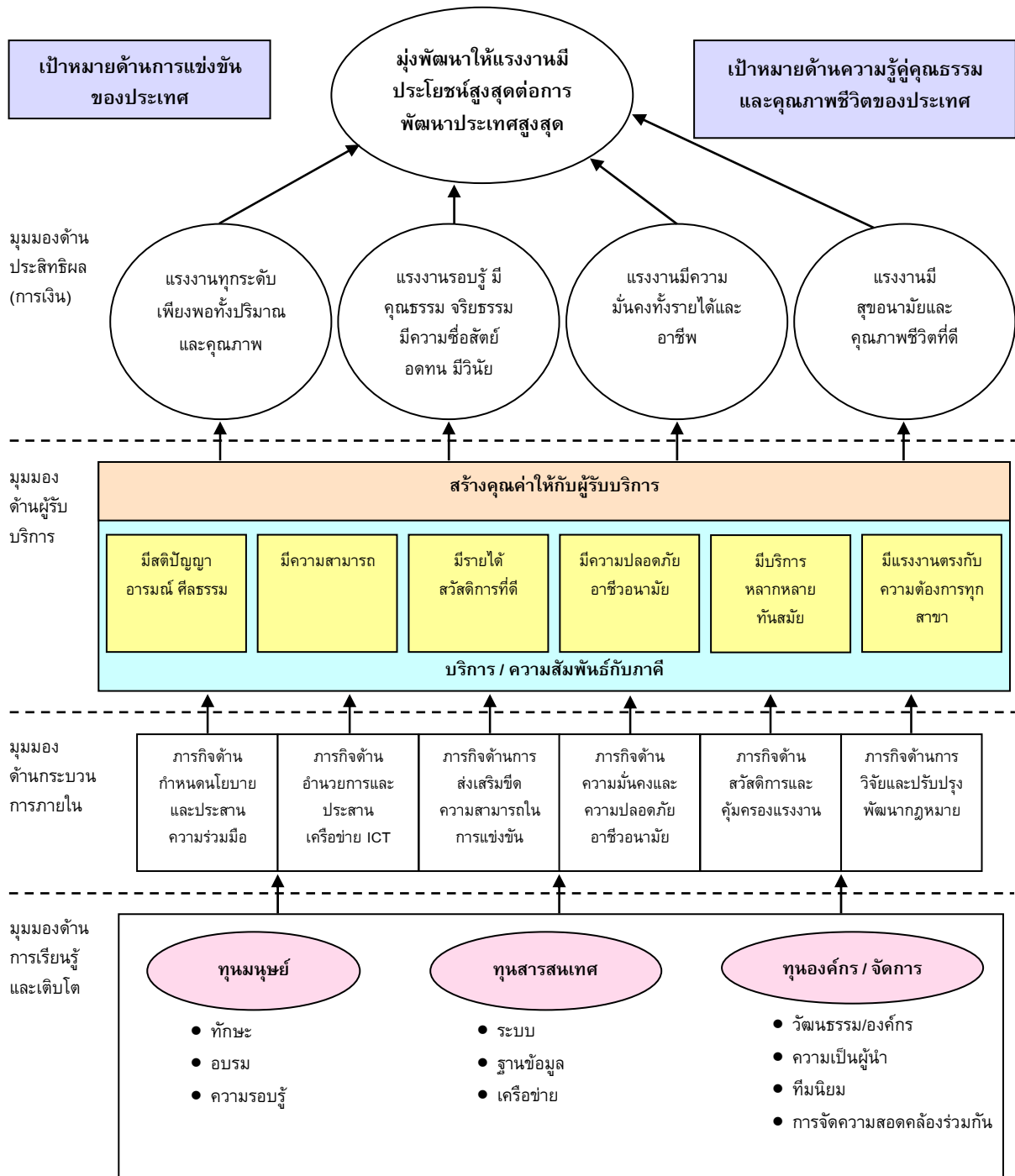
(3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน เป็นเรื่องที่เน้นถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการให้บริการต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานต้องพร้อมนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่าต่อผู้รับบริการ และการคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งด้านการกำหนดนโยบายและประสานความร่วมมือ ด้านอำนวยการและประสานเครือข่าย ICT ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย อาชีวอนามัย ด้านสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน การวิจัยทางวิชาการเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ (Innovation) การปรับปรุงพัฒนากฎหมาย และการปฏิบัติตามข้อกำหนดของสังคมและประชาคมนานาชาติ (Regulatory and Social) ตลอดจนการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(4) มุมมองด้านการเรียนรู้และเติบโต เป็นเรื่องของความสามารถในการบริหารทุนซึ่งเป็นสินทรัพย์ สัมผัสไม่ได้ 3 ด้าน คือ

- ทุนมนุษย์ ต้องค้นหาให้พบถึงความรู้ ทักษะความสามารถพิเศษ การเรียนรู้เพื่อสนับสนุน ยุทธศาสตร์ให้เป็นไปตามเป้าหมาย
- ทุนด้านสารสนเทศ มีส่วนสนับสนุนการให้บริการของกระทรวงแรงงานและประชาชนโดยทั่วไป ดำเนินไปได้ตามยุทธศาสตร์
- ทุนด้านการจัดองค์กร เป็นการหาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของ กระทรวงแรงงาน

โดยผู้บริหารจะต้องพิจารณาปัจจัยทั้ง 3 ด้านอย่างระมัดระวัง เพื่อให้มีรูปแบบองค์กรที่เหมาะสม มีข้าราชการและพนักงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน และมีระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้การทำงานบริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพิจารณาทุนทั้ง 3 ด้านนี้ จะต้องให้ความสำคัญในระดับเดียวกันในแผนที่ยุทธศาสตร์

แผนภาพที่ 1.2 แผนผังยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในภาพรวมแบบสมดุล (Balanced Scorecard)



ที่มา: ดัดแปลงจาก R.S. Kaplan and D.P. Norton, Strategy MAPs: Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes, Harvard Business School Press, 2004, Figure 2-9.

เพื่อให้ได้แนวทางยุทธศาสตร์การดำเนินงานตามหลัก Balanced Scorecard ดังกล่าว จึงได้ดำเนินการ 3 ประการคือ

(1) ศึกษาและทบทวนข้อมูลทั้งจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านแรงงาน โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่เน้นเป็นพิเศษ 10 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1: ผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน โดยศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์มีงานทำและการว่างงานในปัจจุบันและการคาดประมาณในช่วงของแผน โดยอาศัยโมเดลของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ทำการศึกษาวิเคราะห์ (ข้อ 1.4.3)

กลุ่มที่ 2: ผู้ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ (นายจ้างและลูกจ้าง) การศึกษาในส่วนนี้ได้อาศัยผลการศึกษาของหน่วยงานที่ติดตามผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม เพื่อให้ทราบถึงสถานภาพของการคุ้มครองแรงงาน สภาพการทำงาน สภาพการจ้างงาน ความมั่นคงและสวัสดิการแรงงาน

กลุ่มที่ 3: ผู้ที่อยู่ในระบบประกันสังคม เนื่องจากงานนี้มีหน่วยงานหลักคือ สำนักงานประกันสังคม การทบทวนงานในส่วนนี้จึงอาศัยข้อมูลจากการสนับสนุนของสำนักงานประกันสังคม ที่มีผลการวิจัยบางเรื่องไปแล้ว เช่น การวิจัยเกี่ยวกับการเพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ให้กับผู้ประกันตน การขยายขอบเขตของการคุ้มครองไปยังแรงงานนอกระบบ เป็นต้น

กลุ่มที่ 4: ผู้ที่อยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ สำหรับกลุ่มนี้กระทรวงแรงงานได้ใช้ความพยายามที่จะทำความเข้าใจกับแรงงานนอกระบบมาระยะหนึ่งแล้ว ข้อมูลจากผลการวิจัยที่ทางกระทรวงแรงงานสนับสนุนจะได้รับการทบทวนและสังเคราะห์ในขั้นตอนนี้ เพื่อนำเอาข้อมูลไปใช้ในการประมวลปัญหาด้านแรงงานของกระทรวงต่อไป

กลุ่มที่ 5: แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยได้ทบทวนถึงความก้าวหน้าของกระทรวงแรงงาน ที่ใช้ความพยายามในการขยายการคุ้มครองไปสู่แรงงานไทยในกลุ่มนี้ ปัญหาที่ยังแก้ไขไม่ครบถ้วนจะถูกนำมาเสนอเพื่อกำหนดไว้ในแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ตามความเข้มข้นของปัญหาต่อไป

กลุ่มที่ 6: แรงงานต่างด้าว เป็นภารกิจที่สำคัญของกระทรวงแรงงานอีกภารกิจหนึ่ง ซึ่งมีผลงานจากผู้รู้ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้มากมาย แหล่งข้อมูลทุติยภูมิเหล่านี้จึงสำคัญมาก ประเด็นของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพจะได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลสิ่งพิมพ์ต่างๆ และการสัมภาษณ์ผู้รู้

กลุ่มที่ 7: ผู้ด้อยโอกาส ได้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และเด็ก ซึ่งได้ศึกษาทบทวนบทบาทของผู้สูงอายุ ตลอดจนความต้องการของผู้สูงอายุที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานจะอาศัยข้อมูลจากผลการวิจัยเรื่อง “โครงสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ” ประกอบการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ส่วนกลุ่มผู้พิการ เป็นกลุ่มซึ่งความสามารถถูกจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมชีวิตประจำวัน และการมีส่วนร่วมทางสังคมได้โดยวิธีการทั่วไป จึงเป็นภารกิจของกระทรวงแรงงานอีก

ภารกิจหนึ่งที่ต้องดำเนินการ และกลุ่มแรงงานเด็ก ได้ศึกษาถึงปัญหาของแรงงานเด็กทั้งที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย โดยอาศัยข้อมูลจากมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก

กลุ่มที่ 8: องค์การนายจ้าง-ลูกจ้าง เป็นกลุ่มที่มีบทบาทเป็นตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง และมีฐานะเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มและของตนเอง การศึกษาในกลุ่มนี้ได้ทำการศึกษาข้อมูลทางสถิติที่มีอยู่แล้วของกระทรวงแรงงาน และศึกษาเพิ่มเติมจากงานวิจัยที่เผยแพร่ตามเว็บไซต์ต่างๆ

กลุ่มที่ 9: ผู้ที่เป็นข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน เป็นกลุ่มที่เป็นกำลังสำคัญซึ่งจะมีส่วนผลักดันให้ภารกิจของกระทรวงบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในการให้บริการด้านแรงงานแก่กลุ่มเป้าหมายของกระทรวง โดยได้ศึกษาถึงกำลังเจ้าหน้าที่ของกระทรวงจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว สำหรับการประเมินบุคลากรและความพอเพียงของเจ้าหน้าที่ได้จากการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงาน

กลุ่มที่ 10: ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติและผู้ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤติ แม้กลุ่มนี้มิใช่กลุ่มเป้าหมายหลักของกระทรวงแรงงาน แต่ก็ยังเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่กระทรวงแรงงานต้องให้ความช่วยเหลือทุกปี

(2) สัมภาษณ์ผู้รู้ (Key Informants) ประกอบไปด้วย ผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานราชการอื่นๆ ตลอดจนองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

(3) สืบค้นหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานในฐานะผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน

รายละเอียดวิธีการศึกษาที่ดำเนินการมีดังนี้

1.4.1 ทบทวนการพัฒนาด้านแรงงานในภาพกว้างๆ โดยการศึกษานโยบายแห่งชาติของรัฐบาลภายใต้การนำของ พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรี ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงแรงงานและเน้นเพิ่มเติมในประเด็นนโยบายเขตการค้าเสรี (FTA) นโยบายการกันเงินสำรองบัญชีเงินบาทของบุคคลที่มีถิ่นที่อยู่ต่างประเทศและกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการจำกัดสิทธิของผู้ลงทุนต่างชาติในการประกอบกิจการ ซึ่งเกี่ยวข้องไปถึงการใช้ตัวแทนถือครองหลักทรัพย์ (Nominee) ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทบทวนเหล่านี้มาวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่อแรงงานในประเทศไทย

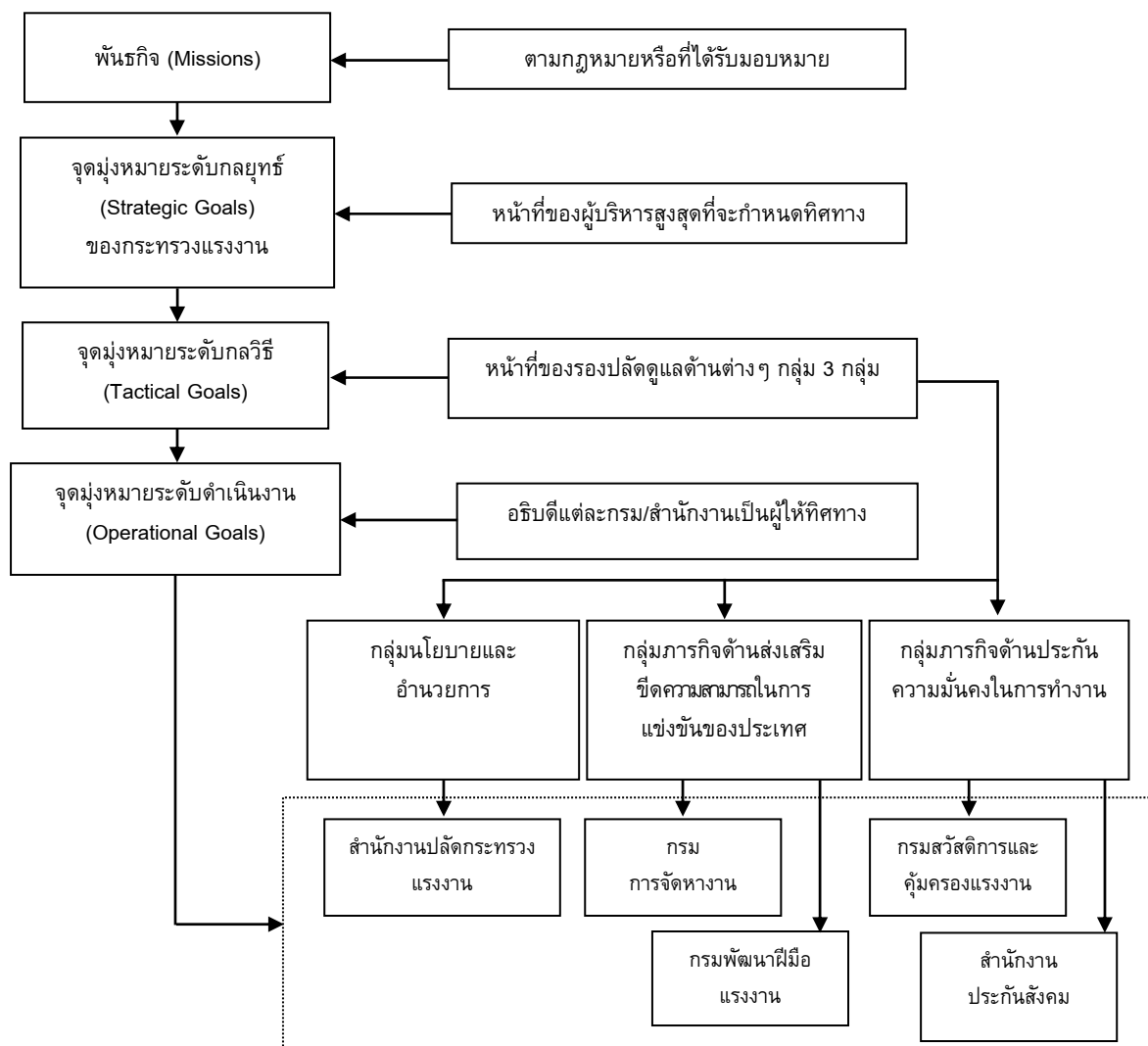
1.4.2 ศึกษา นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของต่างประเทศที่สำคัญๆ เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น ไต้หวัน และประเทศที่พัฒนา เช่น แคนาดา ออสเตรเลีย เพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบการร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) และหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบาย ตลอดจนทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศไทย

1.4.3 ศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน และตลาดแรงงานในระดับประเทศและระดับภาคที่จะเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ในเรื่องต่างๆ เช่น ความต้องการแรงงาน ความสามารถในการผลิตแรงงานเพื่อสนองตอบความต้องการใช้แรงงาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ผลประโยชน์ค่าตอบแทน (ค่าจ้างและสวัสดิการ) สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ความมั่นคง และปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554)

1.4.4 สังเคราะห์ปัญหาของกระทรวงแรงงานจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน กรม/สำนักงาน และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) (ดูแผนภาพที่ 1.3 ประกอบ)

1.4.5 ปัจจุบันระบบข้อมูลและสารสนเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานภายในขององค์กรให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) จึงมีการศึกษาส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน โดยศึกษาสถานภาพปัจจุบัน รวมถึงปัจจัยหรืออิทธิพลภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ตลอดจนประเมินยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศในช่วงที่ผ่านมาของกระทรวงแรงงาน เพื่อนำผลจากการศึกษาดังกล่าวมากำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศใน 5 ปีข้างหน้า

แผนภาพที่ 1.3 แนวคิดโครงสร้างแผนแม่บทขององค์กร (แผนด้านแรงงาน)



1.4.6 ดำเนินการสำรวจหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ในฐานะผู้ใช้หรือผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรเอกชน ทุกภาคส่วนไม่น้อยกว่า 100 คน โดยใช้แบบสอบถามในการสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการดำเนินงานในข้อ 1.4.7

1.4.7 สัมภาษณ์ผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานราชการอื่นๆ ตลอดจนองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรเอกชน นักวิชาการ ทุกภาคส่วน ไม่น้อยกว่า 30 คน โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ทิศทาง การทำงานของกระทรวงเพื่อมาจัดทำ Workshop

1.4.8 การจัดทำ Workshop เพื่อการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) จำนวน 3 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่หนึ่ง จัดทำ Workshop ผู้บริหารระดับ 7-8 และผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ผู้แทนองค์กรนายจ้าง ลูกจ้าง และหน่วยงานภาครัฐในต้นเดือนมิถุนายน 2550 โดยเน้นการร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แนวทางหรือยุทธศาสตร์

ครั้งที่สอง จัดทำ Workshop ผู้บริหารระดับ 7-8 และผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ผู้แทนองค์กรนายจ้าง ลูกจ้าง และหน่วยงานภาครัฐในปลายเดือนมิถุนายน 2550 โดยเน้นการร่วมกันกำหนด แผนงาน โครงการที่สำคัญ รวมทั้งให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดหลักที่จะนำมาวัดความสำเร็จของแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554)

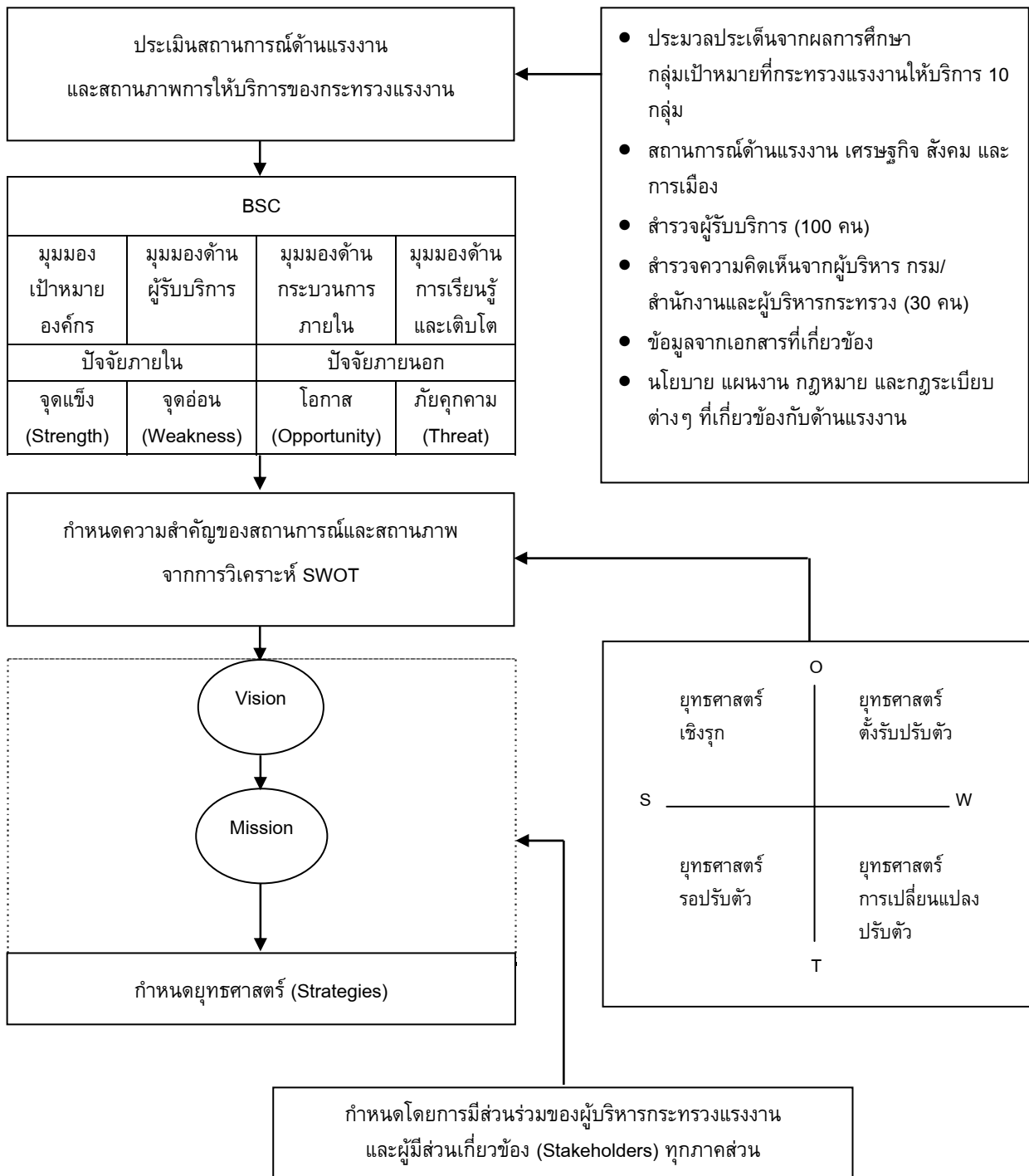
ครั้งที่สาม จัดทำ Workshop ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 9 ขึ้นไป) เพื่อร่วมพิจารณากำหนด ทิศทางในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในอนาคตในช่วงต้นเดือนกรกฎาคม 2550 โดยให้ได้วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและแนวทางหรือยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานในช่วง 5 ปีข้างหน้า

1.4.9 นำผลจากการจัดทำ Workshop มาจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) เบื้องต้น และจัดทำประชาพิจารณ์เพื่อนำเสนอร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) เบื้องต้น ต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ผู้แทนของแรงงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน นายจ้าง นักวิชาการ ทุกภาคส่วน ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับสมบูรณ์ ซึ่งได้จัดประชาพิจารณ์ทั้งหมด 5 ครั้ง ได้แก่ ส่วนกลาง จำนวน 2 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมประชาพิจารณ์ครั้งแรก 30 คน ครั้งที่สองจำนวน 80 คน ส่วนภูมิภาค 3 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ มีผู้เข้าร่วมประชาพิจารณ์ภาคละ 50 คน และได้นำเสนอสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติพิจารณาให้ข้อเสนอแนะอีก 1 ครั้ง

1.4.10 นำเสนอร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ฉบับสมบูรณ์ต่อผู้บริหารกระทรวงแรงงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อเสนอแนะมาจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ฉบับสมบูรณ์ต่อไป

กล่าวโดยสรุป การกำหนดยุทธศาสตร์ในแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) สามารถแสดงให้เห็นเป็นขั้นตอนได้ในแผนภาพที่ 1.4

แผนภาพที่ 1.4 สรุปกรอบแนวคิดในการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน



เนื้อหาของรายงานฉบับสมบูรณ์ฉบับนี้ นอกเหนือจากบทที่ 1 แล้ว จะประกอบไปด้วยบทต่างๆ อีก 9 บท โดยบทที่ 2 การทบทวนนโยบายและแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ซึ่งได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) นโยบายรัฐบาล ตลอดจนนโยบายทางการค้าและนโยบายเศรษฐกิจที่สำคัญๆ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศ บทที่ 3 นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่สำคัญของต่างประเทศ ได้แก่ มาเลเซีย สิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น ไต้หวัน แคนาดา และออสเตรเลีย เพื่อเป็นแนวทางประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) บทที่ 4 สถานภาพองค์กรและบุคลากรของกระทรวงแรงงาน การวิเคราะห์ในบทนี้จะทำให้ทราบถึงขีดความสามารถของกระทรวงแรงงานในการบริหารจัดการด้านแรงงาน บทที่ 5 สถานภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน เนื่องจากปัจจุบันระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผล กระทรวงแรงงานจึงจำเป็นต้องทราบสถานภาพของระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่กระทรวงแรงงานมีอยู่ เพื่อเตรียมพร้อมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการด้านแรงงานในอนาคต บทที่ 6 การประเมินผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในปี 2549 เป็นการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานในช่วงปี 2549 และประเมินปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางแก้ไขต่อไป บทที่ 7 สถานการณ์แรงงานไทย เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานไทยในปัจจุบันและแนวโน้มที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาของแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานให้ความสนใจเป็นพิเศษในแรงงานกลุ่มเป้าหมาย 10 กลุ่ม² ทั้งนี้ได้พิจารณาในประเด็นสภาพปัญหา และความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเหล่านั้น เพื่อหาแนวทางขจัดปัญหา และจัดรูปแบบการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเหล่านั้นให้มากที่สุด บทที่ 8 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งที่มีผลกระทบต่อแรงงาน และการดำเนินงานด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางการดำเนินงานด้านแรงงานที่เหมาะสมภายใต้ภารกิจของกระทรวงแรงงาน บทที่ 9 แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) องค์ประกอบที่สำคัญของบทนี้ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และโครงการ ตลอดจนตัวชี้วัดหลักๆ และบทที่ 10 ข้อเสนอแนะการนำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ไปสู่การปฏิบัติ

² กล่าวถึงแล้วในหน้า 1-7 ถึง 1-8

บทที่ 2

บทบาทนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

การศึกษาบทบาทแผนและนโยบายต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศ ได้ศึกษาจากเอกสารและแผนงานที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดทำขึ้น เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (เฉพาะที่เกี่ยวกับแรงงาน) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) แผนพัฒนาแรงงาน พ.ศ. 2550 ของกระทรวงแรงงาน และยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัดของรัฐบาลสมัย พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรี โดยแผนและนโยบายทั้ง 3 ฉบับ มีสาระสำคัญที่นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาวิเคราะห์ถึงผลกระทบของนโยบายทางเศรษฐกิจด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีผลกระทบต่อแรงงาน เช่น นโยบายเขตการค้าเสรี (Free Trade Area) การประกอบกิจการของต่างชาติโดยใช้ตัวแทนถือหุ้น (Nominee) และนโยบายการเงินสำรองบัญชีเงินบาทของบุคคลที่มีถิ่นอยู่นอกประเทศ เป็นต้น

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มีหลักสำคัญในการดำเนินการ 4 แนวทาง คือ

1. การคุ้มครอง ส่งเสริม และการขยายสิทธิและเสรีภาพของประชาชนอย่างเต็มที่
2. การลดการผูกขาดอำนาจรัฐและจัดการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม
3. การทำให้การเมืองมีความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม
4. การทำให้ระบบตรวจสอบมีความเข้มแข็งและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยมีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับแรงงานดังต่อไปนี้

หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย

ส่วนที่ 1 บททั่วไป

มาตรา 28 บุคคลย่อมอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือใช้สิทธิและเสรีภาพของตนได้เท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐธรรมนูญ หรือไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลย่อมสามารถใช้สิทธิทางศาลเพื่อบังคับให้รัฐต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติในหมวดนี้ได้โดยตรง หากการใช้สิทธิและเสรีภาพในเรื่องใดมีกฎหมายบัญญัติรายละเอียดแห่งการใช้สิทธิและเสรีภาพตามที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้แล้ว ให้การใช้สิทธิและเสรีภาพในเรื่องนั้นเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือจากรัฐ ในการใช้สิทธิตามความในหมวดนี้

ส่วนที่ 3 สิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคล

มาตรา 38 การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจตาม บทบัญญัติแห่งกฎหมาย ซึ่งให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบ หรือใน ระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก

ส่วนที่ 6 สิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

มาตรา 44 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานรวมทั้ง หลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน

ส่วนที่ 9 สิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุขและสวัสดิการจากรัฐ

มาตรา 53 บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับ สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 54 บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 55 บุคคลซึ่งไร้ที่อยู่อาศัยและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 58 บุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการปฏิบัติ ราชการทางปกครองอันมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน

ส่วนที่ 11 เสรีภาพในการชุมนุมและสมาคม

มาตรา 64 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์กรเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่ กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งและวรรคสองจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติ แห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรม อันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

ส่วนที่ 6 แนวนโยบายด้านการต่างประเทศ

มาตรา 82 รัฐต้องส่งเสริมสัมพันธไมตรีและความร่วมมือกับนานาประเทศ และพึงถือหลักในการ ปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค ตลอดจนต้องปฏิบัติตามสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี รวมทั้งตามพันธกรณีที่ได้กระทำกับนานาประเทศและองค์การระหว่างประเทศ

รัฐต้องส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเกี่ยวกับนานาชาติ ประเทศ ตลอดจนต้องให้ความคุ้มครอง และดูแลผลประโยชน์ของคนไทยในต่างประเทศ

ส่วนที่ 7 แนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ

มาตรา 83 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

มาตรา 84 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

(1) สนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบเสรีและเป็นธรรมโดยอาศัยกลไกตลาด และสนับสนุนให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน โดยต้องยกเลิกและละเว้นการตรากฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ควบคุมธุรกิจที่ไม่สอดคล้องกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจ และต้องไม่ประกอบกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับเอกชน เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐ รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการจัดให้มีสาธารณูปโภค

(2) สนับสนุนให้มีการใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ควบคู่กับการประกอบกิจการ

(3) ควบคุมให้มีการรักษาวินัยการเงินการคลัง เพื่อสนับสนุนเสถียรภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีอากรให้มีความเป็นธรรม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม

(4) จัดให้มีการออมเพื่อการดำรงชีพในยามชราแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

(5) กำกับให้การประกอบกิจการมีการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม ป้องกันการผูกขาดตัดตอนไม่ว่าโดยตรงและทางอ้อม และคุ้มครองผู้บริโภค

(6) ดำเนินการให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม ขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของประชาชน และส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทย เพื่อใช้ในการผลิตสินค้าบริการ และการประกอบอาชีพ

(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานมีคุณค่าอย่างเดียวกัน ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

(8)

(9) ส่งเสริม สนับสนุน และคุ้มครองระบบสหกรณ์ให้เป็นอิสระและการรวมกลุ่มการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพ ตลอดทั้งการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อดำเนินกิจการด้านเศรษฐกิจ

ส่วนที่ 10 แนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

มาตรา 87 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนดังต่อไปนี้

(1) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะ

(3)

(4) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้มแข็งในทางการเมือง และจัดให้มีกฎหมายจัดตั้งกองทุนพัฒนาการเมืองภาคพลเมืองเพื่อช่วยเหลือการดำเนินกิจกรรมสาธารณะของชุมชน รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มประชาชนที่รวมตัวกันในลักษณะเครือข่ายทุกรูปแบบที่จะสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอความต้องการของชุมชนในพื้นที่ (ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ฉบับลงประชามติ)

นอกจากการคุ้มครองโดยทั่วไปที่แรงงานจะได้รับตามสิทธิของพลเมืองไทยแล้ว ยังได้มีการเพิ่มอำนาจคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีหน้าที่ในการตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือการละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ย่อมาหมายรวมไปถึงแรงงานไทยด้วย อย่างไรก็ตามยังคงครอบคลุมไปถึงการละเมิด การเพิกเฉย การกระทำหรือการละเลยการกระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือที่ไม่เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคีอีกด้วยตามมาตรา 257 รวมทั้งให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีหน้าที่เป็นผู้เสียหายแทนแรงงานหรือบุคคลเพื่อฟ้องศาลได้ในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

กล่าวโดยสรุปคือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการคุ้มครองการส่งเสริมและการขยายสิทธิเสรีภาพของแรงงาน ซึ่งครอบคลุมถึงเด็กและเยาวชน สตรี แรงงานกลุ่มพิการ ผู้ยากไร้ ทูพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก อย่างไรก็ตามก็ตีความหมายของกระทรวงแรงงานในปัจจุบันมีความครอบคลุมสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับนี้อยู่แล้ว เพียงแต่จำเป็นต้องเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างจริงจัง ก่อนที่จะมีการพิจารณาปรับกฎหมายที่มีอยู่เดิมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มากยิ่งขึ้น

2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการปรับตัวของประเทศ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในระยะ 10-15 ปีข้างหน้า โดยยังคงอัญเชิญ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวม ที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) โดยการตั้งเป้าหมายเพิ่มจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเป็น 10 ปี พัฒนากำลังแรงงานระดับกลางที่มีคุณภาพเพิ่มเป็นร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานทั้งหมด และเพิ่มสัดส่วนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาเป็น 10 คนต่อประชากร 10,000 คน เพื่อพัฒนาทั้งทางร่างกายจิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต

ทั้งนี้ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนามนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตใจ ควบคู่กับคุณธรรม และส่งเสริมให้คนไทยอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข

ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน มีดังนี้

(1) การพัฒนาคนและสังคมไทย สู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้

(1.1) การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยมุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนทั้งด้านจิตใจ ทักษะชีวิต และความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต การพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงาน และเร่งผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการจัดการองค์ความรู้

(1.2) พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานให้รองรับการแข่งขันของประเทศ โดยเพิ่มพูนความรู้ และทักษะพื้นฐานในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้นทั้งการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ แก้ปัญหา ตัดสินใจ ทำงานเป็นทีม มีจริยธรรม มีวินัยในการทำงาน สามารถรองรับและเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่

(1.3) จัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะที่สอดคล้องกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีการส่งต่ออย่างเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปสู่ระดับวิชาชีพ โดยเสริมสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน ชุมชนทุกระดับในการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน จัดหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นที่หลากหลายสำหรับแรงงานเพื่อสร้างทางเลือกในการประกอบอาชีพหรือเปลี่ยนงาน ส่งเสริมการฝึกงานในสถานประกอบการ ผลักดันองค์กรต่างๆ ในสังคมให้จัดการศึกษาในรูปแบบ “ศูนย์การเรียนรู้” จัดระบบคุณวุฒิ วิชาชีพในสาขาที่มีความพร้อมและตรงกับความต้องการ เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม จัดการฝึกอบรมอาชีพและสร้างงานให้ผู้ด้อยโอกาสมีงานทำที่เหมาะสมทั้งในสถานประกอบการกิจการและอาชีพอิสระ และจัดทำข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพทุกอาชีพเผยแพร่

(1.4) การเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข โดยพัฒนาระบบการคุ้มครองทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อการประกอบอาชีพและรายได้ ขยายการคุ้มครองทางสังคมให้ทั่วถึงโดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ สตรีและผู้ด้อยโอกาส

(1.5) ส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มีความปลอดภัย น่าอยู่ และสงบสุขบนพื้นฐานของความยุติธรรมในสังคมและได้รับการคุ้มครองสิทธิต่างๆ อย่างเป็นธรรม

(1.6) เร่งขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง ทั้งการบริการและการพัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพ

(2) การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ

(2.1) เสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตของคนในชุมชนทั้งการสร้างหลักประกันชีวิต สวัสดิการสังคม ความมั่นคงด้านอาหาร สุขภาพ ที่อยู่อาศัย การคุ้มครองผู้บริโภค และสิทธิมนุษยชนโดย

สนับสนุนให้มีการระดมทุนเพื่อการออมทรัพย์ในรูปแบบต่างๆ สำหรับเป็นแหล่งทุนในการพัฒนาอาชีพและจัดสวัสดิการชุมชนเบื้องต้น

(2.2) การสร้างความมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชน โดยการส่งเสริมภาคการผลิตและบริการในการเคลื่อนย้ายเครื่องจักรหรือกิจกรรมบางส่วนไปสร้างอาชีพ และการจ้างงานในท้องถิ่นและพื้นที่ห่างไกล เพื่อลดการเคลื่อนย้ายแรงงานสู่เมืองหลวง

(2.3) สร้างระบบการบ่มเพาะวิสาหกิจชุมชน สร้างผู้ประกอบการใหม่ควบคู่กับการพัฒนาความรู้ด้านการจัดการ การตลาด ฯลฯ และการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพของกลุ่มต่างๆ รวมทั้งคนพิการในชุมชน เพื่อลดความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ

(3) การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน

(3.1) การปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อเพิ่มผลิตภาพและคุณค่าของสินค้าและบริการบนฐานความรู้และความเป็นไทย โดยปรับโครงสร้างภาคเกษตรให้เป็นแหล่งผลิตอาหารที่สำคัญของโลก ปรับโครงสร้างภาคอุตสาหกรรมให้เป็นฐานการผลิตระดับภูมิภาค/โลก โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรทั้งในระบบและการฝึกอบรมให้มีความเก่ง/ความชำนาญ สอดคล้องกับความต้องการที่จะยกระดับอุตสาหกรรมรายสาขาควบคู่กับการสร้างสำนึกและทักษะที่เกี่ยวกับนิสัยทางอุตสาหกรรม การปรับโครงสร้างบริการให้เป็นแหล่งรายได้หลักของประเทศ โดยพัฒนาท่องเที่ยวไทย พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจบริการที่มีศักยภาพ เพื่อขยายฐานการผลิตและการตลาด เช่น บริการด้านสุขภาพและสปา ธุรกิจการก่อสร้าง เป็นต้น

(4) การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ

(4.1) มุ่งให้ธรรมาภิบาลของประเทศดีขึ้น มีคะแนนภาพลักษณ์ของความโปร่งใสอยู่ที่ 5.0 ภายในปี 2554 ระบบราชการมีขนาดที่เหมาะสมและมีการดำเนินงานที่คุ้มค่าที่เพิ่มขึ้น ลดกำลังคนภาคราชการให้ได้ร้อยละ 10 ภายในปี 2554

(4.2) สร้างองค์ความรู้ร่วมกับประชาชาติไทยและธรรมาภิบาลในบริบทไทยให้มีการศึกษาวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ในด้านวัฒนธรรมประชาธิปไตย วัฒนธรรมธรรมาภิบาล และวัฒนธรรมสันติวิธีเพิ่มขึ้นในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (กระทรวงแรงงาน, 2549)

2.3 นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลปัจจุบันที่มีพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2549 ถึงแนวทางการดำเนินงานของรัฐบาลที่จะยังคงยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือการใช้หลักคุณธรรมกำกับการพัฒนาภายใต้กรอบความยั่งยืนและพอดี โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านแรงงาน ดังนี้

(1) เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาคแรงงาน ภาคเอกชน และภาครัฐ ให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาคูณภาพและฝีมือของแรงงานในระดับต่างๆ เพื่อให้สามารถมีผลผลิตและรายได้สูงขึ้นตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตลอดจนส่งเสริมให้แรงงานทุกกลุ่มมีงานทำ มีอาชีพเสริม ได้รับการคุ้มครองและดูแลด้านสุขอนามัยความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนมีหลักประกันความมั่นคง รวมทั้งสวัสดิการแรงงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

(2) ดูแลผู้ที่ไม่พร้อมหรือยังไม่สามารถจะปรับตัวได้ โดยการจัดสวัสดิการสงเคราะห์และบริการทางสังคมที่จำเป็นอย่างทั่วถึง และโดยการดูแลโอกาสในการเรียนรู้ การศึกษา ตลอดจนการฝึกอาชีพสำหรับคนเหล่านี้และลูกหลาน

(3) สร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ ยึดมั่นความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างมาตรฐานการบริหารจัดการโครงการที่ดี และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนตั้งแต่การวางแผนจนถึงการดำเนินโครงการ

(4) จัดทำแผนแม่บทโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญา เพื่อเร่งรัดให้มีการสร้างปัญญาในสังคม เพื่อสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียง และเพื่อสร้างความสามารถของประเทศอย่างยั่งยืน

(5) เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึง โดยคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

(6) ปฏิรูประบบสุขภาพเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงจากพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม พัฒนาระบบบริการสุขภาพ ทั้งการเสริมสร้างสุขภาพ การป้องกันโรค การบริการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างมีคุณภาพ ทั่วถึง และเป็นธรรม

(7) คุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทยในต่างประเทศ และเสริมสร้างบทบาทของชุมชนไทยในต่างประเทศ (สุรยุทธ์ จุลานนท์, แดงการณ. 2549)

2.4 นโยบายเขตการค้าเสรี (Free Trade Area)

นโยบายการค้าเสรีในปัจจุบันไม่ได้จำกัดเฉพาะประเทศภูมิภาคเดียวกันเท่านั้น ประเทศต่างภูมิภาคก็สามารถร่วมมือลักษณะนี้ได้ โดยในความร่วมมือดังกล่าวมีทั้งความตกลงด้านการค้า ด้านบริการ การลงทุน และประสานนโยบายด้านสังคมระหว่างกัน ในส่วนของประเทศไทยมีการเจรจาเพื่อนำไปสู่การตั้งเขตการค้าเสรีกับประเทศคู่ค้าต่างๆ รวม 12 ประเทศ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

กลุ่มแรก เป็นประเทศเป้าหมายที่ไทยให้ความสำคัญทำเขตการค้าเสรี ได้แก่ จีน ญี่ปุ่น อินเดีย และสหรัฐอเมริกา ซึ่งประเทศเหล่านี้มีศักยภาพเพียงพอที่จะรับสินค้าจากประเทศไทยได้มาก

กลุ่มที่สอง เป็นตลาดใหม่ของไทย ได้แก่ บาเรนห์ ศรีลังกา บังคลาเทศ ออสเตรเลีย เปรู เม็กซิโก บราซิล และแอฟริกาใต้ ซึ่งประเทศเหล่านี้มีศักยภาพรองรับสินค้าจากไทยได้เพียงส่วนหนึ่ง แต่เป็นประเทศที่เป็นแหล่งวัตถุดิบให้ไทย และเป็นประตูการค้าสู่ประเทศต่างๆ ในภูมิภาค

การเปิดการค้าเสรีของไทยจะมีผลกระทบต่อแรงงานไทยอย่างไรนั้น สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (วรวรรณ ชานูด้วยวิทย์, 2549) ได้มีผลการศึกษาเสนอต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) โดยศึกษาค่าความยืดหยุ่นของแรงงานต่อผลผลิตรายสาขาการผลิตต่างๆ เพื่อพิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงผลผลิตของสาขาการผลิตซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจากการเปิดการค้าเสรีส่งผลกระทบต่อแรงงานในสาขาการผลิตนั้นๆ อย่างไร จากการศึกษาพบว่า ในกรณีการเปิดเสรีการค้าทวิภาคีโดยลดภาษีนำเข้าของประเทศไทยและประเทศคู่ค้าให้เท่ากับร้อยละ 0 ทั้งภาษีสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมทำให้บางอุตสาหกรรม

จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น และบางอุตสาหกรรมจะมีการจ้างงานลดลง แต่โดยรวมแล้วการจ้างงานของประเทศไทยจะมีการเติบโตขึ้น เช่น การเปิดเสรีทางการค้ากับประเทศญี่ปุ่นจะทำให้การจ้างงานอุตสาหกรรมอาหาร เครื่องดื่มและยาสูบเพิ่มขึ้นประมาณ 7 หมื่นคน และสาขาก่อสร้างเพิ่มขึ้นประมาณ 6 หมื่นคน ถ้าเปิดเสรีทางการค้ากับประเทศสหรัฐอเมริกาจะทำให้อุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้ามีการจ้างงานเพิ่มขึ้นประมาณ 2 หมื่นคน และอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นประมาณ 7 หมื่นคน การเปิดการค้าเสรีกับ 7 ประเทศพร้อมกัน (ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา จีน อินเดีย ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และเปรู) ทำให้อุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้ามีการจ้างงานเพิ่มขึ้นประมาณ 2 หมื่นคน อุตสาหกรรมอาหาร เครื่องดื่มและยาสูบมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นประมาณ 9 หมื่นคน ส่วนอุตสาหกรรมโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะมีการจ้างงานลดลงประมาณ 1 หมื่นคน อย่างไรก็ตามการศึกษาครั้งนี้เป็นการประมาณการในภาพรวมเท่านั้น แต่ผลกระทบต่อแรงงานไทยในความเป็นจริงหากประเทศไทยและประเทศคู่ค้ามีการเจรจาตกลงกันได้แล้ว จำเป็นต้องมีการศึกษาเป็นกรณีๆ ไป

ตัวอย่างกรณีศึกษา การเปิดเขตการค้าเสรีระหว่างไทยกับสหรัฐอเมริกา (TUSFTA) จากการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2549) ให้กับกรมอเมริกาและแปซิฟิกภายใต้กระทรวงการต่างประเทศสามารถแยกผลการศึกษามีต่อแรงงานผู้ประกอบการวิชาชีพในระดับต่างๆ เป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกผลกระทบที่มีผลต่อแรงงานไทยอันเนื่องมาจากนักลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนในประเทศไทยและส่วนที่สอง ผลกระทบต่อแรงงานวิชาชีพต่างๆ ที่จะเข้าไปทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกา

TUSFTA อาจจะมีส่วนสนับสนุนให้นักลงทุนเข้ามาลงทุนในสาขาเกษตรอุตสาหกรรมและบริการ แต่เท่าที่ผ่านมาได้เป็นเช่นนั้นโดยเฉพาะภาคการเกษตรไม่มีผู้ใดสนใจมาลงทุนแข่งกับคนไทยในสาขาเหล่านี้ ที่จริงแล้วประเทศไทยมีสนธิสัญญาไมตรีไทย-อเมริกามาตั้งแต่ปี 2509 ซึ่งให้สิทธิกับประชาชนของประเทศสหรัฐอเมริกาเข้ามาลงทุนในประเทศไทยได้โดยมีข้อจำกัดน้อยมากอยู่แล้ว ข้อตกลง TUSFTA จึงไม่มีผลมากนักต่อการลงทุนในภาคการผลิต ผลกระทบที่มีต่อแรงงานไทยจึงไม่แตกต่างไปจากเดิมมากนัก ขณะเดียวกันการเข้ามาลงทุนในภาคบริการ เช่น ภาคการเงิน เป็นต้น อาจจะทำให้บริษัทไทยที่ทำธุรกิจด้านบริการเสียเปรียบอยู่บ้าง แต่ถ้าพิจารณาในมุมมองของแรงงานและ/หรือผู้ประกอบการด้านบริการน่าจะได้ประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ เนื่องจากสามารถทำงานกับบริษัทหรือธุรกิจที่มีอำนาจจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการค่อนข้างสูงกว่าผู้ประกอบการไทย

ในทางกลับกัน ถ้ามีข้อตกลง TUSFTA จะมีโอกาสให้ธุรกิจของไทยและ/หรือผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ สามารถเข้าไปทำงานหรือเข้าไปขยายกิจการในสหรัฐอเมริกาได้มากขึ้นในรูปแบบของวีซ่า H-1B (ผู้เชี่ยวชาญ) H-2B (ระดับผู้มีทักษะ/ไม่มีทักษะ) หรือ B-Visa series หรือ E-Visa series เป็นต้น การเข้าไปทำธุรกิจด้านร้านอาหารไทย หรือนวดบำบัดไทยสามารถขยายได้ง่ายขึ้น โดยการนำเอาคนงานไทยที่มีทักษะเข้าไปทำงาน ถ้ามีการทำข้อตกลง TUSFTA คาดว่า คนไทยได้ประโยชน์น้อย เพราะว่าตลาดงานของประเทศไทยไม่มีคนว่างงานมากนัก ขณะเดียวกัน คนงานไทยทุกระดับยังมีปัญหาเรื่องมาตรฐานการศึกษาและวิชาชีพซึ่งไม่เป็นที่ยอมรับของประเทศปลายทาง ทักษะด้านภาษาอ่อนแอมาก ทำให้เป็นข้อจำกัดที่สำคัญที่คนไทยจะได้ประโยชน์

จากการทำ TUSFTA นอกเหนือจากการขาดองค์ความรู้และ/หรือวัฒนธรรมในการแสวงหาโอกาสการไปลงทุนที่ต่างประเทศ

ผลพวงจากการเปิดการค้าเสรี อาจส่งผลกระทบต่อที่จะเกิดขึ้นกับผู้ใช้แรงงาน เช่น การนำเข้าแรงงานที่มีฝีมือจำนวนมาก หรือกระทั่งการละลาย คุ่มครองสวัสดิภาพแรงงาน ผู้ที่จะได้รับผลกระทบหนักที่สุด คือแรงงานในอุตสาหกรรมที่ไม่สามารถแข่งขันได้ ซึ่งอาจทำให้หาทางลดต้นทุน ปลดคนงาน หรือ ลดชั่วโมงการทำงาน และลดขนาดองค์กร

ถึงแม้การเปิดการค้าเสรีจะทำให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นในบางอุตสาหกรรม แต่บางอุตสาหกรรมก็มีการปลดคนงานไปพร้อมๆ กัน ทำให้เกิดการย้ายงานระหว่างอุตสาหกรรมตามกลไกของเศรษฐกิจ ซึ่งอัตราการมีงานทำไม่ควรจะเกิดการเปลี่ยนแปลงมากนัก ทั้งนี้ ถึงแม้ว่าแรงงานที่ถูกปลดอาจได้รับการจ้างงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ แต่ยังคงได้รับผลกระทบในหลายด้าน เช่น แรงงานอาจได้งานที่ไม่ตรงกับความถนัด หรือไม่ใช่อุตสาหกรรมที่ต้องการ ได้รับผลตอบแทนหรือสวัสดิการน้อยกว่าที่เคยได้รับ รวมทั้งต้องเผชิญกับปัญหาการปรับตัว การเรียนรู้งานใหม่ เกิดความกดดันมากขึ้น

แรงงานที่ถูกปลดเนื่องจากอุตสาหกรรมที่ทำงานอยู่หดตัวจากผลกระทบของการเปิดการค้าเสรี อาจยังต้องเจอการแข่งขันจากเครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีทันสมัย หลายๆ อุตสาหกรรมได้มีโอกาสเรียนรู้และได้รับประโยชน์จากการถ่ายทอดเทคโนโลยี ซึ่งเป็นผลมาจากการเปิดการค้าเสรี จึงทำให้มีโอกาสรับเทคโนโลยีใหม่ๆ มากมาย และสามารถนำเทคโนโลยีมาทดแทนแรงงานได้จำนวนหนึ่ง ดังนั้น บางอุตสาหกรรมอาจมีปริมาณการผลิตเพิ่มขึ้น แต่ไม่ได้หมายความว่ามีการจ้างแรงงานมากขึ้นโดยเสมอไป ตามที่ได้กล่าวแล้วว่า แรงงานที่ถูกปลดออก อาจมีปัญหาในการหางานใหม่ เพราะความสามารถ ความถนัด อาจไม่เป็นที่ต้องการในอุตสาหกรรมอื่น จึงอาจประสบกับระยะเวลาว่างงานที่ยาวนาน แรงงานระดับกลางและระดับล่างที่มีอายุมากจะได้รับผลกระทบอย่างมาก เนื่องจากปัญหาในการปรับตัวเปลี่ยนไปทำงานในอุตสาหกรรมอื่นที่มีแนวโน้มต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น

กล่าวโดยสรุปก็คือ ผลกระทบสุทธิที่เกิดขึ้นกับแรงงาน จะมีผลกระทบต่อบางกลุ่ม บางอาชีพ ที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใช้แรงงานเข้มข้น และตลาดผลิตภัณฑ์อยู่ในประเทศนั้นๆ ไปในทางบวก ขณะที่ผลกระทบในทางลบเกิดขึ้นกับคนทำงานในอุตสาหกรรมที่ไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันน้อย เช่น อุตสาหกรรมโลหะและผลิตภัณฑ์เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ผลกระทบโดยภาพรวมยังคงเป็นบวก ส่วนจะบวกมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวของอุตสาหกรรมและแรงงานของไทย

2.5 นโยบายเกี่ยวกับการประกอบกิจการของต่างชาติโดยใช้ตัวแทนถือหุ้น (Nominee)

การเข้มงวดกฎหมายการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. 2542 กับผลกระทบต่อแรงงานจากปัญหา “นอมินี” หรือการถือหุ้นแทนบุคคลอื่น ของกรณี กุหลาบแก้ว ซึ่งเป็นคดีความกันอยู่นั้น กระทรวงพาณิชย์จึงได้ทำการแก้ไขพระราชบัญญัติประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. 2542 ซึ่งได้ผ่านมติ คณะรัฐมนตรีไปเมื่อวันที่ 9 มกราคม 2550 โดยบทเฉพาะกาลระบุว่า “บริษัทต่างชาติที่ถือหุ้นรวมกันทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อมเกินกว่าร้อยละ 50 ต้องลดสัดส่วนลงใน 1 ปี ส่วนกรณีต่างชาติที่มีสิทธิออกเสียงรวมกันแล้วเกินกว่าร้อยละ 50 จะต้อง

ลดสิทธิลงภายใน 2 ปี” สำหรับต่างชาติถือหุ้น “ธุรกิจในปีบัญชี 3” ร้อยละ 100 ต้องมาแจ้งให้รัฐบาลทราบภายใน 90 วัน (โดยไม่มีโทษ) ส่วนบุคคลใดที่ถือหุ้นในลักษณะนอมินีต้องแจ้งภายใน 90 วันและขยายออกไปภายใน 1 ปี (สยามมิเดีย นิวส์, 2550. [Online] Available URL: <http://www.siammedia.org/news/thailand/20070112-02.php>)

มุมมองของผู้ลงทุนคิดว่ากฎหมายนี้ส่งสัญญาณในทางลบต่อผู้ลงทุนจากต่างประเทศ โดยเฉพาะเรื่องที่ต้องให้คนไทยที่ร่วมธุรกิจ (ในฐานะนอมินี) มีสิทธิออกเสียงร้อยละ 51 ทำให้เกิดผลเสียต่อผู้ที่เข้ามาลงทุนใหม่และผู้ที่จะถอนตัวออกไปจากประเทศไทย (ไม่ทราบมูลค่า)

ผลกระทบที่มีต่อแรงงานหรือตลาดแรงงานยังไม่มีทำการวิเคราะห์อย่างชัดเจน ถ้าจะประเมินจากสาขาการผลิตที่ถูกกระทบโดยเฉพาะสาขาการผลิตที่แท้จริงคือ อุตสาหกรรมซึ่งได้ลงทุนและเปิดดำเนินการไปแล้ว จะยังคงไม่มีผลกระทบถึงขนาดปิดโรงงาน แต่ส่วนที่จะกระทบมากคือในภาคอสังหาริมทรัพย์ โดยเฉพาะสถานที่ท่องเที่ยวที่ชาวต่างประเทศนิยมซื้อไว้เป็นที่พักอาศัยอาจจะชะลอตัวลง เช่น ภูเก็ต เกาะสมุย กระบี่ พัทยา เนื่องจากนักลงทุนจากต่างชาติจะนำเงินเข้ามาลงทุนหรือคนไทยพึ่งเงินลงทุนจากต่างชาติทำได้ยากขึ้นและก่อให้เกิดผลกระทบระยะยาวต่อการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ของประเทศ

อีกประเด็นหนึ่งคือ ถ้ามีการบังคับใช้กฎหมายนี้อย่างจริงจัง หุ้นส่วนเกินร้อยละ 50 ที่นักลงทุนต่างชาติจำเป็นต้องนำออกมาขายให้คนไทยระดมทุนไปซื้อคืนส่วนนี้คงยากมากเพราะว่าเป็นเงินมหาศาล

กล่าวโดยสรุปคือ ในช่วงระยะเวลาหลัง 1 ปี ซึ่งเป็นช่วงของการผ่อนผันตามบทเฉพาะกาลหลังจากกฎหมายเริ่มนำมาใช้อย่างเป็นทางการจะเริ่มเห็นผลกระทบที่ชัดเจนขึ้น ซึ่งคาดประมาณว่า อาจจะมีผลกระทบต่อการขยายตัวของภาคอสังหาริมทรัพย์ที่เคยขยายตัว ร้อยละ 3.1 ในปี 2549 จะชะลอตัวโดยอาจจะขยายตัวร้อยละ 2.5-4.3 ในปี 2550¹ และส่งผลต่อเนื่องไปถึงการจ้างงานที่คาดว่าจะชะลอตัวลงเปรียบเทียบกับปีที่ยังไม่ได้ใช้มาตรการนี้ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสาขาก่อสร้างเป็นสาขาขาดแคลนแรงงานและใช้แรงงานต่างด้าวไม่น้อยกว่า 100,000 คนทุกปี การชะลอตัวของอสังหาริมทรัพย์จึงน่าจะกระทบแรงงานไทยไม่มากนัก

2.6 นโยบายการกักเงินสำรองบัญชีเงินบาทของบุคคลที่มีถิ่นอยู่นอกประเทศ

จากการที่เศรษฐกิจโดยรวมของช่วงปลายปี 2549 ชะลอตัวลงแต่เงินบาทกลับแข็งค่าขึ้น ซึ่งสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ได้ทำการวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการใช้มาตรการป้องกันการเก็งกำไรค่าเงินบาท (ฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์ และสมชัย จิตสุชน, 2549) เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2549 ซึ่งส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการลงทุน โดยมาตรการดังกล่าวโดยสังเขปคือ การบังคับให้มีการกักเงินสำรองไว้ร้อยละ 30 ถ้าเงินนี้นำมาลงทุนในประเทศและเก็บไว้ในประเทศนานกว่า 1 ปี นักลงทุนจะได้เงินสำรองส่วนนี้คืน แต่ถ้าถอนก่อนครบกำหนดจะถูกหักไว้ร้อยละ 10 ของเงินนำเข้าไปแต่ต้น ผลที่เกิดขึ้นทันทีคือ

(1) ผลตอบแทนของเงินทุนที่นำเข้ามาจากภายนอกประเทศมากกว่า 1 ปี ลดลงไปทันทีอย่างน้อยร้อยละ 30

(2) เพิ่มความเสี่ยงให้กับผู้นำเงินเข้ามาเป็นอย่างมาก เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจการเมืองของไทยผันผวน

¹ อัตราการขยายตัวการลงทุนด้านอสังหาริมทรัพย์เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประมาณการโดยศูนย์วิจัยกสิกรไทย

(3) ลดสภาพคล่องของการนำเงินเข้ามาลงทุนในตลาดทุน

(4) ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตลาดพันธบัตร ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับการพัฒนาแหล่งเงินทุนระยะยาวสำหรับธุรกิจ

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยได้เสนอให้ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ปรับวิธีการบริหารการไหลเวียนของเงินทุนระหว่างประเทศโดยลดผลตอบแทนของเงินลงทุนจากต่างประเทศในช่วงมีเงินไหลเข้ามากเกินไป โดยปรับแบบค่อยเป็นค่อยไปตามสถานการณ์ควบคู่ไปกับการกั้นเงินสำรองร้อยละ X ของเงินที่นำมาลงทุน² ซึ่งจะใช้ในกรณีผิดปกติเท่านั้น

ผลกระทบที่มีต่อด้านแรงงานยังไม่มีการศึกษาที่ชัดเจน เนื่องจากเป็นระยะแรกที่ธนาคารแห่งประเทศไทยนำมาตรการด้านการเงินนี้มาใช้และมีได้กำหนดทิศทางของนโยบายการเงินนี้เอาไว้ชัดเจน แต่อาจจะประเมินผลกระทบต่อแรงงานอย่างกว้างๆ ได้จากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจส่งผลต่อตลาดแรงงานอีกต่อหนึ่ง สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยคาดว่ารัฐบาลชั่วคราวจะไม่กระตุ้นเศรษฐกิจมากเกินไป (ระดับพอเพียง) อัตราดอกเบี้ยมีแนวโน้มลดลง ซึ่งจะมีผลทางจิตวิทยาต่อเงินบาทที่มีแนวโน้มมีค่าอ่อนตัวลงทำให้การเก็งกำไรลดลง เป้าหมายการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ (GDP) ในปี 2550 อยู่ที่ระดับร้อยละ 4.25 ถึงร้อยละ 4.75 จะส่งผลให้การจ้างงานอยู่ในระดับที่สามารถดูดซับแรงงานใหม่ได้จนไม่ให้อัตราการว่างงานดีกว่าเมื่อปี 2549 มากนัก

2.7 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ปัจจุบันอนุสัญญาพื้นฐานของ International Labour Organization (ILO) มีอยู่ 4 หมวดพื้นฐาน แต่ละหมวดมี 2 อนุสัญญา ดังนี้

(1) หมวดว่าด้วยแรงงานบังคับ

- อนุสัญญาฉบับที่ 29: Forced Labour Convention, 1930
- อนุสัญญาฉบับที่ 105: Abolition of Forced Labour Convention, 1957

(2) หมวดว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

- อนุสัญญาฉบับที่ 100: Equal Remuneration Convention, 1951
- อนุสัญญาฉบับที่ 111: Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958

(3) หมวดว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

- อนุสัญญาฉบับที่ 87: Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948
- อนุสัญญาฉบับที่ 98: Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949

² หากมีการกำหนดค่า X เท่ากับร้อยละ 10 หมายความว่า ถ้านำเงินมาลงทุนในตราสารที่ให้ผลตอบแทนร้อยละ 5 ผู้ลงทุนจากต่างประเทศจะได้ผลตอบแทนเพียงร้อยละ 4.5 เนื่องจากลงทุนได้เพียงร้อยละ 90 ของเงินที่นำเข้ามา

(4) หมวดว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่ถูขุดรีดเอาเปรียบ

- อนุสัญญาฉบับที่ 138: Minimum Age Convention, 1973
- อนุสัญญาฉบับที่ 182: Worst Forms of Child Labour Convention, 1999

อนุสัญญาทั้ง 8 ฉบับข้างต้นนี้ ประเทศไทยได้มีการให้สัตยาบันแล้ว 5 ฉบับ และอนุสัญญาที่ไม่อยู่ในหมวดอนุสัญญาพื้นฐานอีกทั้งหมด 9 ฉบับ³ ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 อนุสัญญาที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน

| ฉบับที่ | ชื่ออนุสัญญา | วันที่ให้สัตยาบัน |
|---------|--|--------------------|
| 14 | Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรม | 5 เมษายน 2511 |
| 19 | Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในเรื่องค่าตอบแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนงานต่างชาติ | 5 เมษายน 2511 |
| 29 | Forced Labour Convention, 1930 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ | 26 กุมภาพันธ์ 2512 |
| 80 | Final Articles Revision Convention, 1946 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา | 5 ธันวาคม 2490 |
| 88 | Employment Service Convention, 1948 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน | 26 กุมภาพันธ์ 2512 |
| 100 | Equal Remuneration Convention, 1951 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน | 8 กุมภาพันธ์ 2542 |
| 104 | Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1955 ว่าด้วยการยกเลิกการลงโทษทางอาญาแก่คนงานพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง | 29 กรกฎาคม 2507 |
| 105 | Abolition of Forced Labour Convention, 1957 ว่าด้วยยกเลิกแรงงานบังคับ | 2 ธันวาคม 2510 |
| 116 | Final Articles Revision Convention, 1961 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา | 24 กันยายน 2505 |
| 122 | Employment Policy Convention, 1964 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน | 26 กุมภาพันธ์ 2512 |
| 123 | Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน | 5 เมษายน 2511 |
| 127 | Maximum Weight Convention, 1967 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ | 26 กุมภาพันธ์ 2511 |
| 138 | Minimum Age Convention, 1973 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงาน | 11 พฤษภาคม 2547 |
| 182 | Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก | 16 กุมภาพันธ์ 2544 |

ที่มา: ข้อมูลมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ, สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

³ ข้อมูลจาก <http://www.ilo.org/ilolex/english/newcountryframeE.htm> ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2550

2.7.1 การปฏิบัติตามอนุสัญญา

(1) อนุสัญญาฉบับที่ 14 Weekly Rest (Industry) Convention

ในเนื้อหาของอนุสัญญาฉบับนี้ ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์สำหรับพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยที่พนักงานจะต้องได้รับวันหยุดพักผ่อนไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงติดต่อกัน ภายในระยะเวลาการทำงาน 7 วัน โดยที่พนักงานในแต่ละสถานประกอบการควรมีช่วงเวลาหยุดพักผ่อนพร้อมกัน และวันหยุดควรถูกกำหนดให้ตรงกับวันหยุดตามประเพณี หรือธรรมเนียมของประเทศที่มีอยู่แล้ว สำหรับในประเทศไทยนั้น มีกฎหมายเกี่ยวกับการลาหยุดกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28 กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

(2) อนุสัญญาฉบับที่ 19 Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention

อนุสัญญาฉบับนี้ว่าด้วยความเท่าเทียมกันของคนในประเทศ และผู้ถือสัญชาติอื่นในประเทศนั้นๆ ในกรณีของการจ่ายค่าชดเชยในกรณีที่แรงงานได้รับการบาดเจ็บจากการทำงาน โดยที่ผู้ถือสัญชาติอื่นๆ ในที่นี้คือสัญชาติที่ได้ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาฉบับนี้ ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2550 มีประเทศที่ได้ลงนามให้สัตยาบันกับอนุสัญญาฉบับที่ 19 นี้แล้ว 120 ประเทศ รวมทั้งประเทศไทยด้วย และมีการกำหนดให้แรงงานสัญชาติอื่นที่ได้มีการให้สัตยาบันได้รับการคุ้มครองเรื่องค่าชดเชยการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุในการทำงาน โดยรวมไปถึงผู้อยู่ในความอุปถัมภ์อีกด้วย ซึ่งแรงงานสัญชาติอื่น จะต้องได้รับค่าชดเชยที่ทัดเทียมกับแรงงานของประเทศนั้นๆ

ประเทศไทยได้มีการดำเนินการตามที่ได้ให้สัตยาบัน เช่น ข้อกำหนดในประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย: ข้อกำหนด (รท.2547/พ127ง/9/10 พฤศจิกายน 2547) หัวข้อที่ 5 เรื่อง “ข้อกำหนด” ข้อย่อยที่ 5.6.1 “สถานประกอบการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพสมรส ทักษะนิสัยส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ”

(3) อนุสัญญาฉบับที่ 29 Forced Labour Convention และ อนุสัญญาฉบับที่ 105 Abolition of Forced Labour Convention

อนุสัญญา 2 ฉบับนี้ จัดเป็นอนุสัญญาพื้นฐานของ ILO ว่าด้วยเรื่องแรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน ซึ่งได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกป้องกันและยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ แรงงานบังคับในที่นี้ หมายถึงงานและการบริการใดๆ ที่คนๆ หนึ่งต้องทำเพราะถูกข่มขู่ หรือเพราะถูกลงโทษ ที่คนๆ นั้นไม่ได้ทำด้วยความสมัครใจเอง ทั้งนี้การบังคับแรงงานจะไม่รวมถึงเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- งานหรือบริการที่เกิดจากกฎหมายว่าด้วยการเกณฑ์ทหาร

- งานหรือบริการที่เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมือง
- งานหรือบริการที่เป็นผลจากการถูกตัดสิทธิลงโทษในศาล ภายใต้การกำกับดูแลของเจ้าหน้าที่
- งานหรือบริการในกรณีฉุกเฉิน ในกรณีที่มีสงคราม หรือเมื่อมีเหตุการณ์ที่เลวร้าย เช่น ไฟไหม้ หรือน้ำท่วม โดยรวมคือ เหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชากรส่วนหนึ่งหรือทั้งหมด
- งานบริการเพื่อประโยชน์ของชุมชน ซึ่งอาจมองได้ว่าเป็นหน้าที่ของพลเมือง
- ประเทศที่ให้สัตยาบันแก่นุสัญญาฉบับนี้ จะต้องปราบปราม และยกเลิกการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับเพื่อ
 - การข่มขู่ทางการเมือง หรือเป็นการลงโทษต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นทางการเมือง หรือการยึดถืออุดมการณ์
 - วัตถุประสงค์แห่งการพัฒนาทางเศรษฐกิจ
 - การลงโทษคนงานทางวินัย
 - การลงโทษต่อการมีส่วนร่วมในการนัดหยุดงาน
 - การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา

ประเทศไทยมีกฎหมายและกฎกระทรวงเกี่ยวกับการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ ดังต่อไปนี้

ก. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย⁴ พ.ศ. 2540 มาตรา 50 และมาตรา 51

มาตรา 50 “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม”

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐหรือเศรษฐกิจของประเทศ การคุ้มครองประชาชนในด้านสาธารณสุข โภค การรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ การคุ้มครองผู้บริโภค การผังเมือง การรักษาทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพของประชาชน หรือเพื่อป้องกันการผูกขาด หรือขจัดความไม่เป็นธรรมในการแข่งขัน

มาตรา 51 “การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ซึ่งให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะการสงครามหรือการรบ หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก”

⁴ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ตราไว้ ณ วันที่ 11 ตุลาคม พุทธศักราช 2540

ข. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย: ข้อกำหนด (รก.2547/พ127ง/9/10 พุทธศักราช 2547) ในหัวข้อที่ 4 และหัวข้อที่ 5

หัวข้อ 4 เรื่อง “บทนิยาม” หัวข้อย่อยที่ 7.1 “การใช้แรงงานบังคับ หมายถึง การว่าจ้าง การกำหนดเงื่อนไข การว่าจ้างหรือการมอบหมายให้บุคคลทำงาน โดยบุคคลนั้นไม่สมัครใจ ทั้งนี้ จะด้วยอาศัยวิธีการหรืออ้างเหตุเพื่อการลงโทษ การหักหนี้ การข่มขู่ การเก็บยึดบัตรประจำตัวหรือหลักฐานประจำตัว หรือวิธีอื่นใดก็ตาม”

หัวข้อที่ 5 เรื่อง “ข้อกำหนด” หัวข้อย่อยที่ 5.3 “การใช้แรงงานบังคับ” โดย

5.3.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ

5.3.2 สถานประกอบกิจการต้องไม่เรียกหรือรับหรือเก็บเงินประกัน บัตรประจำตัวหรือเอกสารประจำตัวใดๆ จากลูกจ้างไม่ว่าเมื่อเข้าทำงานหรือรับเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

(4) อนุสัญญาฉบับที่ 80 Final Articles Revision Convention

สาระหลักของอนุสัญญาฉบับนี้ เกี่ยวข้องกับการแก้ไขคำในอนุสัญญาต่างๆ โดยกำหนดดังนี้

- ใช้คำว่า "ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ" แทนคำว่า "เลขาธิการสันนิบาต"
- ใช้คำว่า "ผู้อำนวยการใหญ่" แทนคำว่า "เลขาธิการ"
- ใช้คำว่า "สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ" แทนคำว่า "สำนักงานเลขาธิการ"
- ยกเลิกการใช้คำว่า "แห่งสันนิบาตชาติ"
- ให้อ้างถึงบทบัญญัติของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ แทนสนธิสัญญาแวร์ซายส์ และสนธิสัญญาสันติภาพอื่น ๆ
- ใช้ตำแหน่ง "ผู้อำนวยการใหญ่" แทนตำแหน่ง "ผู้อำนวยการ" เมื่อกล่าวถึงผู้อำนวยการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
- ต้องมีคำว่า "ซึ่งอาจเรียกว่า" ตามด้วยชื่อแบบสั้นของอนุสัญญา ซึ่งใช้เรียกโดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ รวมอยู่ในอาร์มภบท
- ในทุกมาตราของอนุสัญญาแต่ละฉบับที่มีมากกว่า 1 ย่อหน้า ต้องมีหมายเลขตามลำดับ

(5) อนุสัญญาฉบับที่ 88 Employment Service Convention

อนุสัญญาฉบับที่ 88 มีสาระหลักๆ ว่า ประเทศที่ให้สัตยาบัน จะต้องให้บริการจัดหางานแบบไม่เสียเงินแก่ประชาชน และให้มีความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในการดำเนินงานของสำนักงานจัดหางานและการพัฒนานโยบายจัดหางาน

สำหรับในประเทศไทย พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ได้มีการกำหนดที่ สอดคล้องกับอนุสัญญาดังนี้

มาตรา 6 ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางขึ้นในกรมการจัดหางาน กระทรวง แรงงาน โดยมีนายทะเบียนจัดหางานกลางเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้

ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานครจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัดขึ้นตรงต่อ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางก็ได้ โดยมีนายทะเบียนจัดหางานจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ตาม พระราชบัญญัตินี้ โดยการจัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 7 ให้จัดตั้งสำนักงานจัดหางานขึ้นในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เรียกว่า “สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน” มีหน้าที่จัดหางานให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการ ทั้งนี้สำนักงาน จัดหางาน กรมการจัดหางาน อาจมีสาขาได้ตามที่อธิบดีเห็นสมควร

(6) อนุสัญญาฉบับที่ 100 Equal Remuneration Convention

ในเนื้อหาของอนุสัญญาฉบับนี้ ประเทศที่ได้ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดอัตราค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม กันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน ค่าตอบแทนในที่นี้ หมายความว่ารวมถึงค่าจ้าง หรือเงินเดือน ปกติพื้นฐาน หรือขั้นต่ำ และค่าตอบแทนเพิ่มเติมใดๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินสดหรือสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่ ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม

ประเทศไทยมีกฎหมายและกฎกระทรวงที่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับนี้ได้แก่

ก. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 15

มาตรา 15 กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้าง งาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

ข. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของ ธุรกิจไทย (รท.2547/พ127ง/9/10 พุทธศักราช 2547) หัวข้อ 5

หัวข้อ 5 เรื่อง “ข้อกำหนด” หัวข้อย่อยที่ 5.6.1 “สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำ หรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุ การทำงาน อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพสมรส ทักษณคดีส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความนิยมในพรรค การเมือง หรือแนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ”

(7) อนุสัญญาฉบับที่ 104 Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention

อนุสัญญาฉบับนี้เกี่ยวข้องกับการยกเลิกการลงโทษทางอาญาแก่คนงานพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง โดยมีการกำหนดให้แต่ละประเทศที่ได้ให้สัตยาบัน ต้องยกเลิกการลงโทษทางอาญาใดๆ ต่อคนงานพื้นเมืองที่

ละเมิดสัญญาจ้างงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องรับรองมาตรการอื่นๆ เพื่อให้เกิดความคืบหน้าในการยกเลิกการลงโทษ ทางอาญาในทุกกรณี ปัจจุบันอนุสัญญาฉบับนี้ได้ถูกยกเลิกแล้ว

(8) อนุสัญญาฉบับที่ 116 Final Articles Revision Convention

สาระหลักของอนุสัญญาฉบับนี้ เกี่ยวข้องกับการแก้ไขคำในอนุสัญญาต่างๆ โดยกำหนดให้ตัดข้อความเกี่ยวกับบทบัญญัติทำยบทที่มีไว้เพื่อการนำเสนอรายงานต่อที่ประชุมสามัญ เรื่องการนำอนุสัญญาไปใช้ปฏิบัติงานได้ออก และแทนด้วยข้อความต่อไปนี้ "เมื่อใดที่พิจารณาได้ว่ามีความจำเป็นต้องนำเสนอรายงานเรื่องการนำอนุสัญญานี้ไปใช้ปฏิบัติงานได้ต่อที่ประชุมใหญ่ และต้องตรวจสอบความต้องการในการบรรจุ วาระการประชุมเรื่อง ปัญหาที่ทำให้ต้องแก้ไขอนุสัญญา โดยทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วน"

(9) อนุสัญญาฉบับที่ 122 Employment Policy Convention

อนุสัญญาฉบับนี้จัดเป็นหนึ่งในอนุสัญญาที่ได้รับความสนใจเป็นอันดับต้นๆ สาระหลักคือ ประเทศที่ได้ให้สัตยาบันต้องมีนโยบายเชิงรุกเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน เพื่อกระตุ้นการเจริญเติบโตและพัฒนาเศรษฐกิจ นโยบายที่กำหนดจะต้องมุ่งสู่

- การมีงานทำ แก่ทุกคนที่พร้อมที่จะทำงาน และกำลังหางาน
- งานดังกล่าวต้องเป็นงานที่มีผลผลิต
- เสรีภาพในการเลือกงาน

ประเทศไทยมีกฎหมายที่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับนี้ได้แก่

ก. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 50 และมาตรา 86

มาตรา 50 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐหรือเศรษฐกิจของประเทศ การคุ้มครองประชาชนในด้านสาธารณสุข โภค การรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ การคุ้มครองผู้บริโภค การผังเมือง การรักษาทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพของประชาชน หรือเพื่อป้องกันการผูกขาด หรือขัดขวางไม่เป็นธรรมในการแข่งขัน

มาตรา 86 รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม

ข. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 15

มาตรา 15 กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้

(10) อนุสัญญาฉบับที่ 123 Minimum Age (Underground Work) Convention

อนุสัญญาฉบับนี้เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดอายุต่ำสุดของผู้ที่จะเข้าทำงานในเหมืองใต้ดิน ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ ปัจจุบันได้ถูกเลิกใช้ไปแล้ว และประเทศไทยได้ประกาศยกเลิกใช้ในปี 2547 ตามอนุสัญญาฉบับนี้ ประเทศที่ได้ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดอายุต่ำสุดของผู้ที่จะทำงานใต้ดินในเหมือง⁵ ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่า 16 ปี ไม่ว่าจะกรณีใดก็ตาม

สำหรับในประเทศไทยมีกฎหมายที่สอดคล้องกับกับอนุสัญญาฉบับนี้ คือ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 49 (9) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้ฟ้า ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา

(11) อนุสัญญาฉบับที่ 127 Maximum Weight Convention

สาระหลักของอนุสัญญาฉบับนี้ เกี่ยวข้องกับการกำหนดน้ำหนักสูงสุดที่ให้แรงงานคนหนึ่งยกได้ โดยป้องกันไม่ให้พนักงานคนหนึ่งต้องแบกหามน้ำหนักที่อาจทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ หรือความปลอดภัยได้ ทั้งนี้ น้ำหนักสูงสุดของสิ่งของนั้น ต้องต่ำกว่าน้ำหนักที่อนุญาตให้คนงานชายที่เป็นผู้ใหญ่คนหนึ่งแบกหามได้

ประเทศไทยได้กำหนดกฎหมายที่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับนี้ ได้แก่

ก. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 37

มาตรา 37 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดอัตราน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้ พ.ศ. 2547

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 มาตรา 31 มาตรา 35 มาตรา 48 และมาตรา 50 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

ข. กฎกระทรวงแรงงาน

ข้อ 1 ให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักไม่เกินอัตราน้ำหนักโดยเฉลี่ยต่อลูกจ้างหนึ่งคน ดังต่อไปนี้

- ยี่สิบกิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กหญิงอายุตั้งแต่สิบห้าปีแต่ยังไม่ถึงสิบแปดปี
- ยี่สิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กชายอายุตั้งแต่สิบห้าปีแต่ยังไม่ถึงสิบแปดปี
- ยี่สิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง
- ห้าสิบห้ากิโลกรัมสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นชาย

⁵ เหมืองในที่นี้ หมายถึงกิจการทั้งของรัฐและเอกชนที่สกัดเอาวัตถุจากใต้พื้นผิวดิน

ในกรณีของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดให้มีและให้ลูกจ้างใช้เครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสม และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง

(12) อนุสัญญาฉบับที่ 138 Minimum Age Convention และอนุสัญญาฉบับที่ 182 Worst Forms of Child Labour Convention

อนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับนี้ เป็นอีกหนึ่งอนุสัญญาพื้นฐานของ ILO ว่าด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ และรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก มีการกำหนดให้อายุขั้นต่ำในการทำงานต้องไม่ต่ำกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี ในกรณีการทำงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ อายุขั้นต่ำต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี โดยมีเงื่อนไขว่า สุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการคุ้มครอง และผู้เยาว์จะต้องได้รับการสอนหรือได้รับการฝึกอาชีพเฉพาะด้าน ในสาขาที่เกี่ยวข้อง

ประเทศที่ได้ให้สัตยาบันต้องห้ามและป้องกันรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก⁶ โดยทันที ซึ่งคน และรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก จะประกอบด้วย

- ระบบทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายกับระบบทาสทุกรูปแบบ แรงงานเกณฑ์หรือบังคับ รวมทั้งการเกณฑ์หรือบังคับเด็กเพื่อใช้ในการต่อสู้ด้วยอาวุธ
- การใช้ การจัดหาหรือการเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามกอนาจาร หรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร
- การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็ก เพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย
- งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

สำหรับประเทศไทยได้มีกฎหมายรองรับการคุ้มครองแรงงานเด็กอยู่หลายมาตรา ได้แก่

ก. พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 มาตรา 26 (6)

มาตรา 26 (6) ภายใต้อำนาจของบทบัญญัติแห่งกฎหมายอื่น ไม่ว่าเด็กจะยินยอมหรือไม่ ห้ามมิให้ผู้ใดกระทำการใช้ จ้าง หรือวานเด็กให้ทำงานหรือกระทำการอันอาจเป็นอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจ มีผลกระทบต่อการศึกษาเติบโต หรือขัดขวางต่อพัฒนาการของเด็ก

ข. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 มาตรา 44 ถึงมาตรา 52

มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก

มาตรา 44 ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง

มาตรา 45 ในกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเป็นลูกจ้าง ให้นายจ้างปฏิบัติ

⁶ เด็ก ในที่นี้ หมายถึง คนที่อายุต่ำกว่า 18 ปีทุกคน

- แจ้งการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน
- จัดทำบันทึกสภาพการจ้างกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการ
- แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน

ทั้งนี้การแจ้งหรือการจัดทำบันทึกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 46 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกันหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินสี่ชั่วโมง แต่ในสี่ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กได้มีเวลาพักตามที่นายจ้างกำหนด

มาตรา 47 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีและเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันทำงานในระหว่างเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้นได้พักผ่อนตามสมควร

มาตรา 48 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

มาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ
- งานบ่มโลหะ
- งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง และแสงที่มีระดับแตกต่างจากปกติ อันอาจเป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่ในงานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

- งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา
- งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน
- งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 50 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่

ดังต่อไปนี้

- โรงฆ่าสัตว์
- สถานที่เล่นการพนัน
- สถานเต็นรำ รำวง หรือรอกเงย
- สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บ่าวหรือสำหรับปรนนิบัติลูกค้า หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า
- สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 51 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันเพื่อการใดๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดาหรือผู้ปกครองของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กจ่ายหรือรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใดๆ เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้างหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา

มาตรา 52 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของเด็กให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ โดยให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน

ค. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (รก.2547/พ127ง/9/10 พฤศจิกายน 2547) หัวข้อ 5

หัวข้อ 5 เรื่อง “ข้อกำหนด” หัวข้อย่อยที่ 5.8 การใช้แรงงานเด็ก โดย

5.8.1 สถานประกอบกิจการต้องไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า

กว่า 15 ปี

5.8.2 สถานประกอบการกิจการต้องไม่ให้หรือไม่สนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

5.8.3 สถานประกอบการกิจการต้องทำทะเบียน และบันทึกเวลาการปฏิบัติงานของแรงงานเด็กเป็นหลักฐาน และเก็บรักษาไว้ พร้อมทั้งจะให้เจ้าหน้าที่และบุคคลซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องตรวจสอบ ทะเบียน และบันทึกดังกล่าวต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และเป็นไปตามข้อกำหนดที่ 5.1.2 คือ สถานประกอบการกิจการต้องจัดทำและรักษาไว้ซึ่งบันทึก เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าได้ดำเนินการสอดคล้องกับข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ และแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของระบบการจัดการ บันทึกต้องมีการชี้บ่งชัดเจน และสามารถเรียกใช้ได้ง่ายทั้งนี้ บันทึกที่กฎหมายระบุไว้ ต้องมีรูปแบบและมีวิธีการจัดทำเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ง. ประกาศกฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกี่ยวกับงานซึ่งห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า สิบแปดปีทำ ได้แก่

(1) งานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน และเสียงอันอาจเป็นอันตราย ดังต่อไปนี้

- งานซึ่งทำในที่ที่มีอุณหภูมิในสภาวะแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าสี่สิบห้า องศาเซลเซียส
- งานซึ่งทำในห้องเย็นในอุตสาหกรรมการผลิตหรือการถนอมอาหารโดยการทำเยือกแข็ง
- งานที่ใช้เครื่องเจาะกระแทก
- งานที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันเกินแปดสิบห้าเดซิเบล (เอ) ในการทำงานวันละแปดชั่วโมง

(2) งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ ดังต่อไปนี้

- งานผลิตหรือขนส่งสารก่อกัมมันตรังสีตามรายชื่อในบัญชีท้ายกฎกระทรวงนี้
- งานที่เกี่ยวข้องกับสารไซยาไนด์
- งานผลิตหรือขนส่งพลุ ดอกไม้เพลิง หรือวัตถุระเบิดอื่นๆ
- งานสำรวจ ขุดเจาะ ถักปั่น บรรจุ หรือขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงหรือก๊าซ เว้นแต่ งานในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

(3) งานเกี่ยวกับจุลชีวันเป็นพิษซึ่งอาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือเชื้ออื่น ดังต่อไปนี้

- งานที่ทำในห้องปฏิบัติการชั้นสูตรโรค
- งานดูแลผู้ป่วยด้วยโรคติดต่อตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ
- งานทำความสะอาดเครื่องใช้และเครื่องนุ่งห่มผู้ป่วยในสถานพยาบาล

- งานเก็บ ขน กำจัดมูลฝอยหรือสิ่งปฏิกูลในสถานพยาบาล
- งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นที่ใช้พลังงานเครื่องยนต์หรือไฟฟ้าไม่ว่าการขับหรือบังคับจะกระทำในลักษณะใด

(5) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีทุกชนิด

2.7.2 ข้อสรุปเรื่องอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ

ในส่วนของอนุสัญญาซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้กับ ILO แล้วนั้น ประเทศไทยได้มีการทำตามสัตยาบัน โดยการนำอนุสัญญานั้นมากำหนดเป็นกฎหมายและแนวทางปฏิบัติระดับประเทศ และในส่วนของอนุสัญญาอีกหลายฉบับที่ถึงแม้ประเทศไทยจะยังไม่ทำให้สัตยาบัน แต่ประเทศไทยก็ได้มีการปฏิบัติตามอนุสัญญานั้นโดยการกำหนดไว้ในกฎหมายของประเทศ และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติเช่นเดียวกับอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันแล้ว ทั้งนี้ประเทศไทยได้มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานในรอบ 2 ปีเป็นอย่างน้อย (หลังจากให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับต่างๆ แล้ว) เพื่อให้ ILO ได้รับทราบถึงการดำเนินมาตรการ รวมทั้งกฎหมายและแนวปฏิบัติต่างๆ ที่ประเทศไทยได้ปฏิบัติสอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ

การที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาทั้งหลายมีผลดีต่อประเทศเป็นอย่างมาก เช่น ทำให้การคุ้มครองแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการแก้ไขปัญหาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ พร้อมทั้งยังได้นำหลักการแห่งสิทธิมนุษยชนมาสู่การปฏิบัติ และยังเสริมสร้างภาพลักษณ์ของประเทศ และสามารถเพิ่มความร่วมมือระหว่างประเทศในการแก้ไขปัญหาแรงงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นบทบาทโดยตรงของกระทรวงแรงงาน ที่ต้องรับผิดชอบผลักดันให้กฎหมายแรงงานของไทยมีแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศที่ไทยได้ให้สัตยาบันไว้ และมีแนวปฏิบัติที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงานโดยตรง ขณะเดียวกันกระทรวงแรงงานอาจมีข้อจำกัดมากมายในการปฏิบัติงานที่มีเรื่องของกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้อง เนื่องจากทิศทางการทำงานของกระทรวงแรงงานจำเป็นต้องปรับให้เข้ากับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันที่มีปัญหาใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย เช่น นโยบายการส่งเสริมการลงทุน ปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าว การจ้างงานแบบเหมาช่วง/เหมาค่าแรง หรือมีการจ้างงานในรูปแบบใหม่ต่างๆ เป็นต้น ต่างจากสถานการณ์แรงงานในอดีตที่อาจไม่เคยมีผลกระทบเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้มาก่อน

แม้ว่าการปฏิบัติด้วยข้อกฎหมายให้เป็นไปตามอนุสัญญาของ ILO จะเป็นสิ่งที่ดีและทำให้ทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานของไทยเติบโตขึ้น แต่คงเป็นเรื่องยากที่กระทรวงแรงงานจะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร่งด่วน และเป็นเรื่องท้าทายที่ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจหาวิธีผลักดันให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป

2.8 แผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอตส์แห่งชาติ

โรคเอตส์ ได้เริ่มแพร่ระบาดในประเทศไทยในช่วงกลางทศวรรษที่ 1980 โดยเริ่มพบในกลุ่มชายรักร่วมเพศ ต่อมามีการแพร่ในกลุ่มผู้ติดยาเสพติดแล้วจึงแพร่กระจายสู่กลุ่มหญิงขายบริการทางเพศ และผู้ใช้บริการทางเพศ และได้แพร่เข้าสู่กลุ่มแม่บ้าน หญิงวัยเจริญพันธุ์ทั่วไปและทารก แนวนอนอัตราการติดเชื้อเอตส์ในประชาชนทั่วไปผ่านทางเพศสัมพันธ์ได้สูงขึ้นและกระจายไปยังทุกภาคของประเทศ ทั้งนี้เพราะวิถีชีวิต

ในสังคมเป็นปัจจัยเกื้อหนุน โดยเฉพาะการเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจากการเน้นภาคเกษตรกรรมเป็นภาคอุตสาหกรรมและบริการ ซึ่งส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในเมือง ทำให้มีการอพยพแรงงานเข้าสู่เมืองเป็นจำนวนมาก ลักษณะครอบครัวเปลี่ยนเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวคลายตัวลง ค่านิยมที่มุ่งเน้นวัตถุมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยเสริมให้ประชาชนมีพฤติกรรมเสี่ยงสูงต่อการติดเชื้อเอชไอวี

รายงานประเทศไทยกับโรคเอดส์: ความก้าวหน้าและสิ่งท้าทาย (2547) ได้กล่าวถึงกลุ่มเป้าหมายด้านแรงงานไว้ 2 กลุ่มคือ แรงงานต่างชาติ และคนเดินทะเล ที่มีปัญหาเรื่องการติดเชื้อเอชไอวี เนื่องจากแรงงานต่างชาติที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ทำให้โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสารและบริการด้านสุขภาพและบริการอื่น ๆ รวมถึงการได้รับความรู้เรื่องโรคเอดส์มีน้อย สำหรับลูกเรือประมงส่วนใหญ่ได้รับเชื้อเอชไอวีจากการมีเพศสัมพันธ์กับหญิงขายบริการทางเพศ และเนื่องจากการที่ทำงานกลางทะเลทำให้ยากที่จะนำความรู้เรื่องเอชไอวีไปเผยแพร่ถึงตัวได้ อย่างไรก็ตาม มิใช่แรงงาน 2 กลุ่มที่กล่าวถึงข้างต้นเท่านั้นที่จัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยงสูง แต่ยังมีกลุ่มแรงงานอพยพในอุตสาหกรรมก่อสร้าง การเกษตร ที่จัดอยู่ในกลุ่มการติดเชื้อเอชไอวีสูงเช่นกัน

การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ของรัฐในช่วงเวลานั้นได้ยึดแนวทางที่แนะนำโดยองค์การอนามัยโลก ซึ่งเน้นการบริการโลหิตที่ปลอดภัย การป้องกันการติดเชื้อแบบครอบจักรวาล การกำหนดให้รายงานเมื่อพบผู้ป่วยโรคเอดส์ทุกราย และการให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารแก่กลุ่มผู้มีพฤติกรรมเสี่ยง ต่อมาในปี 2530 กรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐเพียงหน่วยงานเดียวที่ได้รับงบประมาณสำหรับดำเนินงานเรื่องเอดส์ ได้ตั้งคณะกรรมการเอดส์ชาติ และได้มีการจัดทำแผนงานระยะกลางในการป้องกันโรคเอดส์ (พ.ศ. 2532-2534) เน้นมาตรการด้านการบริหารจัดการ การให้สุขศึกษา การให้คำปรึกษาแนะนำการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข การเฝ้าระวังและติดตามโรค การดูแลทางการแพทย์และสังคม และบริการโลหิตที่ปลอดภัย รวมทั้งการพัฒนาและควบคุมคุณภาพการตรวจทางห้องปฏิบัติการ นับจากการจัดทำแผนงานระยะกลางแล้ว ก็ได้เกิดแผนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์อีกหลายแผน ท้ายที่สุดได้กำหนดเป็นแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์แห่งชาติ ตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา ซึ่งภายใต้แผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์แห่งชาตินี้เอง หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยล้วนมีบทบาทการดำเนินงานเรื่องเอดส์ ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการจัดสรรงบประมาณด้านเอดส์แก่หน่วยปฏิบัติทุกหน่วยเพื่อให้เกิดความรู้ที่กระจายกันทั้งปวงและรับผิดชอบร่วมกันในการต่อสู้กับปัญหาเอดส์

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานรัฐหน่วยงานหนึ่งที่มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ ซึ่งกิจกรรมที่กระทรวงแรงงานดำเนินการจะเป็นในรูปแบบบูรณาการกับภารกิจหลักของกระทรวง เช่น การเสริมทักษะอาชีพ การอบรมให้ความรู้แก่แรงงานในสถานประกอบกิจการ การให้ยาต้านไวรัสเอดส์ เป็นต้น ตัวอย่างโครงการที่กระทรวงแรงงานดำเนินการในปี 2549

- โครงการติดตามประเมินผลการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินงานทั่วประเทศ ซึ่งเป็นการประเมินผลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะคนที่เกี่ยวข้องกับผู้ติดเชื้อเอชไอวีและการปฏิบัติงานด้านเอดส์ การสำรวจความพึงพอใจในการได้รับบริการด้านเอดส์ และประเมินความรู้ความเข้าใจพื้นฐานด้านเอดส์ ด้วยแบบสอบถาม

- โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ ซึ่งกรมการจัดหางานรับผิดชอบดำเนินงานทั่วประเทศ โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ ด้วยการบูรณาการกับภารกิจของสำนักงานจัดหางานจังหวัด
- โครงการป้องกันการติดเชื้อเอดส์โดยการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพชุมชน ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบจัดอบรมให้ความรู้ โดยดำเนินการในสถานประกอบกิจการในพื้นที่ 75 จังหวัดและในกรุงเทพมหานคร
- โครงการการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนที่ติดเชื้อ HIV/AIDS ด้วยยาต้านไวรัสเอดส์ โดยสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้รับผิดชอบ จัดซื้อยาต้านไวรัสเอดส์ส่งให้สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล เพื่อจ่ายยาให้แก่ผู้ประกันตน จ่ายค่าตรวจทางห้องปฏิบัติการ จัดอบรมบุคลากรทางการแพทย์ จัดทำคู่มือการให้ยาต้านไวรัสเอดส์ จัดทำระบบคอมพิวเตอร์การให้ยาต้านไวรัสเอดส์

2.9 แผนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยาเสพติดนั้น นับเป็นมหันตภัยร้ายแรงอย่างหนึ่ง ที่แทรกซึมเข้าไปในประชาชนทุกกลุ่ม ทุกชนชั้น แม้แต่ผู้ใช้แรงงานก็มีความเสี่ยงในการเข้าไปพัวพันกับยาเสพติดไม่แพ้กลุ่มคนอื่นๆ โดยยาเสพติดที่พบมากในกลุ่มผู้ใช้แรงงานคือ ยาบ้า จากเอกสารประกอบการสัมมนาชี้แจงข้อราชการและการดำเนินงานต้านยาเสพติดระดับหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานทั่วประเทศเรื่อง “Roadmap และปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด” ได้กล่าวถึงโครงสร้างปัญหาเสพติดองค์กรรวมคือ เน้นมุมมองปัญหาในเชิงวิชาการซึ่งมีอยู่ 2 ด้านคือ

- (1) ด้านตัวยา จัดเป็นด้าน Supply ได้แก่ การค้าและการขาย การผลิต การนำเข้า
- (2) ด้านการใช้ จัดเป็นด้าน Demand ได้แก่ การแพร่ระบาด

โดยบทบาทของกระทรวงแรงงานอยู่ที่ด้าน Demand เนื่องจากกระทรวงแรงงานสามารถมีส่วนร่วมแก้ปัญหาให้แก่แรงงานในสถานประกอบกิจการ ซึ่งเป็นหนึ่งในสามของกลุ่มเป้าหมายหลัก⁷ ในการแก้ไขปัญหา ด้าน Demand (วุฒิปงษ์ เหล่าจุมพล, 2549)

ที่ผ่านมา กระทรวงแรงงานได้มีความพยายามในการรณรงค์ต่อต้านยาเสพติดมาโดยตลอด เช่น โครงการโรงงานสีขาว ซึ่งเริ่มดำเนินการในปี 2544 โดยมุ่งเน้นให้นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบกิจการร่วมป้องกันมิให้มีผู้เสพ ผู้ค้า และนายหน้าค้ายาเสพติดในโรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นายจ้าง และผู้ใช้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดไม่ให้แพร่ระบาดขยายเข้าไปในสถานประกอบกิจการ ซึ่งมีเกณฑ์เข้าร่วมโครงการ 8 ข้อ คือ

⁷ กลุ่มเป้าหมายหลักในการแก้ไขปัญหาด้าน Demand มี 3 กลุ่มคือ ชุมชน โรงเรียน สถานประกอบกิจการ

- (1) มีนโยบาย
- (2) มีป้ายหรือประกาศ
- (3) มีคณะทำงานรับผิดชอบ
- (4) มีการให้ความรู้พนักงาน
- (5) มีกิจกรรมรณรงค์
- (6) มีการตรวจสอบ
- (7) ไม่พบพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด
- (8) มีกระบวนการตรวจสอบ

อีกทั้งขอความร่วมมือจากนายจ้างเมื่อพบผู้เสพ ผู้ติด ให้ส่งเข้ารับการบำบัดและฟื้นฟู หลังการบำบัดแล้วขอความร่วมมือให้รับกลับเข้าทำงานตามปกติ

และยังมีอีกหลายโครงการที่กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการเพื่อช่วยแก้ไขปัญหายาเสพติดในหมู่ผู้ใช้แรงงาน ได้แก่

- โครงการส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบกิจการเป็นศูนย์การเรียนรู้ เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการที่มีการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเข้มแข็ง จนสามารถเป็นแบบหรือตัวอย่างในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์แก่บุคลากรของสถานประกอบกิจการรวมทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ได้ศึกษารูปแบบ วิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานประกอบกิจการของตน

- โครงการจำแนกสถานะสถานประกอบกิจการ เพื่อดำรงความเข้มแข็งด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อทราบถึงความพร้อมในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสถานประกอบกิจการ ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบกิจการ เพื่อยกระดับและดำรงความเข้มแข็งได้อย่างเหมาะสมทั้งในระดับพื้นที่และภาพรวมของประเทศ เพื่อให้สถานประกอบกิจการสามารถเฝ้าระวังปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการได้อย่างยั่งยืน และเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์การดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

- โครงการกลับสู่ชีวิตใหม่ (การปรับเจตคติให้โอกาสผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ว่างาน) เพื่อให้โอกาสผู้ใช้แรงงานที่เป็นผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดโดยความไม่ตั้งใจหรือตั้งใจก็ตาม ซึ่งเปรียบเสมือนผู้ป่วย (โรคสมองติดยา) ได้มีโอกาสเข้ารับการบำบัด รักษา ฟื้นฟู ให้หายจากการติดยาเสพติด และสามารถทำงานได้ตามปกติ หากนายจ้างมีการตรวจพบผู้ใช้แรงงานที่เป็นผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ขอความร่วมมือให้ส่งตัวผู้ใช้แรงงานเข้ารับการบำบัด รักษา ฟื้นฟู โดยไม่ถือเป็นวันลา และจ่ายค่าจ้างหรือเงินช่วยเหลือตามแต่ละตกลงกัน เมื่อบำบัด รักษา ฟื้นฟู หายเป็นปกติเรียบร้อยแล้ว ให้กลับเข้าทำงานตามเดิม และส่งชื่อให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ทราบ และรวบรวมส่งให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อประกาศเกียรติคุณแก่สถานประกอบกิจการที่มีการปรับ

เจตคติให้โอกาสผู้ใช้แรงงานที่เคยเป็น ผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดเข้ารับการบำบัด รักษา ฟื้นฟู หายเป็นปกติแล้วรับกลับเข้าทำงานต่อไป

ผลที่กระทรวงแรงงานคาดว่าจะได้รับจากโครงการต่างๆ นั้น คือ ผู้ใช้แรงงานมีจิตสำนึกและสร้างกระแสต่อต้านการใช้ยาเสพติด ตลอดจนกระตุ้นเตือนให้ผู้ใช้แรงงานเกิดความตระหนักถึงพิษภัยของยาเสพติด มีความรู้ มีส่วนร่วมในการดูแลตนเอง เพื่อนร่วมงาน และชุมชนให้รอดพ้นจากยาเสพติด โดยทั้งหมดจะส่งผลให้ผู้ใช้แรงงานมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

2.10 แผนพัฒนาแรงงาน พ.ศ. 2550

จากการที่ประเทศไทยอยู่ในช่วงแห่งการฟื้นฟูเศรษฐกิจและปฏิรูปการเมือง การปกครอง กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำแผนพัฒนาแรงงาน พ.ศ. 2550 เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทในการบริหารงานด้านแรงงานในระยะเวลา 1 ปี โดยมีกลุ่มเป้าหมายหลักที่กระทรวงจะให้การช่วยเหลือและพัฒนา 7 กลุ่ม คือ (1) ผู้ที่อยู่ในวัยแรงงาน (2) ผู้ที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ (3) ผู้ที่อยู่ในระบบกองทุนประกันสังคม (4) ผู้ที่อยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ (5) แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ (6) แรงงานต่างด้าว และ (7) ผู้ที่เป็นข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน

แผนพัฒนาแรงงาน พ.ศ. 2550 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานไว้ 5 ยุทธศาสตร์ และ 1 โครงการดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อน โดยมุ่งให้ความช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อน โดยเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง และภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุด้านต่างๆ เช่น อุบัติเหตุทางถนน รวมทั้งสถานการณ์ด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในลักษณะเป็นวิกฤติการณ์ที่มีผู้ได้รับความเดือดร้อนเป็นจำนวนมาก เช่น การเลิกจ้าง การชุมนุมเรียกร้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารแรงงานใสสะอาด โดยดำเนินการเพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมของกระทรวงแรงงานให้ใช้คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลในการให้บริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดหาและพัฒนาแรงงานคุณภาพ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานในระดับจังหวัด เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการของตลาดในแต่ละปี การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการตลาดแรงงาน โดยจัดทำแผนกำลังคน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 แรงงานสมานฉันท์มุ่งสู่สังคมแห่งความสุข โดยเร่งส่งเสริมให้แรงงานได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายและมีหลักประกันในการทำงานเพื่อเพิ่มความมั่นคงในชีวิต ขยายความคุ้มครองและเพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการในระบบประกันสังคมอย่างครอบคลุม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารแรงงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถคู่คุณธรรม

นอกจากนี้ยังมีโครงการพิเศษ 1 โครงการคือ โครงการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกิจกรรม

สาธารณสุขประโยชน์และบำเพ็ญกุศล ปลุกจิตสำนึกข้าราชการให้ปฏิบัติตามแนวพระราชดำริและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งประพฤติตามกรอบแห่งจรรยาบรรณ

แม้แผนพัฒนาแรงงาน พ.ศ. 2550 เป็นแผนการดำเนินงานที่มีระยะเวลาเพียง 1 ปีเท่านั้น แต่ก็มีทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 และแนวนโยบายแห่งรัฐอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ซึ่งเป็นแผนระยะ 5 ปี จึงควรนำแผนพัฒนาแรงงาน พ.ศ. 2550 มาร่วมพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานต่อเนื่อง

2.11 ยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด

รัฐบาลได้แถลงนโยบายด้านเศรษฐกิจและสังคมต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2549 โดยกำหนดว่า นโยบายเศรษฐกิจจะยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นับว่ามีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศไทยได้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่ได้ อัญเชิญ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ และรัฐบาล (สมัย พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรี) ได้เห็นชอบให้มีการติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด โดยให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ร่วมกับสำนักงานประมาณ (สงป.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) รับผิดชอบ พร้อมทั้งได้มีคำสั่งให้รัฐมนตรีแต่ละกระทรวงติดตามการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีเป็นระยะๆ

2.11.1 กรอบแนวคิดของยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด

ยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด เป็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นจากกรอบแนวคิดของการให้ประชาชนในพื้นที่หรือครอบครัวและชุมชน สามารถปรับตัวช่วยเหลือตัวเองและพึ่งตนเองได้ โดยใช้ศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการให้มากที่สุด รวมทั้งให้แต่ละชุมชนช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งภายในชุมชนและระหว่างชุมชน และรัฐจะปรับบทบาทเกื้อหนุนให้ชุมชนดำเนินการได้ตามความประสงค์และความต้องการของตนเองโดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการทุกชุมชนในคราวเดียวกัน

2.11.2 หลักการของยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัดให้ประสบความสำเร็จ ผู้มีหน้าที่ดำเนินงานต้องคำนึงถึงหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน หลักการบริหารจัดการที่ดี และหลักการงานต้องยึดแผนงานภายใต้ยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด ที่เน้นชุมชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยชุมชนเป็นผู้ดำเนินการ รัฐเป็นผู้สนับสนุน

2.11.3 กรอบแผนงานภายใต้ยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด มี 5 ด้าน คือ

(1) แผนงานด้านเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนและครอบครัว และการประกอบอาชีพทั้งในภาคเกษตร และนอกภาคเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่

(2) แผนงานพัฒนาและสร้างโอกาสให้ชุมชนสนับสนุนกิจกรรมใน 3 ระดับตามศักยภาพชุมชน โดยขั้นต้น เน้นการผลิตเพื่อการอุปโภค บริโภคในครัวเรือนเพื่อลดรายจ่าย เช่น ปุ๋ยอินทรีย์ ผักสวนครัว ชั้นกลาง เน้นการถนอมอาหาร การแปรรูปเพื่อตลาดในชุมชน และขั้นสูง เน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น/ชุมชน ที่มีศักยภาพและมีู่ทางด้านการตลาด

(3) แผนงานการฟื้นฟูความอุดมสมบูรณ์ของชุมชน เน้นการอนุรักษ์ พัฒนา และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ดิน และป่าไม้ โดยเรียนรู้ตามแนวพระราชดำริ

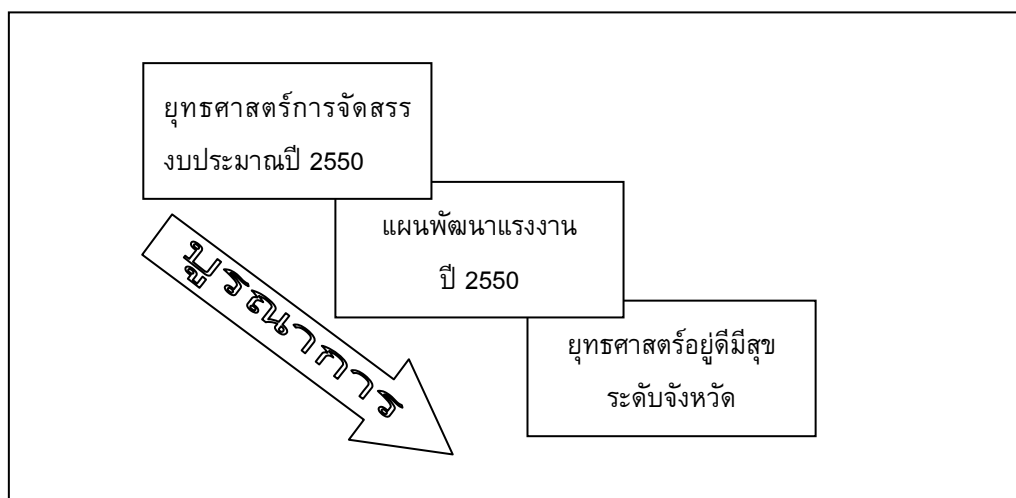
(4) แผนงานการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ เน้นการสงเคราะห์ในระดับครอบครัวตามความเป็นจริงในพื้นที่อย่างทันเหตุการณ์

(5) แผนงานการบริการขั้นพื้นฐานแก่ประชาชน ครอบคลุมทั้งด้านสาธารณสุข การศึกษา การฝึกอบรมอาชีพ และการอำนวยความสะดวกอื่นๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เช่น การมาติดต่อจังหวัด/อำเภอ/หน่วยการปกครองท้องถิ่นของประชาชน

2.11.4 การดำเนินงานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัดของกระทรวงแรงงาน

ในส่วนภาระหน้าที่ของกระทรวงแรงงานมีแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด โดยมีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณปี 2550 และแผนพัฒนาแรงงานปี 2550 ดังปรากฏในแผนภาพที่ 2.1

แผนภาพที่ 2.1 ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณปี 2550
แผนพัฒนาแรงงาน ปี 2550 และยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด



ที่มา: ดัดแปลงจากเอกสารประกอบการบรรยายความสอดคล้องยุทธศาสตร์ 2550 กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน

ในปี 2550 กระทรวงแรงงานมีภารกิจสนับสนุนยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัดดังนี้

(1) การอยู่ดีมีสุขในภารกิจของกระทรวงแรงงาน

การอยู่ดีมีสุขในภารกิจของกระทรวงแรงงานคือ การที่ผู้ใช้แรงงานมีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน สร้างจิตสำนึกที่ดีและแรงจูงใจให้แรงงานมีความพอใจและสมานฉันท์ในการทำงาน พร้อมทั้งมีการพัฒนาแรงงานให้มีความสามารถ ทักษะในการทำงาน โดยใช้วิธีสรรหาและพัฒนากำลังคนให้ตรงตามคุณสมบัติที่สถานประกอบการต้องการ

(2) แนวทางให้การสนับสนุนของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ให้การสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด โดยได้มีหนังสือแจ้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งระดับกรมและสำนักงานแรงงานจังหวัด ให้ทุกหน่วยงานศึกษาทำความเข้าใจกระบวนการและกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด และแนวทางการจัดสรรงบประมาณของจังหวัด และให้ดำเนินการจัดทำแผนงาน/โครงการที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด นำเสนอแรงงานจังหวัดเพื่อพิจารณารวบรวมขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางและจังหวัดปี 2550 และ 2551 ต่อไป และให้ทุกหน่วยงานติดตามการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด และชุมชนต่างๆ ในจังหวัดเพื่อให้การสนับสนุนตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน

(3) ภารกิจและแผนงานของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้กำหนดภารกิจและแผนงานโดยวิเคราะห์ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ตามตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัดกับภารกิจและแผนงานของกระทรวงแรงงาน

| สาระสำคัญใน 5 ประเด็นยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด | ภารกิจและแผนงานของกระทรวงแรงงาน | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|---|----------------------|
| <p>1. ประเด็นยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขด้านการสงเคราะห์ เน้นให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสหรือครอบครัวยากจนที่ต่ำกว่าระดับมาตรฐานในชุมชน ในด้านการจัดให้ทุนการศึกษาและการสงเคราะห์ด้านการพัฒนาอาชีพระยะสั้นที่เห็นผลทันตา และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด</p> <p>แผนงาน: การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ</p> | <p>ผู้ด้อยโอกาสหรือครอบครัวยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าระดับมาตรฐานในชุมชน ได้รับการบริการในการแนะแนวและส่งเสริมอาชีพเพื่อให้มีงานทำมีรายได้ในการดำรงชีพ ตลอดทั้งกลุ่มผู้ใช้แรงงานได้รับการคุ้มครองดูแลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน</p> | <p>สป. กกจ.</p> |

ตารางที่ 2.2 ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัดกับการกิจและแผนงานของกระทรวงแรงงาน (ต่อ)

| สาระสำคัญใน 5 ประเด็นยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด | ภารกิจและแผนงานของกระทรวงแรงงาน | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|--|--|-------------------------------------|
| <p>2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>เน้นการพัฒนาการเกษตรให้เป็นตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ สำหรับเกษตรกรที่ยากจนแล้วยังอยากอยู่ในภาคการเกษตรและเกษตรบนพื้นที่สูง</p> <p><u>แผนงาน:</u> เศรษฐกิจพอเพียง</p> | <p>รณรงค์ให้ความรู้และสร้างเครือข่ายในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงแก่แรงงานในสถานประกอบการและผู้ว่างงาน พัฒนาฝีมือแรงงานให้แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง ว่างงานหรือแรงงานตามโครงการประกันแรงงาน เพื่อให้มีทักษะศักยภาพ และสมรรถนะการทำงานในอาชีพใหม่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสโดยการแนะแนวและส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมแก่กลุ่มเกษตรกร</p> | <p>กพร.</p> <p>กสร.</p> <p>สปส.</p> |
| <p>3. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>เน้นบทบาทชุมชนในการบริหารจัดการให้ทำได้ด้วยตนเองและใช้กระบวนการชุมชนโดยการนำเอาผลจากศูนย์ศึกษาการพัฒนาตามพระราชดำริมาใช้ประโยชน์ให้กว้างขวางเหมาะกับแต่ละชุมชน เช่น การแก้ไขปัญหาดินเค็ม ดินเปรี้ยว โดยวิธีการกลังดิน</p> | (ไม่มี) | |
| <p>4. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านผลิตภัณฑ์ชุมชน</p> <p>เน้นการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ที่มีสู่ทางในตลาด โดยมีเป้าหมายที่ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนขนาดย่อม และชุมชนที่มีความสามารถให้มีความสามารถในการแข่งขัน</p> <p><u>แผนงาน:</u> พัฒนาและสร้างโอกาสให้ชุมชน</p> | <p>การสร้างผู้ประกอบการใหม่ควบคู่กับการพัฒนาความรู้ด้านการจัดการ การผลิต การตลาด และการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพของกลุ่มต่างๆ ในชุมชน</p> | <p>กพร.</p> |
| <p>5. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริการประชาชน</p> <p>เน้นการพัฒนาบริการประชาชนทั้งจังหวัด/อำเภอ/หน่วยการปกครองท้องถิ่นตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เช่น การจัดตั้งเคาน์เตอร์บริการของรัฐ การจัดตั้งศูนย์บริการรวม อำเภอยิ้ม ซึ่งเป็นตัวแบบที่สำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกับกรมการปกครองดำเนินการและการจัดตั้งศูนย์บริการร่วม เป็นต้น</p> <p><u>แผนงาน:</u> การบริการขั้นพื้นฐานแก่ประชาชน</p> | <p>การให้บริการประชาชนในการเสริมสร้างความมั่นคงของชีวิตและสังคม โดยให้ความคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับสิทธิตามกฎหมาย ตลอดทั้งมีหลักประกันและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคมและให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการขยายการให้บริการประชาชน โดยให้บริการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน</p> | <p>สป.</p> <p>สปส.</p> |

ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เอกสารประกอบการประชุมเรื่องยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด (อัดสำเนา)

จากการศึกษาแผนงานและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและภารกิจของกระทรวงแรงงานดังกล่าวไว้ข้างต้น มีผลต่อการปรับทิศทางการทำงานด้านแรงงานของกระทรวงหลายประเด็นด้วยกันกล่าวคือ กระทรวงแรงงานต้องปรับทิศทางการทำงานเพื่อให้ครอบคลุมเรื่องต่างๆ ดังนี้

- ปรับทิศทางการทำงานให้สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- มุ่งเน้นพัฒนาคน พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน และส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชน
- ส่งเสริมความมั่นคงในการดำรงชีวิตและจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้กับประชาชน
- ส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานทุกกลุ่มอาชีพมีสุขภาพอนามัยที่ดี ลดผลกระทบจากยาเสพติดและโรคเอดส์
- ส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็งและมีเศรษฐกิจที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อรองรับนโยบายส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศและนโยบายการเปิดเขตการค้าเสรีของไทย
- เร่งรัดพัฒนากฎหมายแรงงานและคุ้มครองแรงงานไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ
- เร่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกระทรวงแรงงาน
- ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลระหว่างภาครัฐ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง
- เร่งรัดจัดระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และการใช้ประโยชน์จากแรงงานต่างด้าว
- ขยายการให้บริการของกระทรวงเข้าถึงกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

ในปี 2551 คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบหลักการและแผนงานการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขระดับจังหวัด เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2550 ที่เน้นการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงกับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างเหมาะสม และมีการปรับเปลี่ยนกรอบแผนงาน 5 ด้านเป็นดังนี้

(1) แผนงานสร้างการเรียนรู้และความสามารถในการจัดการของชุมชน เพื่อการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืน สนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการคิด วิเคราะห์ กำหนดตำแหน่งของตนเองและวางทิศทางการพัฒนาตามศักยภาพความพร้อมของชุมชน ทั้งนี้ เปิดกว้างให้ทุกภาคีทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ระดับชุมชนแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้ดำเนินการได้ตามความสมัครใจและความพร้อม ตลอดจนการจัดบริการความรู้ให้กับชุมชนตามที่ชุมชนร้องขอ

(2) แผนงานกำหนดตำแหน่งการพัฒนาอาชีพของชุมชนภายใต้ระบบและกลไกการตลาด โดยสนับสนุนกิจกรรมการประกอบอาชีพของคนในหมู่บ้าน/ชุมชนทั้งในและนอกภาคเกษตร ที่ชุมชนมีการวางตำแหน่งอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพ ความสามารถของตนเองภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(3) แผนงานพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ที่ครอบคลุมทั้งผลิตภัณฑ์ด้านอาหาร ผลิตภัณฑ์สุขภาพ ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ และผลิตภัณฑ์การจักสาน ซึ่งมีศักยภาพ มีความโดดเด่น และมีู่ทางด้านการตลาด

โดยเน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนในด้านบรรจุภัณฑ์ ด้านการเชื่อมโยงตลาด ด้านมาตรฐานทั้งคุณภาพ ความสะอาด และความปลอดภัย เป็นต้น

(4) แผนงานสนับสนุนชุมชนให้มีบทบาทรองรับความอ่อนแอของระบบครอบครัวไทย เน้นการจัดบริการเสริมในชุมชนเพื่อการดูแลครอบครัวที่อ่อนแอ ผู้ที่ไร้ที่พึ่ง คนแก่ที่อยู่กับเด็กตามลำพัง ในรูปแบบที่หลากหลายตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในชุมชน

(5) แผนงานดูแลความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน เน้นการป้องกันไม่ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม รวมทั้งดูแลสิ่งแวดล้อม

แม้ว่าทิศทางการดำเนินงานต่างๆ เหล่านี้บางประเด็นกระทรวงแรงงานได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการไปบ้างแล้ว แต่ปัญหาด้านแรงงานไม่สามารถแก้ไขให้หมดได้ภายในระยะเวลา 1-2 ปี กระทรวงแรงงานจำเป็นต้องวางแนวทางการดำเนินงานภายใต้ขอบเขตภารกิจของกระทรวงให้ชัดเจนและอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาด้านแรงงานต่างๆ ให้บรรเทาลง และหมดไปในที่สุด นอกจากการทบทวนนโยบายและแผนต่างๆ ภายในประเทศแล้ว ควรมีการศึกษานโยบายของต่างประเทศเพื่อนำการบริหารจัดการด้านแรงงานของต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ โดยเลือกบางประเด็นที่ประเทศไทยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแนวทางปฏิบัติการได้ ซึ่งรายละเอียดจะได้กล่าวถึงในบทถัดไป

บทที่ 3

นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่สำคัญของต่างประเทศ

ในบทนี้เป็นการทบทวนอย่างย่อๆ พอสังเขป¹ เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่สำคัญของต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนาอุตสาหกรรม (Newly Industrialized Countries: NICs) ในทวีปเอเชียและประเทศที่พัฒนาแล้ว (Advanced/Industrialized Countries) ทั้งในเอเชียและทวีปอื่นสำหรับในทวีปเอเชีย ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ และสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งมีระดับการพัฒนาใกล้เคียงกับประเทศไทย และประเทศพัฒนาแล้ว ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ออสเตรเลีย และแคนาดา ซึ่งเป็นรูปแบบของประเทศที่มีระดับการพัฒนาในขั้นสูง ในประเทศต่างๆ เหล่านี้จะสังเกตเห็นได้ว่านโยบายและยุทธศาสตร์แรงงานขึ้นอยู่กับนโยบายพัฒนาอุตสาหกรรมและโครงสร้างทางสังคมและประชากรของประเทศเป็นสำคัญ

3.1 ประเทศในเอเชีย

3.1.1 มาเลเซีย

(1) สภาพเศรษฐกิจและสังคม

มาเลเซียเป็นประเทศเพื่อนบ้านทางใต้ของประเทศไทย นับเป็นประเทศที่ใกล้ชิดประเทศไทยที่สุดในบรรดาประเทศกำลังพัฒนาอุตสาหกรรมในเอเชีย ลักษณะเด่นของมาเลเซียคือ มีทรัพยากรและสินค้าเกษตรมากกว่ารวมทั้งมีกิจการสวนยางและปาล์มน้ำมันขนาดใหญ่ ในขณะที่ลักษณะเด่นด้านแรงงานได้แก่การมีเชื้อชาติหลักๆ สามเชื้อชาติได้แก่ มาเลย์ จีน และอินเดีย ในปี 2549 มาเลเซียมีประชากรประมาณ 26.24 ล้านคน และแรงงานประมาณ 10.59 ล้านคน

การพัฒนาอุตสาหกรรมของมาเลเซียเริ่มจากการทดแทนการนำเข้าตามนโยบาย เศรษฐกิจใหม่ (New Economic Policy: NEP) พ.ศ. 2512 - 2533: ซึ่งส่งเสริมและสนับสนุนคนมาเลย์ (บุมิพุดรา) เช่น กำหนดให้สัดส่วนการจ้างงานคนมาเลย์อย่างน้อยร้อยละ 30 ตามสัดส่วนประชากรโดยทั่วไป และเพิ่มสัดส่วนการถือครองการลงทุนของคนมาเลย์จากร้อยละ 2.4 ในปี 2513 เป็นร้อยละ 30 ในปี 2533

ในระยะแรกๆ นโยบายทดแทนการนำเข้าไม่ค่อยได้ผล จึงมีการออกกฎหมายประสานอุตสาหกรรม (Industrial Co-ordination Act) ในปี 2519 พร้อมกับการปฏิรูปกระทรวงพาณิชย์และอุตสาหกรรม และเร่งรัดการจัดการด้านอุตสาหกรรม โดยมีการก่อตั้งกองทุนบุมิพุดราขึ้นพร้อมกับเตรียมออกกฎหมายปีโตรเลียม การเข้าแทรกแซงดังกล่าวมีผลในแง่ลบอัตราการลงทุนของภาคเอกชนลดต่ำกว่าร้อยละ 12 ลงเหลือประมาณร้อยละ 3 ของ GDP

¹ นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของแต่ละประเทศเป็นเรื่องยาวและมีรายละเอียดมาก หากจะทำให้สมบูรณ์จะต้องใช้เวลาและมีขนาดเอกสารใหญ่โต ในการศึกษาจึงจำกัดวัตถุประสงค์ไว้เพียงการศึกษาโดยสังเขป หนึ่งการลงรายละเอียดบางเรื่องของบางประเทศขึ้นอยู่กับข้อมูลที่สามารถหาได้ในเวลาอันจำกัดเท่านั้น

ในปี 2523 กระทรวงอุตสาหกรรม (ดร.มหาเธร์) ได้จัดตั้งบริษัทอุตสาหกรรมหนักขึ้นและเริ่มทุ่มเท การทดแทนการนำเข้าของสินค้าอุตสาหกรรมหนัก มีการร่วมทุนกับต่างประเทศ เช่นโครงการรถยนต์ประจำ ชาติ โปรตอน และโรงงานถลุงเหล็กตังกรากัน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในช่วงปี 2525-2529 ทำให้แผนการลงทุนอุตสาหกรรมหนักไม่เป็นที่ไปตามคาดส่งผลให้เป็นหนี้ต่างประเทศจำนวนมหาศาล

เพื่อหาเงินมาใช้หนี้ดังกล่าว มาเลเซียจึงเปลี่ยนกลยุทธ์ทางเศรษฐกิจมาเป็นการส่งเสริมสินค้าออก (Export-oriented Industrialization) ตั้งแต่เดือนกันยายน 2529 รัฐบาลหันมาส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ ขนานใหญ่ ซึ่งมีผลให้นโยบาย NEP ถูกเก็บเข้าลิ้นชักไป ในขณะที่อัตราการลงทุนของต่างประเทศ (FDI) ใน มาเลเซียขยายตัวอย่างมากตั้งแต่หลังปี 2523 เป็นต้นมา ทั้งนี้ นโยบายแรงงานในขณะนั้นเป็นการเน้นการใช้ แรงงานราคาถูกเพื่อการผลิตเพื่อส่งออก (Low-cost Labour-intensive EOI) โดยการลงทุนจากต่างประเทศ

โดยสรุป มาเลเซียนับเป็นประเทศที่อัตราการพัฒนาค่อนข้างสูงระดับเสื่อเศรษฐกิจตัวหนึ่งในเอเชีย โดยมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจเฉลี่ยประมาณร้อยละ 8 ต่อปี แต่ก็เป็นประเทศหนึ่งที่ถูกวิกฤติเศรษฐกิจ ปี 2540 กระทบอย่างแรง เศรษฐกิจหดตัวร้อยละ 7.4 ในปี 2541 แต่ก็ค่อยๆฟื้นตัวในเวลาต่อมา ในปี 2544 เศรษฐกิจมาเลเซียเติบโตเพียงร้อยละ 0.4 เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจหดตัวทั่วโลกและการหดตัวของสินค้าออก

ในปี 2543 อัตราการว่างงานของมาเลเซียประมาณร้อยละ 3.1 และขยับขึ้นเป็น 3.6 ในปี 2544 แรงงานถูกเลิกจ้างประมาณ 38,000 คน และต่อมาตอนต้นปี 2545 อีก 11,754 คน โดยในจำนวนนี้ 9,434 คน อยู่ภาคอุตสาหกรรมการผลิต

(2) หน่วยงานกำหนดนโยบายและวางแผนแรงงาน

หน่วยงานหลักของรัฐบาลในการวางแผนและกำหนดนโยบายแรงงาน ได้แก่ กระทรวงทรัพยากร มนุษย์ (Ministry of Human Resources, Malaysia: MoHR) (US-DOL 2003b, 13) จากเดิมเป็นกระทรวง แรงงานและเปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ ในปี 2533 (Inagami 1998, 40) มีคำขวัญหรือพันธกิจ คือ “เพื่อพัฒนากำลังแรงงานเพื่อการแข่งขันในสภาวะของความกลมกลืนทางอุตสาหกรรมและความเป็นธรรม ทางสังคม” (to develop a competitive workforce in an environment of industrial harmony and social justice) โดยมีหน้าที่กำหนดนโยบายแรงงานและกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและ รัฐธรรมนูญ ซึ่งครอบคลุมการบริหารจัดการแรงงาน แรงงานเด็ก การกดขี่แรงงาน ชั่วโมงทำงาน การคุ้มครอง อุบัติเหตุและการเจ็บป่วยอันเกิดจากการทำงาน การพิพาทและให้แนวปฏิบัติด้านแรงงานโดยศาลแรงงาน การจัดหางานและ การฝึกอบรมวิชาชีพ (US-DOL 2003b, 4)

กระทรวงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมาเลเซียประกอบด้วยหน่วยราชการระดับกรมดังนี้

- กรมกำลังคน (Manpower Department)
- กรมแรงงาน (Labour Department)
- ศาลแรงงาน (Industrial Court)
- กรมแรงงานสัมพันธ์ (Industrial Relation Department)
- กรมการสหภาพแรงงาน (Trade Union Affairs Department)
- กรมสวัสดิการและสุขภาพแรงงาน (Occupational Safety & Health Department)

นอกจากนี้ยังมีองค์กรอิสระ (Statutory Bodies) สภาที่ปรึกษา และ บริษัท/สถาบันสวัสดิการและสุขภาพแรงงาน สนับสนุน คือ

- สำนักงานประกันสังคม (Social Security Organization)
- คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development Berhad)
- สถาบันสวัสดิการและสุขภาพแรงงานแห่งชาติ (National Institute of Occupational Safety & Health)
- สภาที่ปรึกษาแรงงานแห่งชาติ (National Labour Advisory Council)
- สภาสวัสดิการและสุขภาพแรงงานแห่งชาติ (National Council for Occupational Safety & Health)
- สภาการฝึกอาชีพแห่งชาติ (National Vocational Training Council)
- คณะกรรมการค่าจ้าง (Wages Council)

(3) นโยบายและการวางแผนการจ้างงาน

นโยบายแรงงานของมาเลเซียแบ่งออกเป็น 2 ช่วงตามยุคพัฒนาอุตสาหกรรมคือ ช่วงแรก ประมาณระหว่าง ปี 2513 ถึง 2528 ซึ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมด้วยการทดแทนการนำเข้า และ ช่วงหลังจากนั้นซึ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมด้วยการส่งเสริมการส่งออก ในช่วงแรกเป็นการเริ่มพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่รวมทั้งมีปัญหาเรื่องเชื้อชาติ นโยบายแรงงานจึงเป็น การปรับโครงสร้างการจ้างงาน (Re-structuring of Employment) ในช่วงที่สองปัญหาแรงงานเปลี่ยนรูปไปเป็นการขาดแคลนแรงงานและปัญหาการคุมค่าจ้าง วิธีการแก้ปัญหาจึงเปลี่ยนไปเป็นการให้ความสำคัญของการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานและการเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงาน (Inagami 1998, 37-40) ซึ่งในเรื่องแรกนั้นรวมทั้งการผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าว การเพิ่มชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และการขยายอายุเกษียณ ส่วนในเรื่องหลังนั้นได้เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่ต้นปี 2533 เป็นต้นมา และเปลี่ยนชื่อกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ เมื่อเดือนมีนาคม 2533

นโยบายแรงงานระยะยาวคือ การจ้างงานเต็มที่โดยไม่มีเงินเฟ้อ (Amjad 1987, 109) ดังนั้น จึงเน้นต้องศึกษาจุดอ่อนของตลาดแรงงาน เช่น อุปทานความรู้ไม่ตรงตามความต้องการ ความแตกต่างของค่าจ้าง ปัญหาในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ฯลฯ ซึ่งทั้งหลายนี้จะต้องอาศัยข้อมูลตลาดแรงงานที่รวดเร็ว เป็นปัจจุบัน พร้อมกับการเข้าแทรกแซงตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติมาเลเซียจึงลดการให้ความสำคัญ (De-emphasize) การพยากรณ์ความต้องการกำลังคนระยะยาว และ หันมาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information) ที่ทันสมัยมากขึ้น

นโยบายแรงงานระยะยาวอีกประการหนึ่งซึ่งอาศัยจากวิสัยทัศน์ของประเทศ (ปี 2563) และการพยากรณ์ความต้องการแรงงานระยะยาวของประเทศ คือปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากความสำเร็จในการพัฒนาอุตสาหกรรมตามกลยุทธ์ “การส่งเสริมการส่งออกโดยอาศัยทุนจากต่างประเทศ” (Foreign Capital-led EOI) ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานและแรงกดดันให้อัตราค่าจ้างสูงขึ้น ทำให้บริษัทต่างชาติที่ลงทุนในมาเลเซียเสียความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศและทำท่าว่าจะย้ายฐานการผลิตไปที่อื่น ทำให้รัฐบาล

ต้องใช้นโยบายควบคุมคุณภาพและสภาพการทำงานเพื่อรักษาข้อได้เปรียบเรื่องต้นทุนค่าจ้างต่ำไว้ต่อไป แต่ในระยะยาวนโยบายนี้คงดำรงต่อไปไม่ได้

อย่างไรก็ตาม ในปี 2540 เมื่อมาเลเซียได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจ (US-DOL 2003b, 3) เศรษฐกิจเติบโตเพียงร้อยละ 0.4 ในปี 2544 ผลผลิตอุตสาหกรรมหดตัวเป็นเวลา 11 เดือนก่อนจะขยายตัวใหม่ในเดือนกุมภาพันธ์ 2545 อัตราการว่างงานในปี 2544 สูงถึงร้อยละ 3.6 ซึ่งไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ในช่วงนี้จึงมีการปรับนโยบายแรงงานต่างด้าวโดยมีเงื่อนไขให้จ้างแรงงานมาเลเซียก่อน นอกจากนั้นแล้วยังลดระยะเวลาที่เคยให้แรงงานต่างด้าวอยู่ทำงานจาก 6-7 ปีลงเหลือ เพียง 3 ปี ยกเว้นผู้ช่วยงานบ้าน

(4) สวัสดิการและหลักประกันทางสังคม

มาเลเซียมีการประกันสังคมกรณีเจ็บป่วย บาดเจ็บ ชราภาพ และตาย แต่ยังไม่มีการประกันการว่างงานนอกจากบำเหน็จตามกฎหมาย (Statutory Termination Benefits) ที่สำคัญ 3 ประเภท คือ ก) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Employees Provident Fund) ข) การประกันสังคม (Social Security Benefits) และ ค) กองทุนชดเชยแรงงานต่างด้าว (Worker's Compensation for Foreign Workers)

(5) ค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ

มาเลเซียไม่มีค่าจ้างขั้นต่ำเพราะรัฐบาลเห็นว่าควรให้ค่าจ้างเป็นไปตามกลไกตลาด อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการค่าจ้างมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับสาขาเศรษฐกิจหรือ ภูมิภาคที่ค่าจ้างที่ตลาดกำหนดไม่พอเพียง ตามกฎหมายมาเลเซีย หากแรงงานคิดว่าตนควรได้รับการคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำสามารถขอให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นได้ ซึ่งในปัจจุบันแรงงานในกิจการโรงแรมและภัตตาคาร คนขายของหน้าร้าน พนักงานโรงพยาบาล และคนงานขนถ่ายสินค้ามีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง แต่อัตราค่าจ้างดังกล่าวโดยทั่วไปไม่ค่อยเพียงพอต่อการครองชีพ

(6) การพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตั้งแต่ปี 2533 มาเลเซียเริ่มเข้าสู่ช่วงที่สองของการพัฒนาอุตสาหกรรมด้วยการส่งออกและเริ่มมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ ช่างเทคนิค กำลังคนวิจัยและพัฒนา และนักวิทยาศาสตร์ และเริ่มพยายามหา นโยบายการพัฒนากำลังคนที่เหมาะสม ดังนั้นจึงมีการปรับกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ปี 2543 ดังกล่าวไปแล้ว และการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน้าที่ของ Manpower Department โดยอาศัยนโยบายและแนวทางส่วนหนึ่งจาก National Vocational Training Council

แต่การพัฒนาฝีมือและการยกระดับประสิทธิภาพแรงงานในภาพรวมของมาเลเซียตั้งแต่ต้นปี 2533 มา มีอะไรมากกว่านั้น ตั้งแต่การปรับปรุงและเปลี่ยนชื่อกระทรวงแรงงาน ถึง การออกกฎหมายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development Law) การจัดตั้งกองทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเงินสมทบจาก นายจ้าง การวางระบบการฝึกงาน การปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยม การขยายและปรับปรุงคุณภาพ การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย การจัดตั้งมหาวิทยาลัยใหม่ การอนุญาตให้เอกชนจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันฝึกอบรม และการปฏิรูปการให้ประกาศนียบัตรทักษะฝีมือ เป็นต้น ในช่วงเวลาดังกล่าว มีการจัดตั้งสถาบันเทคนิคหลายแห่งโดยอาศัยความร่วมมือจากต่างประเทศ เช่น สถาบันมาเลเซีย-เยอรมัน สถาบันมาเลเซียฝรั่งเศส สถาบันเทคนิคมาเลเซีย-ญี่ปุ่น และในเดือนกันยายน 2533 ก็ได้จัดตั้งระบบประกาศนียบัตร

ความเชี่ยวชาญทักษะ และ ประกาศนียบัตรทักษะของคณะกรรมการอาชีวะแห่งชาติ (Skill Certificate of the National Vocational Training Committee: MVLK) เพื่อให้แรงงานในสาขาบริการและการพัฒนาฝีมือภายในสถานประกอบการ

(7) แรงงานสัมพันธ์และสหภาพแรงงาน

ทางด้านนายจ้าง มาเลเซียมี Malaysia Employers Federation: MEF หรือ สภานายจ้างแห่งมาเลเซีย เป็นแกนกลางของนายจ้างเอกชน ประกอบด้วยองค์กรนายจ้างมากกว่า 10 องค์กรและประมาณ 3,480 จากอุตสาหกรรมต่างๆ

ทางด้านลูกจ้างมี Malaysia Trades Union Congress: MTUC หรือสมัชชาสหภาพแรงงานแห่งมาเลเซียเป็นองค์กรหลักที่ใหญ่ที่สุดมีสมาชิกกว่า 500,000 คน จากทุกสาขาอุตสาหกรรม MTUC มีตัวแทนที่อยู่ในสภาที่ปรึกษาแรงงานแห่งชาติ (NLAC) ด้วย นอกจากนี้แล้วยังมีสหภาพแรงงานอื่นที่สำคัญ เช่น National Union of Plantation Workers: NUPW และ Congress of Unions of Employees in the Public and Civil Services: CUEPACS ในภาพรวม ในปี 2545 มาเลเซียมีสหภาพแรงงานอยู่ 591 แห่ง มีสมาชิกรวมทั้งสิ้น 792,096 คน

มาเลเซียค่อนข้างเข้มงวดกับสหภาพแรงงาน และมีนโยบายที่ชัดเจนไม่ให้ออกตั้งสหภาพแรงงานใน "อุตสาหกรรมบุกเบิก" ในช่วง 10 ปีแรกของการเปิดดำเนินการ และไม่ให้มีสหภาพในอุตสาหกรรมไฟฟ้า การหยุดงานแม้จะทำได้ตามกฎหมายแต่ก็อยู่ในขอบเขตจำกัด กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนดให้สหภาพแรงงานและฝ่ายบริหารแจ้งกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ว่ามีกรณีพิพาทแรงงานก่อนจะทำงานหยุดงานได้ ซึ่งกระทรวงจะพยายามไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทก่อนและอาจส่งเรื่องไปศาลแรงงาน (ก่อนจะมีการหยุดงาน) และระหว่างเรื่องขึ้นศาล กฎหมายห้ามมีการนัดหยุดงาน นอกจากนั้นแล้วในการนัดหยุดงานแต่ละครั้งต้องมีสมาชิกเห็นด้วยไม่ต่ำกว่า 2 ใน 3 นอกจากนั้นแล้ว ในการเจรจาระหว่างนายจ้างกับแรงงานห้ามนำเรื่อง การโยกย้าย การไล่ออก และการพักงานเข้ามาเกี่ยวข้องเพราะถือว่าเป็นสิทธิของนายจ้าง ทั้งนี้หลายเรื่องขัดต่อปฏิญญาแรงงานสัมพันธ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(8) แรงงานต่างด้าว

ข้อมูลปี 2545 แสดงว่ามาเลเซียมีแรงงานต่างด้าวอยู่ประมาณ 1.7- 2 ล้านคน หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 20 ของแรงงานของประเทศ ในจำนวนนี้ 770,000 คนเท่านั้นที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ไปจากอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ บังคลาเทศ พม่า ไทย และอินเดีย พวกเขาทำงานในโรงงาน บริษัทก่อสร้างและไร่ (Plantation) บางคนทำงานในกิจการเล็กๆ นอกระบบ และผู้หญิงทำงานบ้าน

เมื่อหลังวิกฤติเศรษฐกิจปี 2544 มาเลเซียปรับนโยบายแรงงานต่างด้าวดังกล่าวไปบ้างแล้วข้างต้น และได้ทำการจับกุมแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายหลังจากมีเหตุการณ์ทารุณกรรมเกิดขึ้นในตอนต้นปี นอกจากสาเหตุนี้แล้วรัฐบาลยังวิตกเกี่ยวกับการก่อการร้ายเมื่อทราบว่าฝ่ายกบฏฟิลิปปินส์ได้หลบหนีเข้ามาทางรัฐซบารัฐรวมทั้งการที่พบว่านักรบภูษาคืออิสลามจากอินโดนีเซียมีเครือข่ายเกี่ยวข้องกับมาเลเซีย จึงได้มีมาตรการป้องปรามการเคลื่อนไหวของแรงงานต่างด้าว รวมทั้งการรื้อถอนสลัมที่อยู่อาศัยและการส่งแรงงานผิดกฎหมายกลับในระหว่างมกราคม-เมษายน 2545 มีการนิรโทษกรรมให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายมา

รายงานตัวโดยไม่เอาโทษ ขณะเดียวกันก็มีการแก้กฎหมายเพิ่มโทษแก่แรงงานต่างด้าวดังกล่าว เช่น การเขียนการจำคุก หรือปรับอย่างสูง

แรงงานมาเลเซียจำนวนไม่น้อยก็ออกไปทำงานต่างประเทศ แต่ส่วนใหญ่ทำงานในสิงคโปร์ บางคนก็อยู่กับนายจ้าง แต่บางคนก็เดินทางไปกลับ

(9) ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (Occupational Safety and Health)

กรมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Department of Occupational Safety and Health) ทำหน้าที่ดูแลทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงาน โดยดำเนินการจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยสำหรับลูกจ้างทุกคน และ ปกป้องผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการจัดการและการจัดการและเจ้าหน้าที่ที่จะทำงานร่วมกันเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยใช้การพิจารณา/เจรจา และ อาศัยความร่วมมือ ซึ่งนโยบายสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีวัตถุประสงค์ดังนี้

- เพื่อเตรียมตัวและคุ้มครองสถานที่ทำงานให้มีระบบการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- เพื่อแน่ใจว่าพนักงานทุกคนทราบถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โครงสร้าง ได้รับการฝึกฝน และ ทราบวิธีป้องกันในการปฏิบัติหน้าที่อย่างปลอดภัยและปราศจากความเสียดังกล่าว
- เพื่อสืบสวนหาสาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น รวมทั้ง โรค สารพิษ และ/หรือ ความอันตรายที่เกิดขึ้น และ เพื่อแน่ใจว่าเหตุการณ์หรืออุบัติเหตุที่เกิดขึ้นนั้นจะไม่เกิดขึ้นอีก
- เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องในด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่กำหนดในพระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานปี 2537 (Occupational Safety and Health Act 1994) ซึ่งเป็นกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่มีการฝึกฝนและได้รับการตรวจสอบ
- เพื่อจัดหาสวัสดิการพื้นฐานในการอำนวยความสะดวกให้แก่คนงานทุกคน
- เพื่อทบทวนและปรับปรุงนโยบายสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานที่จำเป็น

ทางกรมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานให้ความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยซึ่งจะต้องเป็นส่วนที่สำคัญของกิจกรรมในแต่ละวัน รวมทั้งการฝึกปฏิบัติที่เหมาะสม และการฝึกปฏิบัติในด้านวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานมีสุขภาพและความปลอดภัยที่ดีในการทำงาน

3.1.2 สิงคโปร์

(1) สภาพเศรษฐกิจและสังคม

สิงคโปร์ประสบความสำเร็จในฐานะที่เป็นประเทศศูนย์กลางทางธุรกิจประเทศหนึ่งของโลก โดยมีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และ อุตสาหกรรมบริการเป็นตัวขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ และมีนโยบายเน้นหนักที่การพัฒนาความสามารถและศักยภาพของกำลังคน ในปี 2549 สิงคโปร์ มี GDP ร้อยละ 7.9 สูงกว่าปี 2548 ซึ่งมี GDP ร้อยละ 6.6

สิงคโปร์เปลี่ยนนโยบายเศรษฐกิจจากการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า (Import Substitution) ในช่วงปี 2503-2507 เป็นการผลิตเพื่อการส่งออก ในช่วงปี 2508-2521 เนื่องมาจากการแยกตัวเป็นประเทศอิสระและปัญหาการว่างงาน แต่หลังจากปี 2522 สิงคโปร์ประสบปัญหาความกดดันในตลาดแรงงานเนื่องจากค่าแรงที่สูงขึ้น และตลาดแรงงานในประเทศที่กำลังพัฒนาอื่นๆ มีค่าแรงที่ต่ำกว่า ส่งผลให้ช่วง 2 ทศวรรษถัดมา มีการปรับโครงสร้างระบบเศรษฐกิจเป็นการผลิตที่สร้างมูลค่าเพิ่ม การพัฒนาความสามารถของกำลังคน การพัฒนาเทคโนโลยีให้เท่าทันกับตลาดโลก รวมทั้งส่งเสริมภาคการบริการควบคู่กับการผลิต ซึ่งส่งผลให้สัดส่วนภาคการบริการทางด้านการเงินและธุรกิจสูงถึงร้อยละ 26 ในปี 2540 เงินลงทุนจากต่างประเทศเพิ่มขึ้นจาก 16.9 พันล้านเหรียญสหรัฐในปี 2533 เป็น 75.8 พันล้านเหรียญสหรัฐในปี 2540 และ GDP โดยเฉลี่ยต่อปีเท่ากับร้อยละ 8.6 ในช่วงปี 2529-2540

หลังจากปี 2540 เศรษฐกิจสิงคโปร์ได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจเอเชียในปี 2541 การชะลอตัวของเศรษฐกิจในประเทศพัฒนาประกอบกับการชะลอตัวของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และผลกระทบจากเหตุการณ์ 11 กันยายน ในปี 2544 รวมทั้งการเติบโตของประเทศจีนและอินเดียซึ่งอาจกลายเป็นประเทศคู่แข่งในอนาคต ส่งผลให้นโยบายทางด้านเศรษฐกิจตั้งแต่ปี 2541 เป็นต้นมา เน้นไปที่การรักษาความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการพัฒนากำลังคนไม่ว่าจะเป็นการลงทุนทางการศึกษาและการฝึกอบรมแรงงาน หรือนโยบายต้อนรับแรงงานคุณภาพเข้ามาทำงานในประเทศ ส่งเสริมให้ธุรกิจและกิจการภายในประเทศ ปรับปรุงและพัฒนาความสามารถเพื่อการขยายตลาดออกไปนอกประเทศ การปรับปรุงภาคอุตสาหกรรมให้มีความสามารถในการผลิตและความสามารถในการแข่งขันทางด้านต้นทุนเพิ่มขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจทางด้านการค้าทั้งทวีปาคี ความร่วมมือภูมิภาค และส่งเสริมการค้าในตลาดโลกภายใต้กรอบของ WTO

ปัจจุบันสิงคโปร์มีพลเมืองประมาณ 3.6 ล้านคน ประกอบด้วยพลเมืองเชื้อสายจีนร้อยละ 75 มาเลย์ร้อยละ 14 อินเดียร้อยละ 9 และอื่นๆ ร้อยละ 2 ในปี 2548 มีจำนวนการจ้างงานทั้งสิ้นประมาณ 2,300,000 คน เป็นการจ้างงานแรงงานภายในประเทศประมาณ 1,648,000 คน และ แรงงานต่างด้าว 671,200 คน

(2) หน่วยงานกำหนดนโยบายและวางแผนแรงงาน

การพัฒนาแรงงานและกำลังคนเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาประเทศมาตั้งแต่ปี 2522 ทั้งนี้กระทรวงกำลังคน (Ministry of Manpower) เป็นหน่วยงานที่ดูแลพัฒนาแรงงานในประเทศสิงคโปร์ให้มีความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกและเพื่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน รวมทั้งกำหนดนโยบายและดูแลกำกับ การจ้างแรงงาน การฝึกอบรมและการจัดหางาน ฯลฯ ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงาน หรือ กรมที่ดูแล ดังนี้

- กรมบริษัทสัมพันธ์ (Corporate Communications Department)
- กรมวางแผนบริษัท (Corporate Planning Department)
- กรมบริการลูกค้า (Customer Responsiveness Department)
- กองการจัดการกำลังคนต่างชาติ (Foreign Manpower Management Division)
- กรมนโยบายหลักประกันด้านรายได้ (Income Security Policy Department)
- กองกำลังคนระหว่างประเทศ (International Manpower Division)

- กองแรงงานสัมพันธ์และสถานประกอบกิจการ (Labour Relations and Workplaces Division)
- กรมนิติบริการ (Legal Services Department)
- กองวางแผนและนโยบายกำลังคน (Manpower Planning and Policy Division)
- กรมสถิติและการวิจัยกำลังคน (Manpower Research and Statistics Department)
- กองความปลอดภัยและสุขภาพอันเนื่องจากการปฏิบัติงาน (Occupational Safety and Health Division)
- กรมกิจการประชาชน (People Matters Department)
- กองใบอนุญาตทำงาน (Work Pass Division)
- กองนโยบายและกลยุทธ์ในสถานประกอบกิจการ (Workplace Policy and Strategy Division)

นอกจากนี้ยังมีองค์กรอิสระภายใต้การดูแลของกระทรวง ได้แก่

- Central Provident Fund Board
- Workforce Development Agency
- Singapore Labour Foundation

(3) นโยบายและการวางแผนการมีงานทำ

ภายใต้แนวทางการพัฒนาความสามารถของแรงงานในระบบเศรษฐกิจของประเทศ กระทรวงกำลังคนมีแนวกลยุทธ์พัฒนากำลังคนใน 3 ระดับดังนี้

(3.1) ระดับบุคคล: ส่งเสริมการเพิ่มความรู้ ความสามารถในตัวบุคคล ทั้งทักษะทางด้านการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน ความรับผิดชอบต่องาน ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงความสามารถในการปรับตัวของแรงงาน

(3.2) ระดับองค์กร: เพิ่มความสามารถการบริหารจัดการในองค์กรในเรื่อง นโยบายฝ่ายบุคคล ระดับค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงการบริหารจำนวนแรงงานในประเทศและแรงงานต่างด้าว การดูแลทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

(3.3) ระดับประเทศ: ใช้ข้อบังคับและกฎหมายพัฒนากำลังคนให้รองรับและส่งเสริมต่อความเจริญเติบโตของประเทศ รวมถึงกฎหมายแรงงานต่างด้าวและข้อบังคับในการจ้างแรงงานภายในประเทศ

(4) สวัสดิการและหลักประกันทางสังคม

สิงคโปร์ไม่มีการจ่ายเงินชดเชยการว่างงานให้แก่แรงงาน ความช่วยเหลือของรัฐเน้นไปที่การเปิดโปรแกรมฝึกอบรมแรงงาน และ ศูนย์จัดหางานที่ให้คำปรึกษาและศูนย์คอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการหางานโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย โปรแกรมฝึกอบรมบางโปรแกรมมีการจ่ายค่าเบี้ยเล็กน้อยให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม

นอกจากนี้รัฐบาลได้ส่งเสริมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยตามกฎหมายนายจ้างต้องนำส่งเงินเข้าทุกรอบร้อยละ 20 ของค่าจ้าง และลูกจ้างต้องนำส่งเงินเข้าทุกรอบร้อยละ 16 ของค่าจ้าง ทั้งนี้ลูกจ้างสามารถ

ถอนเงินออกจากกองทุนฯ ก่อนอายุ 55 ปี ในกรณี นำเงินไปซื้อที่อยู่อาศัย ลงทุนในหุ้นหรือกองทุนที่รัฐรับรอง จ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือ นำเงินไปเป็นค่าเล่าเรียนในระดับมหาวิทยาลัย

กฎหมายการจ้างงานไม่ได้บังคับเกี่ยวกับประกันชราภาพสำหรับลูกจ้าง สวัสดิการชราภาพเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยกำหนดอยู่ในสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

นอกจากนี้ยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการชดเชยแก่คนงานในกรณีที่ประสบอุบัติเหตุหรือบาดเจ็บจากการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ค่ารักษาพยาบาล ซึ่งรวมถึง

- ค่ารายงานผลการตรวจ ยกเว้น ค่าธรรมเนียมการออกไปรับรองแพทย์
- ค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายต่างๆ ซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายในการเข้าพักรักษาตัวใน

โรงพยาบาล

โดยนายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดของลูกจ้างโดยการชำระโดยตรงกับทางโรงพยาบาล ทั้งค่ารักษาพยาบาล ค่ายา ค่าอวัยวะเทียม หรือค่าใช้จ่ายในการผ่าตัด ที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ที่ผ่านการรับรอง ทั้งนี้เป็นไปตามข้อกำหนดในกฎหมาย Workmen's Compensation Act (มีโรงพยาบาล 21 แห่ง ที่เป็นโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรอง)

2. เงินชดเชยสำหรับการได้รับอุบัติเหตุที่ส่งผลให้ทำงานไม่ได้ชั่วคราว

โดยข้อกำหนดเบื้องต้นได้แก่ การจ่ายเงินชดเชยเป็นค่าจ้างเต็มจำนวนเป็นเวลา 14 วัน สำหรับการพักรักษาตัวที่บ้าน และ 60 วัน สำหรับการพักรักษาตัวภายในโรงพยาบาล หากระยะเวลาพักรักษาตัวยาวกว่า กำหนดให้มีการจ่าย 2 ใน 3 จนถึง เต็มจำนวนของเงินของค่าจ้าง ในช่วงระยะ 1 ปี หลังจากวันที่ประสบอุบัติเหตุ ทั้งนี้ การจ่ายเงินชดเชยนับเฉพาะวันทำงาน ไม่นับรวมถึงวันหยุดและวันหยุดนักขัตฤกษ์

3. เงินชดเชยในกรณีที่พิการถาวร

ได้มีการกำหนดการจ่ายเงินชดเชยสูงสุด 147,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ ทั้งนี้หากแพทย์รับรองว่าบุคคลที่ได้รับอุบัติเหตุ นั้นเป็นคนพิการถาวรและต้องได้รับการช่วยเหลือในการดำเนินชีวิตต่อไป สามารถเรียกร้องเงินชดเชยเพิ่มอีกร้อยละ 25 ของเงินชดเชยที่กำหนดได้ (วงเงินทั้งหมดของเงินชดเชยจะเท่ากับร้อยละ 125)

4. เงินชดเชยในกรณีเสียชีวิต

วงเงินชดเชยสูงสุดสำหรับครอบครัวคนงานที่เสียชีวิตเท่ากับ 111,000 ดอลลาร์สิงคโปร์

(5) ค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ

ในประเทศสิงคโปร์ไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (แม้ข้อสัญญาในสัญญาจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะต้องไม่ละเมิดกฎหมายการจ้างงาน แต่รายละเอียดในกฎหมายจ้างงานเน้นไปที่ข้อกำหนดต่างๆ เช่น จำนวนวันลาประจำปี ข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา ข้อกำหนดในการลาคลอด ฯลฯ แต่ไม่กำหนดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ควรจ่ายให้แก่ลูกจ้าง) อัตราค่าจ้างเป็นการตกลงโดยตรงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน ซึ่งหากเป็นการตกลงระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานจะสามารถต่อรองอัตราค่าจ้างขึ้นต่ำได้ และสามารถต่อรองอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นได้เป็นรายปีตามคำแนะนำของคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ (National Wages Council: NWC)

แต่เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่ผันผวนในปัจจุบัน การสร้างตลาดแรงงานให้มีความยืดหยุ่นจึงเป็นสิ่งจำเป็น จากการร่วมมือระหว่างไตรภาคีและกระทรวงกำลังคน ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับระบบการจ่ายอัตราค่าจ้างแรงงานที่ยืดหยุ่นและขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานเพื่อให้ภาคธุรกิจสามารถปรับตัวตามสภาพเศรษฐกิจและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยการปรับโครงสร้างค่าจ้างที่เสนอโดยไตรภาคีมีข้อเสนอแนะ 3 ประการ ดังนี้

1. สร้าง "องค์ประกอบผันแปรประจำปี" (Annual Variable Component: AVC) และประยุกต์เข้ากับ Key Performance Indicator เพื่อสร้างระบบการจ่ายค่าจ้างที่เชื่อมโยงกับ ผลการดำเนินงานของกิจการ/ตัวบุคคล
2. สร้าง "องค์ประกอบผันแปรรายเดือน" (Monthly Variable Component: MVC) โดยคิดเป็นอัตราร้อยละ 10 ของค่าจ้างรายเดือน
3. ยกเลิกการจ่ายค่าจ้างตามระบบอาวุโส (the seniority-based wage) โดยการลดช่องว่างระหว่างค่าจ้างที่สูงที่สุดและค่าจ้างที่ต่ำที่สุดให้เท่ากับหรือน้อยกว่า 1.5 เท่า

(6) การพัฒนาฝีมือแรงงาน

เนื่องจากการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ การช่วยส่งเสริมให้แรงงานมีความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อปรับตัวตามโครงสร้างเศรษฐกิจ หรือ การช่วยให้แรงงานมีทักษะเพิ่มเติมเพื่อการหางานใหม่ จึงเป็นสิ่งจำเป็น จึงได้มีการจัดตั้งสำนักงานพัฒนาแรงงานของสิงคโปร์ (The Singapore Workforce Development Agency) เพื่อช่วยในการปรับตัวของแรงงาน โดยได้มีการจัดตั้งศูนย์ดำเนินงานทั่วสิงคโปร์เพื่อให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือในการฝึกอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

(7) แรงงานสัมพันธ์และสหภาพแรงงาน

ในช่วงแรกของการปรับตัวเป็นประเทศอุตสาหกรรม รัฐบาลค่อนข้างควบคุมและห้ามไม่ให้มีการเข้ามาแทรกแซงเกี่ยวกับนโยบายของรัฐ โดยได้มีการเปลี่ยนแปลงข้อบังคับ Industrial Relation Ordinance นอกจากนั้นยังได้มีการเปลี่ยนแปลงข้อบังคับ Trade Unions Ordinance ซึ่งส่งผลให้สหภาพแรงงานไม่สามารถทำหน้าที่ของตัวเองได้ สหภาพแรงงานหลายแห่งไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกในขณะที่จำนวนมากขอถอนสิทธิการเป็นสมาชิก ข้อบังคับที่ประกาศใช้ในปี 2539 มีการเพิ่มข้อกำหนดให้การเรียกร้องของสหภาพหนึ่งต้องได้รับความเห็นด้วยจากสองในสามของสหภาพทั้งหมด อย่างไรก็ตามก็มีการประกาศใช้ข้อกำหนดนี้เพื่อป้องกันการเรียกร้องที่ไม่สมเหตุสมผล และเพื่อเป็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างสหภาพแรงงาน

อย่างไรก็ดี ในปี 2511 ภายใต้อำนาจใหม่ได้มีการประกาศใช้กฎหมายการจ้างงาน (Employment Act) และ Industrial Relation Act โดยนโยบายให้ความสำคัญแก่ความร่วมมือของไตรภาคี ผ่าน The National Trade Union Congress โดยการสนับสนุนของภาครัฐ NTUC (ถือเป็นช่องทางหนึ่งในการใช้นโยบายการพัฒนาทางเศรษฐกิจ)

การยกเลิกการจ้างค่าธรรมเนียมและการให้สิทธิพิเศษต่างๆ ภายใต้การดูแลของ NTUC ส่งผลให้จำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้น ในปี 2538 สหภาพแรงงาน 73 แห่งจาก 81 แห่งเข้าเป็นสมาชิกของ NTUC สหภาพแรงงานที่ไม่ได้เข้าเป็นสมาชิกคิดเป็นสัดส่วนเพียงแค่อ้อยละ 1.5 ของสหภาพแรงงานทั้งหมดเท่านั้น

(8) แรงงานต่างด้าว

การพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวของสิงคโปร์มีตัวเลขสูงขึ้นเรื่อยๆ โดยสัดส่วนของแรงงานต่างด้าวต่อกำลังแรงงานทั้งหมดสูงขึ้นจาก 248,000 คน ในปี 2533 เป็น 612,200 คน ในปี 2543 และประมาณ 671,000 คน ในปี 2548 นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวของสิงคโปร์สามารถแยกพิจารณาได้เป็น

- แรงงานไร้ฝีมือ: เนื่องจากรัฐบาลเชื่อว่าการจ้างแรงงานไร้ฝีมือที่มากเกินไปอาจเป็นผลร้ายต่อระบบเศรษฐกิจในระยะยาว นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจึงเน้นไปที่การจำกัดไม่ให้มีการจ้างแรงงานไร้ฝีมือมากเกินไปจนความจำเป็น มาตรการต่างๆ ได้ถูกนำมาใช้ เช่น การขอใบอนุญาตทำงาน การกำหนดเพดานการจ้างงานของแต่ละอุตสาหกรรม การจ่ายเงินประกันตัวแรงงานต่างด้าวรวมทั้งการเก็บอัตราค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้แรงงานไร้ฝีมือไม่สามารถนำผู้ติดตามหรือครอบครัวเข้าประเทศมาด้วย ต้องออกนอกประเทศภายใน 7 วันหลังสัญญาการจ้างงานสิ้นสุด รวมถึงห้ามแต่งงานกับพลเมืองของประเทศสิงคโปร์ หากแรงงานไร้ฝีมือถูกตรวจพบว่าตั้งครุภักจะถูส่งกลับประเทศทันที

- แรงงานฝีมือ: เนื่องจากสิงคโปร์พยายามที่จะดึงดูดแรงงานฝีมือโดยเฉพาะแรงงานฝีมือระดับสูง จึงมีการผ่อนผันนโยบายแรงงานต่างด้าว เช่น การผ่อนผันให้แรงงานระดับสูงสามารถขออนุญาตในการเป็นพลเมืองประเทศสิงคโปร์ได้ และให้สิทธิพิเศษในการลดค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานฝีมือเข้ามาในประเทศ รวมถึงการลดอัตราค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานฝีมือ ในส่วนของแรงงานระดับสูงและแรงงานระดับผู้บริหารนอกจากสามารถนำผู้ติดตามหรือครอบครัวเข้าประเทศได้ยังได้รับการยกเว้นการจ่ายค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างด้าวด้วย

(9) ความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Safety)

แม้ภายในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาสิงคโปร์จะมีการปรับปรุงเกี่ยวกับข้อปฏิบัติทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน แต่ยังคงมีอุบัติเหตุจากการทำงาน ตั้งแต่ปี 2543 อัตราการเกิดอุบัติเหตุในภาคอุตสาหกรรมอยู่ที่ 2.2 ครั้งต่อการทำงาน 1 ล้านชั่วโมง ในปี 2547 เกิดอุบัติเหตุใหญ่ 3 ครั้งซึ่งส่งผลให้คนงาน 13 คน เสียชีวิตและจากสถิติพบว่าคนงาน 5 คน จาก 100,000 คน เสียชีวิตด้วยอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งสูงเป็นสองเท่าของสถิติในประเทศที่พัฒนาแล้ว ส่งผลให้ประเทศสิงคโปร์มีความตื่นตัวและทำการปรับปรุงข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัย โดยได้มีการกำหนดกรอบ Workplace Safety and Health ขึ้นมาใหม่ ในเดือนมีนาคม 2548

Workplace Safety and Health Framework หรือ WSH 2015² เป็นกรอบวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานสำหรับในช่วง 10 ปีข้างหน้า ทั้งนี้เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่จะให้ประเทศสิงคโปร์เป็น

² ระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนตุลาคม 2549 คณะกรรมการดูแลความปลอดภัยและสุขภาพจากการทำงาน (WSHAC) ร่วมกับกระทรวงกำลังคน (MOM) ได้มีการปรึกษาและรับฟังข้อคิดเห็นจากอุตสาหกรรมและผู้ประกอบกิจการรายใหญ่ ระหว่างการร่างและปรับปรุงแผนกลยุทธ์

ประเทศที่ความปลอดภัยในการทำงานสูงที่สุด นอกจากนี้ได้ออกกฎหมาย The Workplace Safety and Health Act (WSHA) ซึ่งนำเข้ามาใช้แทน The Factories Act เป็นกฎหมายหลักสืบเนื่องจากกรอบ WSH โดยตัวกฎหมายเน้นในด้านการบริหารความปลอดภัยและข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งได้มีการประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2549

ทั้งนี้ยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการชดเชยแก่คนงานในกรณีต่างๆ ซึ่งรายละเอียดได้กล่าวไว้ในหัวข้อสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม

3.1.3 สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)

(1) สภาพเศรษฐกิจและสังคม

สาธารณรัฐเกาหลีตั้งอยู่ทางตอนใต้ของคาบสมุทรเกาหลี โดยมีเส้นขนานที่ 38 แบ่งกั้นระหว่างสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนเกาหลี (เกาหลีเหนือ) มีพื้นที่ 99,392 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณร้อยละ 45 ของพื้นที่คาบสมุทรเกาหลี มีประชากรทั้งสิ้น 48.2 ล้านคน (มีนาคม 2548) และมีรายได้ต่อหัวประชากร 22,050 ดอลลาร์สหรัฐ (2548)

เกาหลีใต้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ในระหว่างปี 2523-2532 และก้าวไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมเมื่อได้รับการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว (OECD) ในปี 2539 ซึ่งต่อมาเกาหลีใต้ได้ประสบวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี 2540 จนต้องกู้ยืมเงินจาก IMF แต่ก็สามารถแก้ปัญหาเศรษฐกิจและคืนเงินกู้ทั้งหมดให้แก่ IMF งวดสุดท้ายเมื่อเดือน กันยายน 2544 ในขณะเดียวกัน องค์การการค้าโลก (WTO) ได้กล่าวว่า ปัจจุบัน เกาหลีใต้เป็นประเทศที่มีมูลค่าทางการค้าใหญ่เป็นอันดับที่ 13 ของโลกโดยในปี 2544 (เคยอยู่ในลำดับที่ 11 เมื่อปี 2539) และจะได้ลำดับสูงขึ้นต่อไปในอนาคตทางด้านโครงสร้างทางเศรษฐกิจของเกาหลีใต้นั้นยังคงเน้นอุตสาหกรรมหนัก และเทคโนโลยีระดับสูงที่กลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ (Chaebol) ผลิตเพื่อการส่งออกเป็นสำคัญ ทำให้สินค้าของเกาหลีใต้ เช่น เรือเดินสมุทร รถยนต์ เครื่องจักร สินค้าประเภทอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องมือสื่อสารมีจำหน่ายในท้องตลาดของประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวมทั้งตลาดในไทย

ปี 2546 เกาหลีใต้ประสบกับภาวะเศรษฐกิจซบเซาอย่างมากอันเป็นผลมาจากความตึงเครียดในคาบสมุทรเกาหลีเกี่ยวกับปัญหาอาวุธนิวเคลียร์ ตามด้วยผลกระทบจากสงครามอิรัก และการแพร่ระบาดของโรค SARS ประกอบกับการบริโภคภายในของเกาหลีใต้และการลงทุนภาคธุรกิจในประเทศลดลงอย่างต่อเนื่อง ในปี 2547 เศรษฐกิจเกาหลีใต้ดีกว่าในปี 2546 อันเป็นผลจากภาวะเศรษฐกิจโลกที่ดีขึ้น โดยเฉพาะด้านการค้าและการลงทุน โดยได้เปรียบดุลการค้าถึง 29.7 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งมาช่วยส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจแทนการบริโภคและการลงทุนในประเทศที่ชะลอตัว ในปี 2548 ค่าเงินวอนที่แข็งตัวขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัญหาราคาน้ำมันที่เพิ่มขึ้นมาก และการชะลอตัวทางเศรษฐกิจของจีน สหรัฐฯ และญี่ปุ่น ซึ่งเป็นตลาดสำคัญที่สุดของเกาหลีใต้ อาจทำให้การส่งออกในปี 2548 ขยายตัวลดลงกว่าในปี 2547 ทั้งนี้ เกาหลีใต้ตั้งเป้าหมายทำเขตการค้าเสรีกับ 15 ประเทศ/กลุ่มประเทศ ภายในปี 2550 เพื่อขยายตลาดการค้าให้สินค้าส่งออกของประเทศ ซึ่งเป็นแหล่งรายได้ร้อยละ 70 ของ GDP ขณะเดียวกันก็กำหนดเป้าหมายจะสร้างงานให้ประชาชนให้ได้ 400,000 อัตราในปี 2548 และเพิ่มรายได้ต่อหัวให้ถึง 20,000 ดอลลาร์สหรัฐภายในปี 2551

(2) หน่วยงานกำหนดนโยบายและวางแผนแรงงาน

กระทรวงแรงงาน (Ministry of Labor) เป็นหน่วยงานหลักของรัฐบาลทางด้านแรงงาน มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายแรงงาน รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายแรงงาน ตลอดจนดูแลการบริหารจัดการแรงงาน (labor management relations) แรงงานเด็ก การกดขี่แรงงาน ความเท่าเทียมในการจ้างงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้กระทรวงแรงงานให้การฝึกอบรมอีกด้วย

กระทรวงแรงงานของเกาหลีประกอบด้วยหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

1. สำนักงานประชาสัมพันธ์และนโยบาย (Policy and Public Relations Office) ประกอบด้วย 2 กรม
 - กรมประชาสัมพันธ์ (Director General for Public Relations)
 - กรมวางแผนและการเงิน (Director General for Finance and Planning)
2. สำนักงานนโยบายการจ้างงาน (Employment Policy Office) ประกอบด้วย 4 กรม 4 สำนัก
 - กรมนโยบายการจ้างงาน (Director General for Employment Policy)
 - กรมการประกันแรงงาน (Director General for Labor Insurance)
 - กรมพัฒนาฝีมือ (Director General for Skills Development)
 - กรมการจ้างงานเสมอภาค (Director General for Equal Employment)
 - สำนักนโยบายแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations Policy Bureau)
 - สำนักมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Bureau)
 - สำนักสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Industrial Safety and Health Bureau)
 - สำนักความร่วมมือระหว่างประเทศ (International Cooperation Bureau)

โดยสำนักงานนโยบายการจ้างงานเป็นหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการวางแผนและกำหนดนโยบายด้านแรงงาน ซึ่งในแต่ละส่วนของสำนักงานนโยบายการจ้างงานแบ่งออกเป็นทีมต่างๆ

นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน คือ

1. ศูนย์บริการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี (Human Resources Development Services of Korea: HRD Korea) ทำหน้าที่หลัก คือ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) ให้แก่ลูกจ้าง ฝึกอบรมให้แก่ผู้ว่างงาน ผู้มีงานทำ และบุคคลทั่วไป ส่งเสริมการจ้างแรงงานต่างชาติโดยการจัดตั้งการนำเข้าอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการจัดการแรงงานต่างชาติ
2. วิทยาลัยโพลีเทคนิคเกาหลี (Korea Polytechnic Colleges) ทำหน้าที่หลัก คือ ฝึกอบรมช่างเทคนิคระดับกลาง และ ช่างเทคนิคมีฝีมือหลากหลาย (Multi-skilled Technicians) ตลอดจนการฝึกอบรมภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ (2-year college, Bachelor of Industry 1-year curriculum)

3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและการศึกษาแห่งเกาหลี (Korea University of Technology and Education: KUTE) ทำหน้าที่หลัก คือ สนับสนุนผู้ฝึกอาชีพและเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนากำลังคน (4 ปี) สนับสนุนโครงการฝึกสอนอาชีพระยะสั้น จัดการเรียนซ้ำ (Re-education) และฝึกอาชีพเพื่อเลื่อนระดับให้แก่ผู้ต้องการเลื่อนขั้นและช่างเทคนิคระดับกลาง

4. ศูนย์บริการข้อมูลการจ้างงานแห่งเกาหลี (Korea Employment Information Service) ทำหน้าที่หลัก คือ รวบรวมและเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และ วิเคราะห์แนวโน้มการจ้างงาน เผยแพร่วิธีใหม่ๆ ในการหางานและการแนะนำอาชีพ พัฒนาและดำเนินงานผ่านเครือข่ายวิทยุเกี่ยวกับข้อมูลการจ้างงาน การประกันการจ้างงาน และ การฝึกอาชีพ

5. บริษัทสวัสดิการแรงงานเกาหลี (Korea Labor Welfare Corporation) ทำหน้าที่หลัก คือ การนำไปใช้และการบังคับใช้การประกันการจ้างงานและการประกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน การชดเชยอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน และ ดูแลเรื่องสวัสดิการในการทำงาน

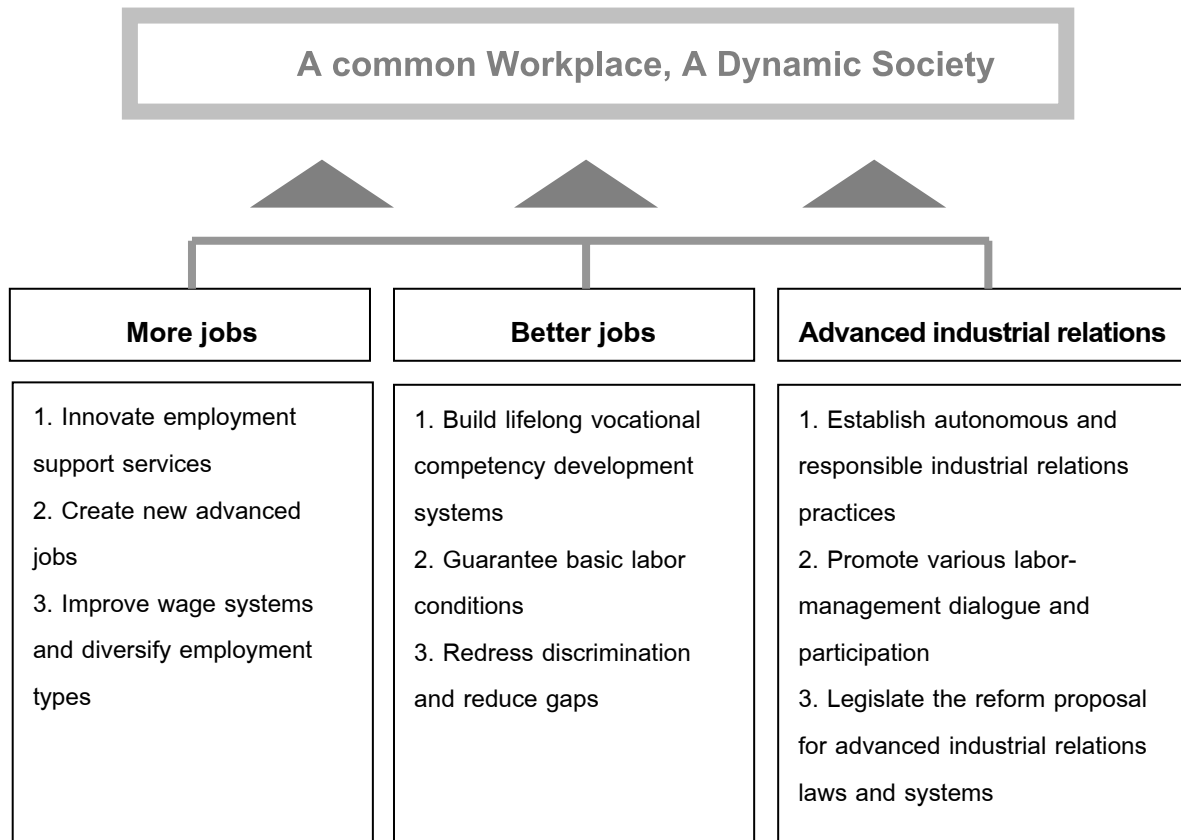
6. องค์กรสนับสนุนการจ้างงานแก่ผู้พิการเกาหลี (Korea Employment Promotion Agency for the Disabled) ทำหน้าที่หลัก คือ รวบรวมเงินบริจาคสำหรับผู้พิการและการจ่ายเงินชดเชย พัฒนาสมรรถนะของตำแหน่งงานและสถานที่ในการทำงานสำหรับผู้พิการ รวมทั้งสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการจ้างแรงงานผู้พิการ

(3) นโยบายและการวางแผนการมีงานทำ

นโยบายแรงงานของประเทศเกาหลีอาจสรุปได้ดังแผนภาพที่ 3.1 ซึ่งสรุปได้อย่างกระชับรัดกุมว่า “More jobs, Better jobs, and advanced industrial relations” หรือแปลเป็นไทยว่า “มีงานทำ มีงานดี มีแรงงานสัมพันธ์”

ในด้านการมีงานทำ เกาหลีได้เน้น 3 ประเด็นหลัก คือ คิดค้นบริการจัดหางาน สร้างงานใหม่ที่ก้าวไกล และ ปรับปรุงระบบค่าจ้างและส่งเสริมให้มีงานที่หลากหลาย

แผนภาพที่ 3.1 วิสัยทัศน์และนโยบายแรงงาน ประเทศเกาหลี ปี 2548



ที่มา: <http://english.molab.go.kr> (ดึงข้อมูลเมื่อ กุมภาพันธ์ 2550)

ในด้านงานดีหรืองานที่ดีกว่าเดิม มีหลัก 3 ประการ คือ การสร้างระบบการพัฒนาสมรรถนะอาชีพตลอดชีวิต การรับประกันสถานภาพพื้นฐานของแรงงาน และการลดความเหลื่อมล้ำและการแบ่งชนชั้น

ในด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ทันสมัย ได้แก่ การสร้างแนวปฏิบัติแรงงานสัมพันธ์ที่ดำเนินไปได้เองและมีความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้แรงงานและผู้บริหารได้มีโอกาสพบปะและมีส่วนร่วมกันมากขึ้น ออกกฎหมายข้อเสนอให้มีการปฏิรูปกฎหมายและระบบแรงงานสัมพันธ์

ในทางปฏิบัติและความเป็นมา ในช่วงปี 2513-2523 เป็นช่วงที่มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจสูง และอัตราการว่างงานอยู่ในระดับปานกลาง นโยบายการจ้างงานของเกาหลีเน้นไปที่การผลิตบุคลากรและการพัฒนากำลังคนเพื่อส่งเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ต่อมาในช่วงปี 2523-2533 เป็นช่วงที่อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจและการว่างงานอยู่ระดับปานกลาง รัฐบาลเน้นไปที่การวางนโยบายส่งเสริมทางด้านการสวัสดิการสังคมและสร้างความเป็นธรรมเพื่อแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ การแบ่งแยกดินแดน และความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ ในช่วงปี 2533-2543 เป็นช่วงที่อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับกลาง และอัตราการว่างงานอยู่ในระดับต่ำ รัฐบาลมีการให้ความสำคัญกับนโยบายตลาดแรงงานมากขึ้น

ตั้งแต่ที่รัฐบาลเริ่มให้ความสำคัญกับนโยบายแรงงาน ได้พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานประสบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงในช่วงที่มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ และการจ้างงานอยู่ในระดับต่ำ ต่อมาในปี 2547 รัฐบาลเริ่มเน้นมาที่การสร้างนโยบายการสร้างตำแหน่งงานใหม่ (Job Creation Policy) เพื่อที่จะขยาย

โอกาสการจ้างงาน และรัฐบาลเริ่มปฏิรูปโครงการในส่วนของ PES (Public Employment Services) และการฝึกอาชีพ

แต่อย่างไรก็ตามมีนโยบายและระบบการจ้างงานบางอย่างที่ต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง เนื่องจากระบบที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเน้นไปที่นโยบายการว่างงาน และเมื่อเปรียบเทียบการวัดการว่างงานในอดีต การดำเนินนโยบาย และ ระบบที่ริเริ่มขึ้นยังคงไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก เนื่องจากความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายการจ้างงานและนโยบายทางด้านสวัสดิการในการทำงานยังคงอ่อนแอ และการดำเนินนโยบายถูกออกแบบมาไม่เหมาะที่จะนำไปใช้กับบางอุตสาหกรรมและบางภูมิภาค

(4) สวัสดิการและหลักประกันทางสังคม

เกาหลีมีหลักประกันทางสังคมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ กองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ (National Pension) การประกันสุขภาพแห่งชาติ (National Health Insurance: NHI) การประกันการชดเชยอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน และ การประกันการจ้างงาน

- กองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ

โครงการบำเหน็จบำนาญของรัฐบาล ประกอบด้วย โครงการบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ (National Pension Scheme: NPS) โครงการบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (Government Employees Pension Scheme) โครงการบำเหน็จบำนาญทหาร (Military Personnel Pension Scheme) และโครงการบำเหน็จบำนาญครูโรงเรียนเอกชน (Private School Teachers Pension Scheme) NPS บริหารงานโดยสำนักงานกองทุนแห่งชาติ (National Pension Cooperation) ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงสวัสดิการและสุขภาพ (Ministry of Health and Welfare) NPS คัดกรองประชาชนเกาหลีรวมทั้งชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในเกาหลีที่มีอายุ 18-60 ปี โดยในปี 2544 NPS มีสมาชิก 16.11 ล้านคน เป็นผู้ประกันตน 10.12 ล้านคน และเป็นผู้ที่อยู่ในการประกันพื้นฐานจากที่ทำงาน (workplace-based program) 5.86 ล้านคน และอีก 1.38 แสนคนเป็นผู้คุ้มครองโดยความสมัครใจ

- การประกันสุขภาพแห่งชาติ

เกาหลีมีระบบการประกันสุขภาพคุ้มครองพลเมืองและผู้อยู่อาศัยถาวร (Permanent Resident) รัฐบาลจะให้ความช่วยเหลือเรื่องยา (Medical Aid) แก่ครอบครัวที่มีรายได้น้อยและยากจน ประมาณ 1.5 ล้านคนหรือร้อยละ 3 ของประชากรทั้งหมด นอกจากนี้ระบบ NHI ของเกาหลียังคุ้มครองพนักงานบริษัท ข้าราชการ ทหาร ครูโรงเรียนเอกชน และผู้ประกอบการอิสระ ดำเนินงานโดยสำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ (NHI corporation) ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงสวัสดิการและสุขภาพ ณ ธันวาคม ปี 2543 มีสมาชิกทั้งสิ้น 45.9 ล้านคน (ร้อยละ 97) โดยนายจ้างและลูกจ้างแต่ละคนจะต้องจ่ายเบี้ยประกันร้อยละ 1-4 ของค่าจ้างให้แก่กองทุนประกันสุขภาพ (ลูกจ้างเอกชน ข้าราชการ และ ครูโรงเรียนเอกชน ร้อยละ 1.815 ของเงินเดือน ทหาร ร้อยละ 2.9 ผู้ประกอบการอิสระอัตราขึ้นกับรายได้ของครัวเรือน ทรัพย์สิน ยานพาหนะ อายุ และ เพศ) โปรแกรมประกันสุขภาพจะครอบคลุมบริการการรักษาสุขภาพที่หลากหลาย รวมทั้งการรักษาผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก การรักษาฟัน ยารักษาโรคแผนโบราณ และยาตามใบสั่งแพทย์ ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายร้อยละ 20 ของค่ารักษาพยาบาลและร้อยละ 30-55 ของค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก โดยสำหรับลูกจ้างบริษัทจะได้รับเงินประกันมากที่สุดจำนวน 500,000 วอน (410 ดอลลาร์สหรัฐ) ต่อช่วงเวลา 30 วัน ข้าราชการ ครูโรงเรียนเอกชน

และผู้ทำงานอิสระ จะได้รับ 1 ล้านวอน (820 ดอลลาร์สหรัฐ) ต่อช่วงเวลา 30 วัน ในกรณีเสียชีวิตจะมีค่าฌาปนกิจศพ 250,000 วอน (205 ดอลลาร์สหรัฐ) ต่อมาในเดือนกรกฎาคมปี 2548 ระยะเวลาในการรักษาพยาบาลเพิ่มจาก 330 วันเป็น 365 วัน

- การประกันเงินชดเชยอุบัติเหตุจากการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติการประกันเงินชดเชยอุบัติเหตุจากการทำงาน รัฐบาลจะต้องจัดตั้งและดำเนินการในระบบประกันภัยและจะต้องจ่ายเงินชดเชยแก่แรงงานที่ได้รับบาดเจ็บด้วยกองทุนที่เก็บจากนายจ้าง ซึ่งโปรแกรมนี้บริหารโดยบริษัทสวัสดิการแรงงานเกาหลี (Korea Labor Welfare Corporation: KLWC) มีกระทรวงแรงงานเป็นผู้ดูแล

ในปี 2543 สถานประกอบการกิจการทุกแห่งยกเว้นธุรกิจขนาดเล็กบางแห่งที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง การเกษตร การประมง และ การทำป่าไม้ (ลูกจ้าง 9.28 ล้านคน ในสถานประกอบการ 592,551 แห่ง) นายจ้างจะต้องรับผิดชอบทั้งหมดในการจ่ายค่าเบี้ยประกัน ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพ โดยคิดเป็นค่าเบี้ยประกันเฉลี่ยประมาณร้อยละ 17.6 ของค่าจ้างที่สถานประกอบการต้องจ่ายทั้งหมดต่อปี

- การประกันการจ้างงาน

ระบบการประกันการจ้างงาน (Employment Insurance System: EIS) ก่อตั้งในปี 2538 บริหารงานโดยกระทรวงแรงงาน เป็นระบบคุ้มครองลูกจ้างทุกคน (แบบปกติ ชั่วคราว และรายชั่วโมง) โดยยกเว้นแรงงานอายุ 65 ปีขึ้นไป แรงงานที่เพิ่งทำงานอายุ 60 ปีขึ้นไป ลูกจ้างผู้ซึ่งทำงานน้อยกว่า 80 ชั่วโมงต่อเดือน เจ้าหน้าที่รัฐ พนักงานไปรษณีย์พิเศษ (Special Postal Workers) และบุคคลที่อยู่ในกองทุนบำเหน็จบำนาญครู โรงเรียนเอกชน ทุกๆ กิจการที่มีการจ้างงานอย่างน้อยกว่า 1 คนจะต้องอยู่ในระบบประกันการจ้างงาน ในปี 1999 มีแรงงานเกาหลีร้อยละ 69.8 อยู่ในระบบ โดยลูกจ้างจะต้องจ่ายร้อยละ 0.5 ของรายได้ให้แก่ EIS นายจ้างจะต้องจ่ายค่าเบี้ยประกันทั้งหมดร้อยละ 0.9-1.5 ของบัญชีเงินเดือน ร้อยละ 0.5 แก่การประกันการว่างงาน และอีกร้อยละ 0.3 แก่หลักประกันการจ้างงาน ซึ่งมีเงินสนับสนุน (Subsidy) สำหรับงานประจำ ลูกจ้าง และการจ้างงานใหม่ (Re-employment) นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายอีกร้อยละ 0.1-0.7 สำหรับการพัฒนาทักษะอาชีพซึ่งเป็นเงินอุดหนุนแก่แรงงานสำหรับการฝึกอาชีพและเพื่อเป็นทุนในการจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ

บุคคลที่จะได้รับเงินประกันการจ้างงานจะต้องประกันตนแล้วอย่างน้อย 6 เดือน หรือพ้นสภาพการว่างงานมาแล้ว 18 เดือน ผู้ว่างงานจะได้รับเงินชดเชยร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวันเดิมที่เคยได้ หรือร้อยละ 90 ของค่าจ้างขั้นต่ำ หรือเงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งที่สูงกว่า ระยะเวลาที่ได้รับเงินประกันจะอยู่ระหว่าง 90-240 วัน ขึ้นอยู่กับจำนวนปีที่ประกันตนและอายุของแรงงาน

ตารางที่ 3.1 ระยะเวลาของการได้รับประโยชน์จากการประกันการว่างงานของประเทศเกาหลี

| อายุ | ประกันตน น้อยกว่า 1 ปี | ประกันตน 1-3 ปี | ประกันตน 3-5 ปี | ประกันตน 5-10 ปี | ประกันตน 10 ปีขึ้นไป |
|-------------|---------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|-------------------------|
| น้อยกว่า 30 | 90 วัน | 90 วัน | 120 วัน | 150 วัน | 180 วัน |
| 30-50 | 90 วัน | 120 วัน | 150 วัน | 180 วัน | 210 วัน |
| มากกว่า 50 | 90 วัน | 150 วัน | 180 วัน | 210 วัน | 240 วัน |

ที่มา: สำนักบริหารแรงงาน กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลี (ธันวาคม 2543)

(5) ค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ

ตามพระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำ มีเป้าหมายเพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพให้แก่แรงงานรายได้น้อย และลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำของรายได้ ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่ปี 2531 ในขณะนั้นมีการบังคับใช้เฉพาะสถานประกอบการที่มีลูกจ้างแบบทำงานเต็มเวลา (Full-time Workers) 10 คนขึ้นไป ต่อมาในปี 2543 พระราชบัญญัติค่าจ้างขั้นต่ำครอบคลุมสถานประกอบการกิจการทุกแห่ง รวมทั้งคุ้มครองลูกจ้างชั่วคราว รายวัน Part-time อีกด้วย อย่างไรก็ตามนายจ้างสามารถเรียกร้องให้กระทรวงแรงงานยกเว้นการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ช่างฝีมือ พนักงานฝึกหัด ผู้ฝึกงาน และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย รวมทั้งแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี โดยให้จ่ายเพียงร้อยละ 90 ของค่าจ้างขั้นต่ำในช่วง 6 เดือนแรกของการทำงาน

ระดับของค่าจ้างขั้นต่ำถูกกำหนดเป็นรายปีโดยคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Council) ประกอบด้วยคณะทำงานไตรภาคี ซึ่งเป็นตัวแทนจากภาคธุรกิจ แรงงาน และภาครัฐ โดยปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจะพิจารณาถึงประเภทของธุรกิจ ค่าครองชีพ ค่าจ้างที่ลูกจ้างพอใจ (Wages of Like Worker) และผลผลิตแรงงาน โดยตั้งแต่เดือนกันยายน 2545 ถึงเดือนสิงหาคม 2546 สภาฯ กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากับ 2,275 วอน (1.87 ดอลลาร์สหรัฐ) ต่อชั่วโมง โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.3 จากปีก่อน

(6) การพัฒนาฝีมือแรงงาน

รัฐบาลเกาหลีได้มีการส่งเสริมระบบการฝึกอาชีพโดยแบ่งเป็นช่วงการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนี้

- ปี 2513-2523 จัดการฝึกอาชีพแก่กำลังคนช่างฝีมือตลอดจนตัวแทนผู้ฝึกอบรมจากภาครัฐ
- ปี 2523-2533 จัดการฝึกกำลังคนทางด้านเทคนิคและทักษะฝีมือที่หลากหลาย (Multi-skilled and Technical Manpower) เฉพาะในอุตสาหกรรมหลักๆ และมีการฝึกอบรมเพื่อเลื่อนระดับให้แก่แรงงานที่มีงานทำแล้ว
- ปี 2533-2543 มีการปฏิรูประบบการฝึกอาชีพ โดยการนำพระราชบัญญัติการพัฒนาทักษะแรงงานมาพิจารณาใหม่ และมีการพัฒนาวิธีวัดทักษะแรงงานที่เพิ่มขึ้น

กรมพัฒนาฝีมือ กระทรวงแรงงานของประเทศเกาหลีมีโปรแกรมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานหลายประเภท แบ่งเป็นโปรแกรมการฝึกอาชีพสำหรับผู้ว่างงานและผู้มีงานทำ ซึ่งแต่ละประเภทก็จะแบ่งโปรแกรมการฝึกตามลักษณะผู้เข้าฝึกอบรม เช่น โปรแกรมผู้ว่างงาน แบ่งออกเป็น ผู้ว่างงานที่เคยมีประสบการณ์การทำงาน ผู้ว่างงานที่ไม่มีประสบการณ์การทำงาน และอื่นๆ ส่วนโปรแกรมสำหรับผู้มีงานทำ เป็นการให้เงิน

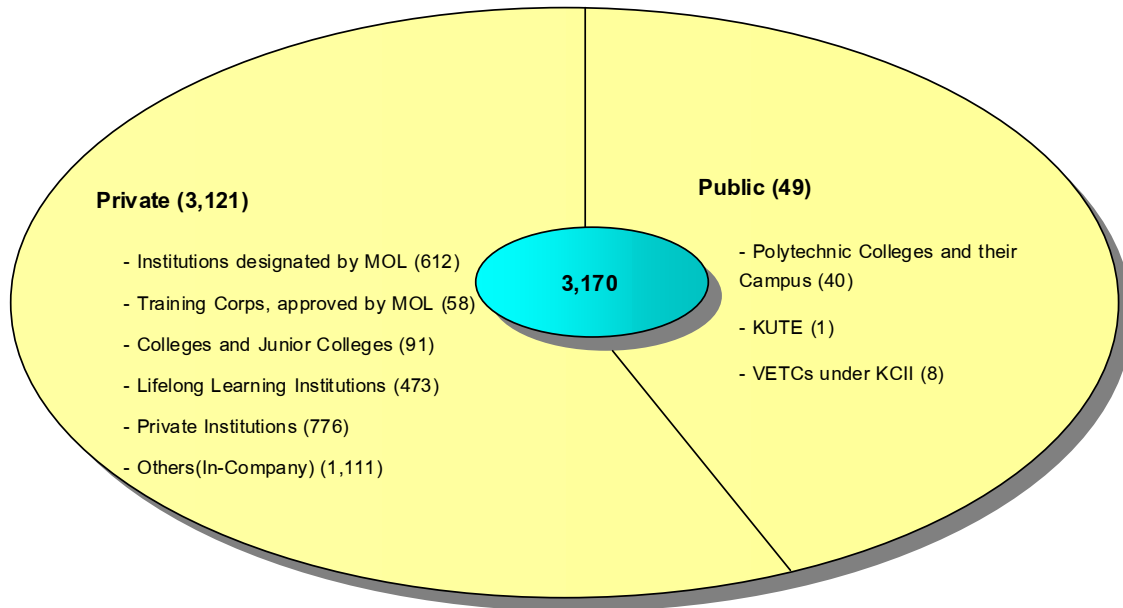
อุดหนุนสำหรับโปรแกรมที่นายจ้างเป็นผู้จัด การให้เงินอุดหนุนสำหรับการกลางานเพื่อไปฝึกอบรม และการให้เงินอุดหนุนสำหรับการเข้าฝึกอบรม (ตารางที่ 3.2) ปัจจุบันเกาหลีมีสถาบันหรือตัวแทนที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานหลายแห่ง ทั้งที่เป็นสถาบันภาครัฐ และ ภาคเอกชน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นของภาคเอกชน คิดเป็นร้อยละ 98 ของสถาบันหรือตัวแทนฝึกอบรมทั้งหมดในเกาหลีใต้ (แผนภาพที่ 3.2)

ตารางที่ 3.2 ประเภทของโปรแกรมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของประเทศเกาหลี

| | Training program (training participants) | Financial resources | Remarks | |
|---|---|---|---|---|
| Vocational training for the unemployed | Unemployment without working experience | General account | Employment training: Government – commissioned training; Training to bring up technicians: Re-employment training for the unemployed | |
| | Unemployed with working experience | EI fund | | |
| | Others | North Korean defectors | General account | Training for defectors of North Korea |
| | | Vocational training for self -reliance | General account | Vocational training for recipients of the livelihood protection program |
| | | Training given by local governments | General account | Employment promotion training (farmers/fisherman of petty business, youths not advanced to college, etc.) |
| | Training for self-employed small businesses | General account | Training for self-employed of petty businesses who want to change their occupations | |
| Vocational training for employed | Subsidy for employer-provided training. Subsidy for paid training leave. Subsidy for taking training courses. | EI fund | Subsidies granted to employers | |

ที่มา: Korea's Employment Policy 2006, Ministry of Labor of Republic of Korea (หน้า 28)

แผนภาพที่ 3.2 จำนวนสถาบันหรือตัวแทนผู้พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (หน่วย: แห่ง)



ที่มา: Korea's Employment Policy 2006, Ministry of Labor of Republic of Korea (หน้า 28)

(7) แรงงานสัมพันธ์และสหภาพแรงงาน

• **แรงงานสัมพันธ์**

ตั้งแต่มีการใช้ระบอบประชาธิปไตยในการปกครองในปี 2530 แรงงานมีสิทธิพื้นฐานมากขึ้น และจำนวนสหภาพแรงงาน (Trade Unions) ก็มีมากขึ้นเช่นกัน ในช่วงนั้นแรงงานสัมพันธ์ในเกาหลีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาจเรียกได้ว่าปี 2530 เป็นปีที่มีการต่อสู้ครั้งยิ่งใหญ่ของแรงงาน – “1987 workers' great struggle” โดยมีข้อโต้แย้งทางด้านแรงงานมากถึง 3,300 กรณี ในระยะเวลา 3 เดือน

ในปี 2541 หลังจากวิกฤตการณ์ทางการเงิน แรงงานมีการสไตรก์กันทั่วไป มีการปรับโครงสร้างในสถานที่ทำงานและมีการพิจารณากฎหมายแรงงานใหม่ โดยมุ่งไปที่การให้ออกโดยได้รับอนุญาต ซึ่งมีคนงานและนายจ้างจำนวนมากเริ่มที่จะตระหนักถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนี้ว่าเป็นประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่ายหรือไม่ เริ่มมีความเป็นเอกฉันท์มากขึ้นที่จะให้ความสำคัญแก่ความร่วมมือในการจัดการด้านแรงงาน ซึ่งรัฐก็ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ โดยในช่วงปี 2533-2543 รัฐบาลเริ่มที่จะให้ความสำคัญกับแรงงานในการให้เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายด้านแรงงาน

ตั้งแต่นั้นมานโยบายแรงงานถูกจัดทำขึ้นหลังจากการขอความเห็นจากฝ่ายแรงงาน ผู้ประกอบกิจการและภาครัฐ ตลอดจนความเห็นจากคณะกรรมการปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์ ปี 2539 (Industrial Relation Reform Commission) และคณะกรรมการไตรภาคี ปี 2541 (Tripartite Commission) โดยตั้งแต่ปี 2541 คณะกรรมการไตรภาคีมีหน้าที่เป็นกลไกในการแก้ปัญหาประเด็นด้านแรงงานโดยขึ้นกับข้อตกลงของแรงงาน ผู้ประกอบกิจการ และภาครัฐ ในช่วงนี้สิทธิแรงงานพื้นฐานมีมากขึ้น มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานครู ในเดือนกรกฎาคม

2542 จะเห็นว่าสหภาพแรงงานมีบทบาทมากขึ้น ถึงแม้ว่ายังคงมีการต่อต้านอยู่บ้าง โดยการเคลื่อนย้ายแรงงานของสหภาพแรงงานบางกลุ่มในองค์กรใหญ่ๆ

- สหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานในเกาหลีแบ่งออกเป็น สหภาพแรงงาน (Unit Trade Union) สหพันธ์แรงงาน (Federation of Unions) และสหภาพแรงงานแห่งชาติ (National Confederation) สหภาพแรงงานสามารถจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ สหภาพระดับสถานประกอบกิจการ ระดับภูมิภาค และระดับอุตสาหกรรม สหภาพจะประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นแรงงาน ส่วนสหพันธ์แรงงานเป็นสหภาพในระดับอุตสาหกรรมซึ่งมีสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเดียวกันเป็นสมาชิก

สหภาพส่วนใหญ่ในเกาหลีเป็นสหภาพในระดับสถานประกอบกิจการซึ่งมีจำนวน 44 สหภาพ และมี National confederation 2 แห่ง เป็นกลุ่มของแรงงานซึ่งรวมหลายๆ หน่วย หรือ สหภาพแรงงานในระดับชาติ แต่ละอุตสาหกรรมเป็นสมาชิก ได้แก่ สหพันธ์แรงงานแห่งเกาหลี (Federation of Korean Trade Unions: FKTU) และ สหภาพแรงงานแห่งเกาหลี (Korean Confederation of Trade Unions: KCTU)

FKTU เป็นสหภาพแรงงานที่ใหญ่ที่สุดในเกาหลี เป็นตัวแทนแรงงานถึง 9.5 แสนคนใน 3,408 สหภาพ โดยมีสหพันธ์ในระดับอุตสาหกรรมถึง 28 แห่งเป็นสมาชิก รวมทั้งสหพันธ์แรงงานในอุตสาหกรรมโลหะแห่งเกาหลี สหพันธ์แรงงานในอุตสาหกรรมเคมีแห่งเกาหลี สหพันธ์แรงงานในภาคการเงินและธนาคารแห่งเกาหลี สหพันธ์แรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งเกาหลี สหภาพแรงงานในภาคการขนส่ง และ สหพันธ์แรงงานขนส่งทางแท็กซี่แห่งเกาหลี โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งระบบแรงงานภายใต้สิทธิของแรงงาน การกระจายทรัพยากรอย่างเป็นธรรมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้สังคมจะต้องมีสวัสดิการที่ดีขึ้น FKTU เป็นตัวแทนของสมาชิกในการให้คำปรึกษากับรัฐบาล และเป็นส่วนหนึ่งในสหภาพแห่งชาติและสมาคมนายจ้างเกาหลี (Korean Employers Federation: KEF) FKTU มีความเกี่ยวข้องในหลายคณะไตรภาคี รวมทั้ง สภาไตรภาคี (Tripartite Commission) สภาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ สภาค่าจ้างขั้นต่ำ นอกจากนี้ FKTU ยังเป็นตัวแทนฝ่ายผลประโยชน์ของแรงงานแห่งเกาหลีใน ILO และเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานเสรีระหว่างประเทศ (International Confederation of Free Trade Union: ICFTU)

ส่วน KCTU ก่อตั้งขึ้นในเดือนพฤศจิกายน 2538 เดิมเป็นสหภาพที่ผิดกฎหมาย จนกระทั่งปี 2542 KCTU เป็นตัวแทนแรงงาน 6 แสนคนในสหพันธ์แรงงาน 16 แห่ง รวมทั้งสหพันธ์แรงงานในอุตสาหกรรมโลหะแห่งเกาหลี สหพันธ์แรงงานในภาคการขนส่งแห่งเกาหลี สหภาพแรงงานในภาคบริการสังคมและสาธารณสุข สหพันธ์แรงงานในภาคการเงินและธนาคารแห่งเกาหลี และ สหภาพแรงงานในภาคการศึกษาและครูแห่งเกาหลี แม้ว่า KCTU จะถอนตัวออกจากคณะกรรมการไตรภาคี (Tripartite Commission) แต่ KCTU ยังอยู่ในคณะกรรมการทบทวนค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Review Board) และร่วมกับคณะรัฐบาลพิจารณาในเรื่องอุบัติเหตุจากการทำงานและกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ และ KCTU ยังเป็นส่วนหนึ่งใน ILO และเป็นสมาชิกของ ICFTU นอกจากนี้ KCTU ได้เข้าร่วมในการประกันการจ้างงาน ค่าจ้างยังชีพ รูปแบบต่างๆ ของการแบ่งแยก ในปลายปี 2545 นักสหภาพแรงงาน 4 คนถูกจำคุก รวมทั้งประธาน KCTU (Dan Byung-Ho) ถูกจับกุมเนื่องจากยุยงส่งเสริมให้มีการสไตรก์อย่างรุนแรงหรือในข้อหาทำลายความสามัคคีอย่างผิดกฎหมาย

(8) แรงงานต่างด้าว

นโยบายแรงงานต่างด้าวของเกาหลีแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ระบบการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ ระดับฝีมือและผู้เชี่ยวชาญ (Employment System for Professional Skilled, Foreign Workers) ระบบผู้ฝึกงานในอุตสาหกรรม (Industrial Trainee System) และ ระบบการจัดการการจ้างงาน (Employment Management System)

- ระบบการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติระดับฝีมือและผู้เชี่ยวชาญ

ตามพระราชบัญญัติควบคุมคนเข้าเมือง ชาวต่างชาติที่เป็นแรงงานฝีมือหรือผู้เชี่ยวชาญสามารถทำงานในเกาหลีหลังจากได้วีซ่า 7 ชนิด ดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญ (E-1) การสอนภาษาต่างประเทศ (E-2) การวิจัย (E-3) การสอนเทคโนโลยีพิเศษ (E-4) อาชีพพิเศษ (E-5) บันเทิงและศิลปะ (E-6) และอาชีพเฉพาะอื่นๆ (E-7) สำหรับแรงงานด้าน IT จะใช้ระบบบัตรทอง (Gold Card System) ซึ่งเริ่มใช้ในเดือนพฤศจิกายน 2000

- ระบบผู้ฝึกงานในอุตสาหกรรม

ระบบผู้ฝึกงานในอุตสาหกรรมถูกตั้งขึ้นในปี 2543 ตามพระราชบัญญัติการควบคุมคนเข้าเมืองในขณะนั้น มีโครงการการฝึกอบรมเป็นเวลา 2 ปี แต่ต่อมาในเดือนธันวาคม 2544 ได้เปลี่ยนรูปแบบมาเป็นโปรแกรมฝึกอบรม 1 และ 2 ปี ซึ่งมีผลใช้เมื่อ 18 เมษายน ปี 2545 ภายใต้ระบบนี้ถ้าผู้ฝึกอาชีพชาวต่างชาติผ่านการทดสอบคุณสมบัติทางเทคนิคหรือผ่านการฝึกงานโดยสมบูรณ์ ก็จะได้รับอนุญาตให้ทำงานในเกาหลีได้ 2 ปี

- ระบบการจัดการการจ้างงาน

ระบบการจัดการการจ้างงานในภาคบริการซึ่งอนุญาตให้ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติเกาหลีทำงานในประเทศเกาหลีเป็นเวลา 2 ปี เริ่มใช้เมื่อ 9 ธันวาคม 2545 เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคบริการ ชาวต่างชาติที่ไม่ได้มีสัญชาติเกาหลี แต่มีเชื้อชาติเกาหลี จะได้รับวีซ่า (F-1-4) ซึ่งอนุญาตให้เข้าประเทศเกาหลีได้ และถ้าเป็นผู้ที่ได้เห็นสัญญาการจ้างงานจะใช้รูปแบบสัญญาแรงงานมาตรฐานของงานชนิดนั้นรวมถึงการได้รับบริการจากศูนย์ประกันการจ้างงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน ในปี 2546 ชาวต่างชาติผู้มีเชื้อชาติเกาหลีมีประมาณ 50,000 คน โดยเป็นการเข้าตามระบบจำนวน 25,000 คน ส่วนที่เหลือเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย (MOL, Republic of Korea 2548)

นอกจากนี้ในส่วนขอระบบการอนุญาตทำงาน (Employment Permit System) เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2546 พระราชบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติถูกออกเป็นกฎหมาย โดยกำหนดเงื่อนไขขอระบบการอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าวและการอนุญาตให้แรงงานที่อยู่อย่างผิดกฎหมายมีสถานะการจ้างงานอย่างถูกต้องและได้รับวีซ่าอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ธุรกิจที่ขาดแคลนแรงงานจะได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกกฎหมายตั้งแต่เดือนสิงหาคมในปี 2547 เป็นต้นไป

(9) ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (Occupational Safety and Health)

กระทรวงแรงงานมีนโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยแบ่งการดำเนินงานตามความเหมาะสม ดังนี้

1. อุบัติเหตุในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ แบ่งออกเป็น 3 อุตสาหกรรมการที่สำคัญ ได้แก่

อุตสาหกรรมก่อสร้าง – มีการสำรวจอัตราการเกิดอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และ มีการแบ่งระดับของสถานประกอบกิจการตามความถี่ ความรุนแรงของอุบัติเหตุ เพื่อเป็นประสบการณ์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับตามอัตราการเกิดอุบัติเหตุในระยะเวลาครึ่งปี วิธีแบ่งระดับนี้จะทำให้มีการป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดในการทำงานมีประสิทธิภาพขึ้น โดยสถานประกอบกิจการที่ต้องมีการแบ่งระดับ ได้แก่ การก่อสร้างรถไฟฟ้าใต้ดิน รถไฟสายด่วน (High Speed Railway) ทางด่วน โรงไฟฟ้า ทำเรือเขื่อน และทางด่วนของประเทศ รวมถึงกิจกรรมการก่อสร้างที่มีต้นทุนตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป

ตารางที่ 3.3 แนวทางในการจัดการและมาตรฐานการแบ่งระดับ

| ระดับ | มาตรฐาน | แนวทางในการจัดการ |
|----------------------|--|--|
| Blue (ดี) | กิจการที่ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นเลยในช่วง 1 ปีครึ่ง | กิจการจะได้รับอนุญาตในการจัดการความปลอดภัยได้เอง |
| Yellow (กลาง) | กิจการที่อัตราการเกิดอุบัติเหตุอย่างน้อย 1.5 เท่าหรือน้อยกว่าอัตราเฉลี่ยในกิจการประเภทเดียวกัน | กิจการจะต้องถูกตรวจสอบการป้องกันโดยสำนักงานแรงงานส่วนภูมิภาค |
| Red (ต่ำ) | กิจการที่มีอัตราการเกิดอุบัติเหตุเท่ากับ 1.5 เท่าหรือมากกว่าอัตราเฉลี่ยในกิจการประเภทเดียวกัน | กิจการจะต้องถูกตรวจสอบและได้รับคำเตือนจากสำนักงานแรงงานส่วนภูมิภาค |

ที่มา: กระทรวงแรงงาน สาธารณรัฐเกาหลี 2550

อุตสาหกรรมเคมี – ใช้ระบบการจัดการความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ (Process Safety Management System: PSM system) กล่าวคือ ผู้ประกอบกิจการที่มีอุปกรณ์ที่เป็นอันตรายและอาจเป็นสาเหตุให้เกิดอุบัติเหตุร้ายแรงในการทำงาน จะต้องเตรียมรายงานความปลอดภัยซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบและยืนยัน รวมทั้งจะต้องมีการจัดการเครื่องมือให้เป็นระบบและมีการจัดวางในที่ที่มีความปลอดภัย และต้องมีการประเมินสถานะอุปกรณ์ในรายงานความปลอดภัย แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ P (ดี) ระดับ S (กลาง) ระดับ M (ต่ำ) นอกจากนี้มีการพัฒนาและกระจายระบบการบริหารความเสี่ยงอย่างครบวงจร (Integrated Risk Management System: IRMS) ซึ่งเป็นระบบที่จัดการกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมเคมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีโรงงานเคมีอยู่หนาแน่น

อุตสาหกรรมต่อเรือ – เป็นอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเกิดอุบัติเหตุสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ มีการจัดการในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกับอุตสาหกรรมอื่น โดยจะมีการจัดกลุ่มแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มตามจำนวนคนงานที่ทำงานเต็มเวลา ได้แก่ กลุ่มแรก คนงาน 10,000 คนขึ้นไป กลุ่มที่สอง 1,000-10,000 คน และกลุ่มที่สาม 100-1,000 คน กิจการแต่ละกลุ่มจะถูกจัดระดับตามอัตราการเกิดอุบัติเหตุ ความรุนแรงของอุบัติเหตุ ดัชนีชี้วัดความซับซ้อนของอุบัติเหตุ และ กิจกรรมด้านสุขภาพและความปลอดภัย โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ Blue (ดี) Yellow (กลาง) Red (ต่ำ) ซึ่งแต่ละสถานประกอบกิจการที่มีระดับแตกต่างกัน ก็จะมีการจัดการเรื่องความปลอดภัยแตกต่างกันออกไป

2. การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการขนาดเล็ก

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะจะต้องมีขึ้นในสถานประกอบการที่มีคนงานน้อยกว่า 50 คน โดยต้องกำจัดสิ่งเหล่านี้ออกไป เรียกว่า 3Ds ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นอันตราย (Dangerous Elements) สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี (Dirty environments) และ งานยาก (Difficult work) โดยในการสร้างสถานประกอบการที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย รัฐมีการให้เงินช่วยเหลือ (Subsidy) ให้อุปกรณ์ (Loan) ช่วยเหลือทางด้านเทคนิคและการจัดการ การใช้ประโยชน์จากตัวแทนป้องกันอุบัติเหตุตุภาคเอกชน และ สร้างเสริมการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยด้วยตัวเอง

3. การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับแรงงานต่างชาติ

หลายโครงการที่กระทรวงแรงงานดูแลมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการด้านความปลอดภัยสำหรับแรงงานต่างชาติ ได้แก่ มีการให้ความรู้ด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่แรงงานต่างชาติและนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างชาติ มีการแนะนำและตรวจสอบสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างชาติจำนวนมาก พร้อมทั้งมีการสนับสนุนในการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก นอกจากนี้มีการจัดทำและเผยแพร่เอกสารให้ความรู้แก่แรงงานต่างชาติ

4. เครื่องจักรที่อันตราย และอื่น ๆ

โครงการ Clean 3Ds มีการดำเนินการในการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่เป็นอันตรายและสำหรับเครื่องมือและเครื่องจักรที่อันตรายเช่น เคน ลิฟท์ ท่อแรงดัน แท่นพิมพ์ เครื่องตัด และเพลากลึง ต้องได้รับการตรวจสอบทั้งในขั้นตอนการออกแบบ การผลิต และการนำไปใช้ เพื่อป้องกันชีวิตของพนักงาน

ตารางที่ 3.4 การดำเนินการในการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่เป็นอันตราย

| ระบบ | การตรวจสอบ | การทดสอบ | การรับรอง |
|-----------------------|---|---|---|
| วัตถุประสงค์ | เพื่อตรวจสอบความปลอดภัยของเครื่องมือและเครื่องจักรที่อันตรายทั้งในขนาดและการปฏิบัติงาน (ผ่าน/ไม่ผ่าน) | เพื่อทดสอบความปลอดภัยของอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการป้องกันและการเครื่องมือชั่วคราว | เพื่อรับรองเครื่องมือเครื่องจักรอุตสาหกรรม ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการป้องกันและอื่น ๆ |
| เครื่องจักรและอุปกรณ์ | เคน ลิฟท์ ท่อแรงดัน แท่นพิมพ์ เพลากลึง (ผ่าน/ไม่ผ่าน) | อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการป้องกันและการเครื่องมือชั่วคราว | คุณภาพและความปลอดภัยของเครื่องจักรและอุปกรณ์อุตสาหกรรมต้องถูกตรวจสอบ (ผ่าน/ไม่ผ่าน) |
| กฎหมายที่บังคับใช้ | มาตรา 34 ของพระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในอุตสาหกรรม (บังคับใช้) | มาตรา 33 และ 35 ของพระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในอุตสาหกรรม (บังคับใช้) | มาตรา 34-2 ของพระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในอุตสาหกรรม |

ตารางที่ 3.4 การดำเนินการในการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่เป็นอันตราย (ต่อ)

| ระบบ | การตรวจสอบ | การทดสอบ | การรับรอง |
|---------------------------------------|--|---|--|
| วิธีการ | ขั้นตอนการออกแบบ: ออกแบบ การตรวจสอบ ขั้นตอนการผลิต: ตรวจสอบการ ปฏิบัติงาน ขั้นตอนการติดตั้ง: การ ตรวจสอบสินค้าสำเร็จรูป ขั้นตอนการใช้: การตรวจสอบ อย่างสม่ำเสมอ | ขั้นตอนการผลิต: ทดสอบการ ปฏิบัติงาน (ทดสอบใหม่ และทดสอบซ้ำ) | ขั้นตอนการผลิต: ไป ประกาศนียบัตร (สถานที่ ทำงานที่ได้รับใบ ประกาศนียบัตรด้านความ ปลอดภัย จะถูกตรวจสอบทุก ปีๆ ละครั้ง ตามมาตรการการ ติดตามผล) |
| สิ่งที่บังคับใช้ที่ต้อง ปฏิบัติตาม | ผู้ผลิต ผู้ติดตั้ง และผู้ใช้ | ผู้ผลิต ผู้นำเข้า | ผู้ผลิต |

ที่มา: กระทรวงแรงงาน สาธารณรัฐเกาหลี 2007

ประกาศนียบัตรด้านความปลอดภัย (S-Mark): เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ได้รับใบประกาศนียบัตรด้านความปลอดภัยจะได้รับเครื่องหมาย S-Mark และการผลิต การจัดจำหน่าย และการใช้งาน ของเครื่องจักรนั้นจะได้รับการสนับสนุน

5. การระมัดระวังความปลอดภัย

วันแห่งการตรวจสอบความปลอดภัย คือ ทุกวันที่ 4 ของทุกเดือน ถูกกำหนดให้เป็นวันแห่งการตรวจสอบความปลอดภัยมาตั้งแต่เดือนเมษายน 2539 และมีสัปดาห์แห่งสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ทุกวันที่ 1-7 กรกฎาคมของทุกปี ถูกกำหนดให้เป็นสัปดาห์แห่งสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความระมัดระวังในอุตสาหกรรม โดยจัดให้มีหลากหลายกิจกรรม ดังนี้ การประชุมด้านสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่ปลอดภัยนานาชาติ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และการสัมมนาเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีให้การสนับสนุนและเผยแพร่กิจกรรมสำหรับโครงการวัฒนธรรมความปลอดภัย จัดโดยกลุ่มคนที่ดำเนินโครงการวัฒนธรรมความปลอดภัย เพื่อกระตุ้นให้เกิดความสนใจในด้านวัฒนธรรมความปลอดภัย โดยมีการออกอากาศทางโทรทัศน์ และวิทยุ

6. การป้องกันสุขภาพ

โดยมีการตรวจสอบสุขภาพสำหรับพนักงาน แบ่งเป็น การตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้างาน การตรวจสอบสุขภาพก่อนการแต่งตั้ง ซึ่งเป็นการตรวจสอบสุขภาพสำหรับพนักงานที่รับเข้ามาใหม่ หรือย้ายเข้ามาใหม่ในหน่วยงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตราย การตรวจสอบสุขภาพทั่วไป การตรวจสอบสุขภาพเป็นกรณีพิเศษ เป็นการตรวจสอบสุขภาพสำหรับพนักงานที่ทำงานในฝ่ายที่อันตราย เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถควบคุมโรค หรือรักษาโรคได้อย่างดี การตรวจสอบสุขภาพตามความจำเป็น เป็นการตรวจสอบสุขภาพในกรณีที่พนักงานแสดงอาการของโรคออกมา การตรวจสอบสุขภาพชั่วคราว เป็นการตรวจสุขภาพ สำหรับคนที่ทำงานในแผนกเดียวกัน และมีอาการคล้ายกัน และการเฝ้าติดตามสิ่งแวดลอมการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน และ

ปกป้องสุขภาพของพนักงาน โดยวัดระดับของสภาพที่เสี่ยงอันตราย เพื่อกำหนดระดับที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถรับมือกับปัญหาได้

3.2 ประเทศพัฒนา

3.2.1 ญี่ปุ่น

(1) สภาพเศรษฐกิจและสังคม

ประเทศญี่ปุ่นนับว่าเป็นประเทศที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมสูงมากชั้นแนวหน้าในเอเชีย ระดับรายได้ต่อหัวในปี 2543 ประมาณ 34,000 ดอลลาร์สหรัฐ มีประชากร 126.9 ล้านคน และแรงงานพลเรือนประมาณ 68 ล้านคน อัตราการว่างงานในปีเดียวกันประมาณร้อยละ 4.7 ข้อสังเกตที่สำคัญทางด้านประชากรคือ ประชากรมีแนวโน้มลดลง และมีผู้สูงอายุมาก

อย่างไรก็ตาม ในปี 2533 ญี่ปุ่นถือว่าเป็น “Lost Decade” หรือทศวรรษที่สูญหายหรือโงหัวไม่ขึ้น เศรษฐกิจชะงักงันโดยอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจลดเหลือเพียงประมาณร้อยละ 1.6 โดยเฉลี่ยเทียบกับประมาณร้อยละ 3.8 ในทศวรรษก่อนหน้านั้น ทั้งนี้เนื่องจากภาวะฟองสบู่แตกของญี่ปุ่นในตอนต้นปี 2533 เกิดปัญหาหนี้เสีย (NPLs) โดยทั่วไป พร้อมกับความล้มเหลวในการปฏิรูประบบเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ผลที่เกิดขึ้นทำให้มีปัญหาการจัดสรรทรัพยากร การหดตัวของการลงทุน และการขาดแคลนความคิดริเริ่มทางธุรกิจ

ในปี 2544 ญี่ปุ่นเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ (Recession) เป็นครั้งที่สามในรอบทศวรรษหลังจากความพยายามกอบกู้เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาสั้นๆ ประสบความล้มเหลว GDP ที่แท้จริงลดลงร้อยละ 1.2 ในไตรมาสที่สอง และลดลงอีกร้อยละ 0.5 ในไตรมาสที่สาม ในตอนปลายปี อัตราการว่างงานซึ่งเคยต่ำกลับพุ่งสูงขึ้นถึงร้อยละ 5.5 มีผู้ว่างงานถึง 3.5 ล้านคน สาเหตุที่สำคัญคือการปลดคนงานในภาคอุตสาหกรรมและการก่อสร้าง อัตราการลงทุน (FDI) ลดลงทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(2) หน่วยงานกำหนดนโยบายและวางแผนแรงงาน

ปัจจุบันงานทางด้านแรงงานอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ (Ministry of Health, Labor and Welfare: MHLW) ซึ่งเกิดจากการควบรวมกระทรวงแรงงานเข้ากับกระทรวงสาธารณสุขและสวัสดิการเข้าด้วยกันตั้งแต่วันที่ 6 มกราคม 2544

ในการรวมกระทรวงดังกล่าว มีการยุบทบวงแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations Bureau) ของกระทรวงแรงงาน และตั้งกรมวางแผนและประเมินนโยบายขึ้นทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องแทน ในขณะที่ทบวงกิจการสตรีของกระทรวงแรงงานถูกจัดรวมกับทบวงเด็กและครอบครัวของกระทรวงสาธารณสุขเป็นทบวงใหม่ชื่อทบวงการจ้างงานเท่าเทียมกัน เด็กและ ครอบครัว (Equal Employment, Children and Families Bureau) รวมทั้งจัดตั้งกรมชีวิตแรงงาน (Worker's Life Department) ขึ้นในทบวงมาตรฐานแรงงาน

โดยสรุป หน่วยงานที่สำคัญของกระทรวง MHLW ประกอบด้วย

- สำนักงานเลขาธิการ (Office of the Minister's Secretariat)

- แผนกการต่างประเทศ (International Affairs Division (Labor Attaches))
- สำนักงานกำกับดูแลการวางแผนและประเมินนโยบาย (Office of Director-General for Policy Planning and Evaluation)
- สำนักงานจ้างงานเสมอภาค เด็ก และครอบครัว (Equal Employment, Children and Families Bureau)
- สำนักมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Bureau)
 - กรมความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (Industrial Safety and Health Department)
 - กรมการชดเชยแรงงาน (Worker's Compensation Department)
- สำนักความมั่นคงในการทำงาน (Employment Security Bureau)
- สำนักงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development Bureau)
- สำนักเงินบำนาญ (Pensions Bureau)

องค์กรอิสระและบรรษัทรัฐกิจ

- คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations Commissions (องค์กรอิสระ))
- บรรษัทโครงการสวัสดิการแรงงาน (Labor Welfare Project Corporation)
- มูลนิธิเพื่อการจ้างงานและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Foundation for Employment and Human Resources Development)
- สถาบันแรงงานญี่ปุ่น (Japan Institute of labor: JIL)

(3) นโยบายและการวางแผนการมีงานทำ

ระบบแรงงานของญี่ปุ่นมักจะรู้จักกันว่าเป็นระบบการจ้างงานตลอดชีวิต ทุกๆ ฤดูใบไม้ผลิบริษัทต่างๆ จะแข่งขันกันคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาทั้งระดับมหาวิทยาลัยและเตรียมอุดมศึกษาเพื่อจ้างเข้าทำงานโดยจะพิจารณาจากชื่อเสียงของสถาบันและผลการศึกษาของแต่ละคน ผู้ได้รับการคัดเลือกเหล่านี้จะมีความหวังว่าบริษัทจะจ้างตนไปจนกว่าจะเกษียณ ทั้งนี้ไม่มีกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจ้างไปจนเกษียณ ในบรรยากาศทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ระบบการจ้างตลอดชีวิตไม่มีความแน่นอน แต่ทว่าธรรมเนียมและกฎหมายแรงงานที่ค่อนข้างไม่ยืดหยุ่นทำให้นายจ้างจะระมัดระวังมากก่อนจะมีการปลดคนงาน

ลักษณะอีกประการหนึ่งของระบบแรงงานญี่ปุ่นคือธรรมเนียมการให้เงินเดือนตามอาวุโส ผู้เข้างานใหม่จะได้เงินเดือนเริ่มต้นตามระดับการศึกษาไม่ใช่ตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือนจะเกิดขึ้นตามอายุการทำงานอย่างไรก็ตาม ในระยะหลัง บริษัทส่วนใหญ่หันมาใช้ระบบเงินเดือนที่จ่ายตามผลงานโดยเหตุผลที่สำคัญคือธุรกิจของญี่ปุ่นปัจจุบันต้องเผชิญกับการแข่งขันในเวทีโลกมากขึ้นและความจำเป็นต้องจูงใจคนของตน

นอกจากนั้นแล้วญี่ปุ่นก็มีระบบโบนัสที่ไม่เหมือนใคร คือการให้โบนัสปีละสองครั้งในเดือนมิถุนายนกับเดือนธันวาคม โบนัสนี้เปรียบเหมือนเงินเดือนที่เก็บไว้และเป็นส่วนสำคัญของรายได้ต่อปี อัตราการจ่ายโบนัสอาจขึ้นอยู่กับผลการต่อรองของสหภาพหรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ไม่ได้ผูกติดกับผลกำไร แต่ก็มีบางบริษัท เช่น ฟุจิซีหรือโตชิบาที่เริ่มจ่ายโบนัสโดยอิงผลการประกอบการของบริษัท

นโยบายแรงงานของญี่ปุ่นในปัจจุบันคือการจ้างงานเต็มที (Inagami 1998, 22) โดยให้ความสำคัญของกลไกตลาด (ซึ่งขึ้นอยู่กับธุรกิจเอกชนและกลไกตลาดในเรื่องหลักประกันการจ้างงานและการฝึกอบรม) และการแก้ไขความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ซึ่งการดำเนินนโยบายดังกล่าวมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการคือ ประการแรก การดำเนินงานตามแผนพื้นฐานมาตรการการจ้างงาน (Employment Measures Basic Plans) หรืออาจเรียกว่าเป็นแผนการมีงานทำของญี่ปุ่นซึ่งมีมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ แผนฯ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2510-2514) จนกระทั่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นแผนฯ ฉบับที่ 9 แล้ว ประการที่สอง การประสานนโยบายแรงงานกับนโยบายเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม (เช่น มีการปรับนโยบายเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมให้เข้ากับสถานการณ์แรงงาน) ประการที่สาม การใช้งบประมาณอิสระที่ได้จากการประกันการมีงานทำเพื่อให้ความช่วยเหลือและอุดหนุนนายจ้าง ประการที่สี่ โครงการพิเศษเพื่อการประกันการมีงานทำ การจัดหางาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการสร้างงาน และประการที่ห้า คือกระบวนการตัดสินใจแบบบรรษัท (Neocorporatist Decision Making)

(4) สวัสดิการและหลักประกันทางสังคม

ที่สำคัญประกอบด้วย สิทธิประโยชน์การว่างงาน (Unemployment Benefits) กองทุนทดแทน (Worker's Compensation) การประกันสุขภาพ (Health Insurance) โครงการบำนาญแห่งชาติ (National Pension Program)

สิทธิประโยชน์การว่างงานเป็นไปตามระบบการประกันการมีงานทำซึ่ง MHLW เป็นผู้ดูแล แต่บริหารโดยองค์กรปกครองท้องถิ่น ระบบนี้ครอบคลุมแรงงานทุกคนยกเว้นแรงงานตามฤดูกาล แรงงานในเรือเดินทะเล และลูกจ้างของรัฐ สำหรับสถานประกอบการที่จ้างคนงานน้อยกว่า 5 คนให้เป็นไปโดยความสมัครใจ โดยลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 0.6 ของเงินเดือน และนายจ้างจ่ายสมทบอีกในอัตราเท่ากัน (โดยรวมนายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบทั้งร้อยละ 0.95 ของเงินเดือนของพนักงาน โดยร้อยละ 0.6 เข้ากองทุนประกันการมีงานทำ และที่เหลือจ่ายบำรุงการบริการเกี่ยวกับการพุงการจ้างงาน บริการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบริการสวัสดิการแรงงาน

กองทุนทดแทนแรงงาน เป็นไปตามระบบประกันการเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งบังคับให้สถานประกอบการกิจการภาคอุตสาหกรรมและพาณิชย์ (ยกเว้นลูกเรือและพนักงานของรัฐ) ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนทดแทนในอัตราระหว่างร้อยละ 0.6-13.4 ตามประวัติการมีอุบัติเหตุ การเข้าร่วมกองทุนทดแทนสำหรับแรงงานภาคเกษตร ป่าไม้ และประมงให้เป็นไปโดยความสมัครใจ

การประกันสุขภาพ ญี่ปุ่นใช้นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าโดยประชาชนทุกคนจะได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย สถานประกอบการที่จ้างคนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปต้องทำประกันสุขภาพให้กับคนงานของตนกับบริษัทประกันสุขภาพที่รัฐจัดการหรือประกันชั้นหนึ่งจากสมาคมประกันสุขภาพ โดยมีโครงการประกันสุขภาพแห่งชาติ (National Health Insurance Program) ประกันสุขภาพให้ผู้ประกอบอาชีพของตนเอง เกษตรกร ลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดย่อย และผู้ว่างงาน

โครงการบำนาญแห่งชาติ มี 2 แผน คือ แผนบำนาญประชาชน และแผนบำนาญของภาคธุรกิจ โดยพลเมืองญี่ปุ่นอายุตั้งแต่ 20 ปี จนถึง 59 ปีจะต้องเข้าโครงการบำนาญภาคประชาชนซึ่งประกอบด้วย บำนาญแห่งชาติ บำนาญลูกจ้าง และบำนาญกองทุนรวม (Mutual aid Pensions)

แผนบำนาญภาคธุรกิจเป็นตัวเสริมแผนบำนาญภาคประชาชน โดยมีกองทุนบำนาญลูกจ้าง (Employee Pension Funds: EPFs) เป็นหลัก สำหรับธุรกิจที่มีคนทำงานตั้งแต่ 500 คนขึ้นไปอาจจะจัดตั้งกองทุนบำนาญลูกจ้างเองได้ โดยนายจ้างและลูกจ้างจ่ายเงินสมทบร่วมกันในอัตราประมาณร้อยละ 1.6-1.9 ของเงินเดือนพนักงานแต่ละคน

(5) ค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ

ญี่ปุ่นมีกฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งกำหนดโดยองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นโดยได้รับความเห็นชอบและแนวทางจากส่วนกลาง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของญี่ปุ่นพอเพียงต่อการดำรงชีพอย่างไม่อึดอัดขัดสน

(6) การพัฒนาฝีมือแรงงาน

เหตุผลและวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาฝีมือแรงงานของญี่ปุ่นในปัจจุบัน คือ การเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนโครงสร้างทางอุตสาหกรรม การเคลื่อนย้ายแรงงานที่ทวีมากขึ้น และปัญหาการว่างงานอันเกิดจากการทำงานไม่ตรงกับความรู้ จึงจำเป็นต้องมีมาตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาความสามารถในวิชาชีพตามความต้องการและแผนการอาชีพของแรงงานแต่ละคน ทั้งนี้โดยมีการจัดตั้งระบบการประเมินความสามารถในวิชาชีพหรือสมรรถนะเพื่อให้มาตรการพัฒนาแรงงานประสบผลสำเร็จ

กลยุทธ์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวของญี่ปุ่นประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก คือ 1) การแก้กฎหมายการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้นายจ้างมีบทบาทความรับผิดชอบมากขึ้นและ การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2544-2548) และ 2) การสร้างโครงสร้างพื้นฐานสำหรับตลาดแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ระบบสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การสร้างเสริมความเข้มแข็งของการเก็บและบริการข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างระบบการประเมินสมรรถนะวิชาชีพ และการสร้างระบบการให้การศึกษาและการฝึกอบรมที่หลากหลาย (MHLW 2002a, Chapter 6)

(7) แรงงานสัมพันธ์และสหภาพแรงงาน

องค์กรนายจ้างที่ขึ้นชื่อมากที่สุดของญี่ปุ่นคือ Japan Federation of Employers Association (Nikkeiren) หรือสภาองค์กรนายจ้างญี่ปุ่น องค์กรนี้ตั้งมาตั้งแต่ปี 2491 หรือ เกือบ 60 ปีมาแล้ว มีสมาชิกระดับสมาคมนายจ้างจาก 47 prefectures (จังหวัด) และ 60 องค์กรอุตสาหกรรม สภาองค์กรนายจ้างญี่ปุ่นประสานกับรัฐบาลและสหภาพแรงงานในการเจรจาต่อรอง มีการทำการวิจัย และจัดการฝึกอบรม รวมทั้งการเข้าร่วมประชุมกับ International Organization of Employers (IOE) ILO และ OECD

ทางด้านลูกจ้าง ญี่ปุ่นมีสหภาพแรงงาน 3 ระดับ คือ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับอุตสาหกรรม และระดับชาติ (สภาแรงงานแห่งชาติ: National Federations) ประมาณร้อยละ 90 ของสหภาพฯ เป็นระดับสถานประกอบกิจการโดยทำหน้าที่ต่อรองและหารือกับฝ่ายบริหารของบริษัท ขณะที่ระดับอุตสาหกรรมเป็นผู้ประสานการเรียกร้องของสหภาพระดับสถานประกอบกิจการและประสานกันหากกลยุทธ์การต่อรอง และสภา

แรงงานแห่งชาติเป็นตัวแทนของแรงงานในการดำเนินนโยบายระดับชาติ สภาแรงงานระดับชาติของญี่ปุ่นมีอยู่ 3 สภา คือ Japanese Trade Union Federation (Rengo) National Confederation of Trade Unions (Zenroren) และ National Trade Union Council (Zenrokyo)

(8) แรงงานต่างด้าว

ปัจจุบันจำนวนคนต่างด้าวในญี่ปุ่นเพิ่มขึ้นแต่ก็ยังมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 1.3 ของประชากรทั้งหมด ในปี 2543 ประมาณร้อยละ 73 มาจาก ทวีปเอเชีย เช่น เกาหลี จีน ฟิลิปปินส์ นอกจากนี้ก็มีพวกที่มาจากอเมริกากลางและอเมริกาใต้ และประมาณร้อยละ 1.7 ของคนต่างชาติในญี่ปุ่นมาจากสหรัฐอเมริกา

ตามรายงานของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีคนต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายประมาณ 252,000 คน ในปี 2542 ซึ่งมาจากเกาหลีใต้ ฟิลิปปินส์ จีน ไทย และมาเลเซีย ในปี 2543 มีการบังคับใช้กฎหมายคนเข้าเมืองและผู้อพยพฉบับแก้ไข (Immigration Control and Refugee Recognition Act) ซึ่งถือการเข้าเมืองผิดกฎหมายเป็นอาชญากรรม และห้ามผู้ที่เคยถูกจับกลับเข้าญี่ปุ่นเป็นเวลา 5 ปี นายจ้างซึ่งจ้างแรงงานผิดกฎหมายก็ต้องถูกลงโทษตามกฎหมายดังกล่าว

ก่อนหน้านั้น ช่วงปี 2523-2533 เศรษฐกิจญี่ปุ่นเฟื่องฟู และเกิดการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในงาน 3 K ในภาษาญี่ปุ่นแปลว่า สกปรก อันตราย และยาก จึงมีแรงงานหลั่งไหลเข้าญี่ปุ่นมากและเกิดปัญหาทางสังคมตามมาจึงมีการเรียกร้องให้ออกกฎหมายบริหารการเข้าเมืองให้ถูกต้องยิ่งขึ้น ในที่สุดได้มีการแก้ไขกฎหมายควบคุมการเข้าเมือง (Immigration Control Law) พ.ศ. 2533 ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญคือ หนึ่ง ห้ามแรงงานไร้ฝีมือเข้าไปหางานในญี่ปุ่น สอง ขยายโควตาแรงงานฝีมือ สาม ส่งเสริมระบบการฝึกงานของแรงงานต่างชาติ และสี่ อนุญาตให้คนที่มีความรู้ภาษาญี่ปุ่นที่อยู่ประเทศอื่นเข้าเมืองและหางานได้โดยอิสระ

นอกจากนั้นแล้ว ในปี 2544 ได้มีนโยบายส่งเสริมการรับแรงงานกลับเข้าทำงาน (Re-employment Program) เพื่อลดแรงกดดันการใช้แรงงานต่างด้าว (MHLW 2002, 159)

(9) ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (Occupational Safety and Health)

ฝ่ายบริหารด้านแรงงานของญี่ปุ่นได้พัฒนาและนำนโยบายสุขภาพสำหรับคนงานบนพื้นฐานของนโยบายสุขภาพของประเทศ นโยบายถูกกำหนดเหมือนเป็นแผนการส่งเสริมสุขภาพ (Total Health Promotion Plan: THP) มีเป้าหมายเพื่อให้แรงงานมีสามัญสำนึกในการดูแลสุขภาพในระยะยาวรวมถึงการมีสุขภาพจิตที่ดี

ฝ่ายสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Industrial Safety and Health Division) ของกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่กำหนดกลยุทธ์ของแผน THP โดยให้ขึ้นอยู่กับสถาบันสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแห่งญี่ปุ่น (Japan Industrial Safety and Health Association) มีเครือข่ายเป็นผู้ชำนาญและผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน และมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับสถานประกอบการทุกแห่ง โดยได้รับการสนับสนุนเครือข่ายระดับประเทศจากสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงานท้องถิ่น (Local Labour Standard Inspection Offices) จำนวน 343 แห่ง ซึ่งทั้ง 2 หน่วยงานนี้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน

ในปี 2522 กระทรวงแรงงานได้พัฒนาและนำเอานโยบายสุขภาพในการทำงานไปวางแผนเป็น "Silver Health Plan" ซึ่งเป็นแผนสุขภาพสำหรับแรงงานวัยกลางคนขึ้นไป วัตถุประสงค์เพื่อลดจำนวนอุบัติเหตุจากการ

ทำงาน เนื่องจากในเวลานั้นมีอุบัติเหตุจากการทำงานมากถึง 1.1 ล้านราย รัฐบาลจึงให้ความสำคัญกับการฝึกปฏิบัติด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Safety and Health Practices: SHP) นอกจากนี้ปัจจัยอื่นที่นำมาพิจารณาคือการเป็นสังคมผู้สูงอายุ การขาดการออกกำลังกาย และการเพิ่มความกดดันในที่ทำงาน จากสถิติแสดงให้เห็นว่ามีคนงานจำนวนมากไม่สบายเพราะวิถีชีวิตที่ไม่มั่นคง ซึ่งนำไปสู่การออกพระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานในปี 2531 (Industrial Safety and Health Act: ISHA) มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงสุขภาพของแรงงาน ดังนั้น Silver Health Plan จึงถูกเปลี่ยนเป็นแผนส่งเสริมสุขภาพ (Total Health Promotion Plan: THP plan) ความแตกต่างระหว่าง SHP และ THP คือ SHP มุ่งเน้นไปที่อุปกรณ์ เครื่องมือ และการส่งเสริมสุขภาพสำหรับแรงงานสูงอายุก่อน ส่วน THP ส่งเสริมสุขภาพทุกๆ ด้านของแรงงานทุกคน อยู่บนพื้นฐานที่แรงงานจะต้องให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพของตนเองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการดูแลสุขภาพในระยะยาว

ตามพระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วยวิธีที่จะต้องพิจารณาดังนี้

1. การพัฒนาระบบที่มีความจำเป็นต่อการตรวจสอบสภาพ ความแน่ใจในโครงสร้างของอุปกรณ์ เครื่องมือ (Health Check)
2. การฝึกอบรมและการให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาทางอุตสาหกรรม (Industrial Doctor)
3. การฝึกอบรมและการให้ความรู้ในการเป็นผู้นำ (ความร่วมมือ การบริหาร และ ทางสังคม) ความรับผิดชอบต่อการส่งเสริมสุขภาพ
4. การเตรียมพร้อมและการจัดตั้งสาธารณูปโภคหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการส่งเสริมสุขภาพ

THP มีการบริหารงานโดยกระทรวงแรงงานซึ่งรับผิดชอบในการกำหนดและวางแผนนโยบายหลักเกณฑ์ที่จำเป็นต่อการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โครงสร้างการบริหารงานรับผิดชอบต่อการทำงานของ THP คือ สายงานสุขภาพในการทำงาน (Industrial Health Division) ซึ่งอยู่ภายใต้กรมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน สำนักมาตรฐานแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สายงานสุขภาพในการทำงานรับผิดชอบด้านการจัดเตรียมมาตรการนโยบายต่างๆ รวมถึงส่งเสริมโครงการของ THP ตลอดจนการตั้งวัตถุประสงค์ภายใต้แนวทางที่กระทรวงแรงงานกำหนด โดยสายงานสุขภาพมีบทบาทสำคัญในการแบ่งกิจกรรมที่ส่งเสริมโครงการของ THP ออกเป็น 2 หน่วยงาน โดยสายงานสุขภาพเป็นผู้ให้การสนับสนุนและการแนะนำโดยแนวทางแรกที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ในการนำ THP ไปใช้ คือ สมาคมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแห่งญี่ปุ่น (Japan Industrial Safety and Health Association: JISHA) โดย JISHA อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติ องค์กรป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน (Act of Industrial Accident Preventive Organizations) โดยมีกรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน (Industrial Health Promotion Department) เป็นผู้รับผิดชอบการบังคับใช้ THP สำหรับอีกหน่วยงานหนึ่งที่รับผิดชอบ คือ สถานที่ทำงาน (Workplace) เนื่องจากสถานที่ทำงานจะต้องเป็นผู้กำหนดระเบียบปฏิบัติ เตรียมพร้อมสำหรับสถานการณ์ต่างๆ ให้มีความสอดคล้องกับระเบียบและข้อปฏิบัติของกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ยังต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการปรับปรุงสุขภาพของแรงงาน

สายงานสุขภาพในการทำงานได้ทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับเครือข่ายของสำนักงานมาตรฐานแรงงานแห่งจังหวัด (Prefectural Labour Standards Offices: PLSO) และตัวแทนระดับท้องถิ่นซึ่งเรียกว่า สำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Inspection Offices: LSIO) โดย LSIO เป็นผู้มีอำนาจหลักในท้องถิ่นในการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วน PLSO จำนวน 47 แห่งถูกตั้งขึ้นในแต่ละจังหวัดและควบคุมการทำงานของ LSIO 343 แห่งในโครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงาน และให้บริการโดยตรงแก่บริษัทต่างๆ ทั่วประเทศ สายงานสุขภาพในการทำงานยังมีเครือข่ายศูนย์สุขภาพในการทำงานระดับภาค (Regional Industrial Health Centres: RIHC) จำนวน 347 แห่ง RIHC ถูกตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานที่มีการแก้ไขใหม่และนำมาใช้เมื่อตุลาคม 2539 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและให้บริการด้านสุขภาพการทำงานแก่แรงงานและนายจ้างในสถานประกอบกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 50 คน (ISHA: มาตรา 19 วรรค 3) โดย RIHC ทั้งหมดบริหารงานโดยสมาคมแพทย์ท้องถิ่นซึ่งมีสัญญากับรัฐบาลกลาง สายงานสุขภาพในการทำงานมีอำนาจในการตัดสินใจเหนือการทำงานของศูนย์ส่งเสริมสุขภาพในการทำงานแห่งเมือง (Prefectural Industrial Health Promotion Centres: PIHPC) โดย PIHPC ตั้งขึ้นในแต่ละเมืองเพื่อสนับสนุน RIHC และสนับสนุนด้านสุขภาพในการทำงานส่วนบุคคลและสถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างมากกว่า 50 คน โดย PIHPC ทำงานภายใต้องค์กรสวัสดิการแรงงาน (Labour Welfare Cooperation) โดยทำงานร่วมกับสมาคมแพทย์แห่งเมืองของแต่ละเมือง PIHPC รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตั้งเป้าหมายว่าจะจัดตั้งศูนย์ให้ครบในทุกเมือง

3.2.2 แคนาดา

(1) สภาพเศรษฐกิจและสังคม

แคนาดาเป็นประเทศในทวีปอเมริกาเหนือ ติดกับสหรัฐอเมริกา เป็นประเทศที่มีที่ตั้งอยู่ทางเหนือมากที่สุดของโลกและมีขนาดใหญ่เป็นอันดับสองของโลก ปัจจุบันแคนาดาใช้ระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข แคนาดาเป็นสหพันธรัฐแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 10 รัฐ (Provinces) และ 3 เขตปกครองพิเศษ (Territories) โดยแต่ละรัฐมีนายกรัฐมนตรี (Premier) เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร รัฐของแคนาดา ได้แก่ ออนแทรีโอ ควิเบก โนวาสโกเชีย นิวบรันสวิก แมนิโทบา บริติชโคลัมเบีย ปรินซ์เอ็ดเวิร์ดไอแลนด์ ซัสแคเชวัน แอลเบอร์ตา และ นิวฟันด์แลนด์และแลบราดอร์ เขตปกครองพิเศษ ได้แก่ นอร์ทเวสต์เทร์ริทอรีส์ ยูคอน และ นูนาวุต ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างรัฐกับเขตปกครองพิเศษคือ รัฐของแคนาดาได้รับมอบอำนาจจากบทบัญญัติในกฎหมายรัฐธรรมนูญโดยตรง ขณะที่เขตปกครองพิเศษของแคนาดาจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายของสหพันธรัฐ ดังนั้น รัฐบาลของสหพันธ์หรือเรียกง่าย ๆ ว่ารัฐบาลกลางจึงมีอำนาจโดยตรงในการควบคุมดูแลเขตปกครองพิเศษ ในขณะที่รัฐบาลของรัฐนั้นจะมีอำนาจและสิทธิในการปกครองตนเองมากกว่า

เมืองหลวงของแคนาดาคือกรุงออตตาวา ในปี 2549 แคนาดามีประชากรทั้งสิ้น 33.1 ล้านคน รายได้ต่อหัวประชากร 35,200 ดอลลาร์สหรัฐ มีกำลังแรงงานทั้งสิ้น 17.59 ล้านคน แบ่งเป็นกำลังแรงงานในภาคเกษตรร้อยละ 2 อุตสาหกรรมการผลิตร้อยละ 14 ก่อสร้างร้อยละ 5 ภาคบริการร้อยละ 75 และอื่นๆ อีกร้อยละ 3 และมีอัตราการว่างงานร้อยละ 6.4

สังคมของแคนาดาเป็นสังคมที่มีส่วนผสมของชนชาติต่างๆ มากมาย โดยชนชาติที่อพยพเข้ามาตั้งถิ่นฐานมากที่สุด ระหว่างปี 2534-2543 คือคนจากเอเชีย (จีน อินเดีย ปากีสถาน ฟิลิปปินส์ อิหร่าน) ซึ่งเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 59.5 ของคนเข้าเมืองเพื่อตั้งถิ่นฐานในแคนาดา โดยในปี 2505 รัฐสภาแคนาดาได้ออกกฎหมายคนเข้าเมืองตามข้อเสนอของพรรคอนุรักษนิยม ซึ่งยังคงมีผลบังคับใช้จนทุกวันนี้ สาระสำคัญของกฎหมายดังกล่าวคือการยกเลิกการเลือกปฏิบัติ (ก่อนหน้านี้มีการออกกฎหมายปี 2430 เพื่อกีดกันการเข้าเมืองของคนจีน และต่อมาปี 2453 ได้ออกกฎหมายที่ใช้หลักการแหล่งกำเนิดแบ่งตามความพึงพอใจ กล่าวคือแบ่งเป็น Preferred Group คือ กลุ่มคนยุโรป และ Non-preferred Group ได้แก่ กลุ่มที่ไม่ใช่ยุโรป) กล่าวคือ การเปิดรับคนเข้าเมืองจากทุกที่อย่างเป็นทางการทั่วไป และการใช้วิธีการคิดคะแนนประเมินน้ำหนัก (Point System) ว่าสมควรรับผู้ใดเข้าไปตั้งถิ่นฐานในแคนาดา ทั้งนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่า แคนาดามองเรื่องการรับคนเข้าไปตั้งถิ่นฐานอย่างเป็นทางการถาวร เพื่อเป็นฐานการเก็บภาษีให้แก่รัฐบาลกลางและรัฐบาลของแต่ละรัฐ ค่านิยมหลักของสังคมแคนาดาที่ฝังลึกในทุกคนคือการส่งเสริม และเคารพในสิทธิและเสรีภาพของมนุษย์ ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานสำคัญที่สุดของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย สังคมแคนาดาจะสนใจอย่างยิ่งต่อพัฒนาการในประเทศที่มีระบอบการปกครองที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

แคนาดาเป็นประเทศเดียวในกลุ่มจี 8 ที่มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง สาเหตุสำคัญเนื่องจากแคนาดาเป็นประเทศที่มีมาตรการการค้าที่เสรีและโปร่งใสมากที่สุดประเทศหนึ่งในโลก แคนาดาเป็นประเทศที่พึ่งพิงการค้ากับต่างประเทศเป็นหลัก โดยมีสัดส่วนการค้าต่อ GDP ถึงร้อยละ 45 สำหรับการส่งออก และร้อยละ 40 สำหรับการนำเข้า รูปแบบการค้าและการลงทุนของแคนาดาจะพึ่งพิงกับสหรัฐฯ เป็นหลัก ทั้งสหรัฐฯ และแคนาดาเป็นประเทศคู่ค้าที่สำคัญที่สุดระหว่างกันทั้งการนำเข้าและการส่งออก อีกทั้งยังมีการจัดทำความตกลง North American Free Trade Agreement (NAFTA) ซึ่งยิ่งช่วยเสริมมูลค่าการค้าระหว่างสองประเทศให้มากขึ้น

(2) หน่วยงานกำหนดนโยบายและวางแผนแรงงาน

แม้ระบบการปกครองของแคนาดาแบ่งออกเป็นรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นหรือรัฐซึ่งอาจมีโครงสร้างการปกครองที่ต่างจากรัฐบาลกลางดังกล่าวมาแล้ว การทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของแคนาดาในการศึกษานี้จะพิจารณากรณีของรัฐบาลกลางเป็นหลักเนื่องจากโดยรวมแล้วนโยบายแรงงานโดยรวมของประเทศอยู่ภายใต้ข้อตกลงทวิภาคีระหว่างรัฐบาลกลางกับแต่ละรัฐหรือเขตปกครองพิเศษและความจำกัดของข้อมูลและเวลาในการศึกษา

หน่วยงานกำหนดนโยบายและวางแผนแรงงานปัจจุบันประกอบด้วยกระทรวงแรงงาน (Department of Labour) ซึ่งเพิ่งก่อตั้งเมื่อปี 2533 เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบด้านแรงงาน ต่อมาในปี 2536-2539 ได้ควบรวมกับกระทรวงการจ้างงานและตรวจคนเข้าเมือง (Department of Employment and Immigration)³ และตั้งเป็น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แคนาดา (Human Resources Development Canada: HRDC)⁴ โดยมีวัตถุประสงค์

³ Sethaputra, So. 1984; Department (n.) ทบวง ในสหรัฐฯ หมายถึง กระทรวง ส่วนในประเทศไทย หมายถึง กรม แผนก (ซึ่งแคนาดาและ ออสเตรเลีย เรียกกระทรวงเช่นเดียวกับสหรัฐฯ)

⁴ ประเทศแคนาดานิยมเรียกหน่วยงานระดับกระทรวงด้วยชื่อลอยๆ โดยไม่มีคำว่ากระทรวงนำหน้า

เพื่อรับผิดชอบดูแลงานของทั้งสองหน่วยงานเดิม ตลอดจนรับผิดชอบโครงการด้านแรงงาน (Labour Program) ในปี 2546 ได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ โดยยกเลิก HRDC แล้วตั้งเป็น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมแคนาดา (Human Resources and Social Development Canada: HRSDC) และโอนความรับผิดชอบด้านแรงงานมาอยู่กับ HRSDC รับผิดชอบโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (Minister of Labour) และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม (Minister of Human Resources and Social Development) และถัดมาอีก 7 เดือน ก็ได้เปลี่ยนชื่อเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและการเคหะ (Minister of Labour and Housing)

การแรงงานและการเคหะ มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านแรงงาน (Labour Program) ของ HRSDC ประมวลกฎหมายแรงงานของแคนาดา (Canada Labour Code) พระราชบัญญัติความเสมอภาคในการจ้างงาน (Employment Equity Act) ศูนย์บริการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกลาง (The Federal Mediation and Conciliation Service) และการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังรับผิดชอบด้านพระราชบัญญัติค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรม (Fair Wages and Hours of Labour Act) พระราชบัญญัติเงินชดเชยแก่พนักงานรัฐ (Government Employees Compensations Act) และพระราชบัญญัติเงินชดเชยสำหรับลูกจ้างเรือเดินสมุทร (Merchant Seamen Compensations Act) นอกจากนี้กระทรวงยังมีหน้าที่รับผิดชอบงานของคณะกรรมการวางนโยบายเชิงกลยุทธ์และแรงงานระหว่างประเทศ (Strategic Policy and International Labour Affairs: SPILA)

พันธกิจของ HRSDC คือ ทำให้แคนาดาแข็งแกร่งและมีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น เพื่อให้ชาวแคนาดามีทางเลือกที่ดีในการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดี โดยทำหน้าที่หลัก ดังนี้

1. พัฒนานโยบายที่จะทำให้แคนาดาเป็นสังคมที่ทุกคนสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทรัพยากรที่มีในการทำงาน การเรียนรู้ และใช้ชีวิตในสังคม
2. พัฒนาโครงการที่ช่วยให้ประชาชนสามารถผ่านช่วงต่างๆ ของชีวิตได้อย่างราบรื่น เช่น การเปลี่ยนจากการเป็นนักเรียนไปสู่สังคมการทำงาน การย้ายงาน การเปลี่ยนจากวัยทำงานสู่วัยเกษียณอายุ
3. ให้บริการที่เป็นเลิศโดยร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อผลลัพธ์ที่ดีขึ้น
4. มีส่วนร่วมกับลูกจ้างโดยการพยายามพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น พัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม และ สร้างความเป็นผู้นำ

HRSDC แบ่งออกเป็น 11 หน่วยงานหลัก ได้แก่

- สำนักงานบัญชีกลาง (Comptroller's Office)
- สายงานออกแบบและนโยบายการจ้างงาน (Employment Programs Policy and Design Branch)
- สายงานการเคหะและการไร้ที่อยู่อาศัย (Housing and Homelessness Branch)
- สายงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์กร (Human Resources and Corporate Management Branch)

- สายงานการเรียนรู้ (Learning Branch)
- ศูนย์บริการทางกฎหมาย (Legal Services)
- สายงานบริการเกี่ยวกับรัฐมนตรีและกิจการสาธารณะ (Public Affairs and Ministerial Services Branch)
- สายงานนโยบายยุทธศาสตร์ (Strategic Policy Branch)
- สายงานยุทธศาสตร์การวิเคราะห์ ตรวจสอบ และประเมิน (Strategic Analysis, Audit & Evaluation Branch)
- สายงานการพัฒนาสังคม (Social Development Sectors Branch)
- สายงานพัฒนาทักษะในการทำงาน (Workplace Skills Branch)

นโยบายตลาดแรงงานถูกกำหนดโดยคณะกรรมการนโยบายตลาดแรงงาน (The Labour Market Policy: LMP Directorate) ซึ่งอยู่ในสายงานนโยบายยุทธศาสตร์ ของ HRSDC คณะกรรมการนโยบายตลาดแรงงานมีหน้าที่ค้นคว้าวิจัยตลาดแรงงาน วิเคราะห์ปัญหาตลาดแรงงาน พัฒนานโยบาย ตลอดจนให้คำปรึกษาแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนพันธกิจของ HRSDC ในการส่งเสริมให้ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีทักษะและมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการฯ แบ่งออกเป็น 5 ชุด ได้แก่ หน่วยงานส่งเสริมความร่วมมือ หน่วยงานดูแลปัญหาตลาดแรงงาน หน่วยงานดูแลด้านสถานที่ทำงาน หน่วยงานดูแลด้านรายได้และผลตอบแทนจากการทำงาน และ หน่วยงานวิจัยตลาดแรงงาน

ในส่วนของหน่วยงานกำหนดนโยบายและวางแผนแรงงานในระดับรัฐ มีดังต่อไปนี้⁵

- Government of Alberta, Edmonton, Employment, Immigration and Industry
- Government of British Columbia, Victoria, Ministry of Employment and Investment
- Government of British Columbia, Victoria, Ministry of Labour and Citizens' Services
- Government of Ontario, Toronto, Ministry of Labour
- Government of Quebec, Quebec, Ministry of Employment and Solidarity
- Government of Quebec, Quebec, Ministry of Labour

(3) นโยบายและการวางแผนการมีงานทำ

ในแต่ละรัฐมีนโยบายแรงงานเป็นของตัวเอง โดยที่รัฐบาลกลางรับผิดชอบดูแลกำลังแรงงานเพียงประมาณร้อยละ 10 ของกำลังแรงงานทั้งประเทศ ซึ่งล้วนแต่เป็นกำลังแรงงานที่อยู่ในภาคธุรกิจที่ต้องได้รับการควบคุมจากรัฐบาลกลาง ได้แก่ ธนาคาร กิจการโทรคมนาคม การกระจายเสียง การขนส่งทางอากาศ การรถไฟระหว่างรัฐ การขนส่งทางท่อและถนน การขนส่งทางเรือและบริการที่เกี่ยวข้อง เหมืองแร่ยูเรเนียม และกิจการ

⁵ <http://edirc.repec.org/minlabor.html>, <http://employment.alberta.ca/>, <http://www.gov.bc.ca/>, <http://www.labour.gov.on.ca/>, <http://www.mess.gouv.qc.ca/>, <http://www.travail.gouv.qc.ca/>

ของรัฐ อย่างไรก็ตาม โดยรวมแล้วนโยบายแรงงานโดยรวมของประเทศอยู่ภายใต้ข้อตกลงทวิภาคีระหว่างรัฐบาลกลางและรัฐหรือเขตการปกครองพิเศษ

ตั้งแต่ช่วงปี 2523-2533 รัฐบาลได้เปลี่ยนนโยบายเศรษฐกิจจากเดิมที่เน้นทางด้านมหภาคเปลี่ยนมาเน้นเศรษฐกิจในระดับจุลภาคมากขึ้น ทำให้นโยบายด้านแรงงานได้รับความสนใจมากขึ้นในฐานะที่เป็นเครื่องมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งในขณะนั้นจะเห็นได้ว่าอัตราการว่างงานสูงขึ้น โดยเฉพาะการว่างงานระยะยาว และระบบการประกันการว่างงานไม่มีประสิทธิภาพพอที่จะช่วยให้คนว่างงานกลับไปทำงานได้ ซึ่งจากปัญหานี้รัฐบาลแคนาดาได้พยายามทำให้ตลาดแรงงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยช่วงปี 2533-2543 รัฐบาลกลางและรัฐบาลของแต่ละรัฐมีการใช้นโยบายการลดการประกันการว่างงาน และ สวัสดิการต่างๆ นอกจากนี้รัฐบาลของแต่ละรัฐยังให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาการว่างงาน โดยการเพิ่มทักษะให้แก่แรงงานและหาข้อมูลแหล่งงานในรัฐอื่น แต่อย่างไรก็ตามแต่ละรัฐก็มีแนวทางในการแก้ปัญหาการว่างงานตามแนวทางของแต่ละรัฐเอง เนื่องจากมองว่าการลดการประกันการว่างงานและสวัสดิการต่างๆ เป็นเพียงการลดปัญหาการขาดดุล นโยบายแรงงานจึงเน้นมาที่การเพิ่มความรู้และทักษะให้กับแรงงาน เพราะจะเป็นการแก้ปัญหาการว่างงานในระยะยาว

อนึ่ง รัฐบาลควิเบกมองว่าการแก้ปัญหา นโยบายแรงงานควรจะเป็นความรับผิดชอบของแต่ละรัฐ รัฐบาลกลางไม่ควรมาเกี่ยวข้อง เพราะนโยบายแรงงานจะมีความเกี่ยวข้องกับระบบการศึกษา นโยบายทางสังคม นโยบายการจ้างงาน แต่ละรัฐจะแตกต่างกันออกไป ซึ่งข้อโต้แย้งนี้นำไปสู่การเจรจาต่อรองในระดับรัฐบาลกลาง รัฐ เขตปกครองพิเศษ (Federal-provincial-territorial Negotiations) ซึ่งนำไปสู่ข้อตกลงทวิภาคีในเรื่องการพัฒนาตลาดแรงงานระหว่างรัฐบาล (Bilateral Labour Market Development Agreements: LMDAs) โดยทุกรัฐ และเขตการปกครองพิเศษต่างๆ ยกเว้นออนตาริโอ ได้ลงนามไปแล้ว ตั้งแต่ปี 2539 โดยหลังจากมี LMDAs บทบาทของรัฐบาลกลางในการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับตลาดแรงงานในแต่ละรัฐและเขตการปกครองพิเศษก็ลดลงไป โดยเปลี่ยนไปอยู่ในรูปความร่วมมือในการกำหนดนโยบายระหว่างรัฐบาลกลาง รัฐ และเขตการปกครองพิเศษ

(4) สวัสดิการและหลักประกันทางสังคม

- การประกันการจ้างงาน

แคนาดามีโครงการประกันการจ้างงานที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่อยู่ระหว่างการหางานทำ ผู้ที่ไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากการเจ็บป่วย การให้กำเนิดและการเลี้ยงดูบุตร หรือ ผู้ที่ให้ความช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวที่ป่วยหนัก

- การชดเชยอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติเงินชดเชยลูกจ้างรัฐ (Government Employees' Compensation Act) จัดให้มีเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างรัฐที่ได้รับการบาดเจ็บจากการทำงาน

- การประกันชราภาพและแผนเงินบำนาญ

ผู้สูงอายุ และผู้พิการจากการทำงาน ตลอดจนบุตรมีสิทธิได้รับเงินชดเชยจากรัฐบาล ผ่านโครงการการประกันชราภาพ (Old Age Security Program: OAS) และแผนเงินบำนาญ Canada Pension Plan (CPP)

โดย OAS ครอบคลุมชาวแคนาดาที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป ตลอดจนสามีภรรยาที่มีอายุ 60-64 ปี และเพิ่มเงินชดเชยให้แก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย ส่วน CPP จะจ่ายเงินเป็นรายเดือนให้แก่ผู้ที่เกษียณอายุที่จ่ายเงินสมทบและมีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และผู้พิการจากการทำงานและบุตร ส่วนผู้ที่เสียชีวิตจากการทำงาน ครอบครัวจะได้รับเงินบำเหน็จจาก CPP

- การให้เงินช่วยเหลือในการเลี้ยงดูบุตร (Universal Child Care Benefit)

การให้เงินช่วยเหลือในการเลี้ยงดูบุตรเป็นการช่วยเหลือทางการเงินซึ่งให้แก่พ่อแม่เพื่อสนับสนุนทางเลือกในการเลี้ยงดูบุตรตามที่เห็นสมควร โดยเป็นการเลี้ยงดูบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 6 ขวบ ซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน เดือนละ 100 ดอลลาร์แคนาดาต่อจำนวนบุตร 1 คน

(5) ค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ

แคนาดาเริ่มนำกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้ในช่วงปี 2453-2463 โดยในระยะเริ่มแรกเป็นการใช้กฎหมายเพื่อมีผลบังคับต่อแรงงานสตรีในบางธุรกิจ ต่อมาในปี 2463 รัฐ 6 รัฐได้เริ่มใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ จากนั้นกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำได้แพร่ขยายเพื่อให้มีผลครอบคลุมต่อแรงงานเด็ก และแรงงานผู้ชายด้วย ต่อมาในช่วงปี 2503-2513 แรงงานส่วนใหญ่ก็ได้รับค่าจ้างที่อิงตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ โดยวัตถุประสงค์ของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำในช่วงแรกเพื่อป้องกันผู้หญิงและเด็กจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ ต่อมาวัตถุประสงค์พื้นฐานของกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อประกันค่าจ้างที่เป็นธรรมต่อแรงงานทุกคนในภาคธุรกิจที่มีการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

โดยทั่วไปแล้วแรงงานในแคนาดาจะได้รับค่าจ้างตามค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ซึ่งแตกต่างกันไปตามแต่ละรัฐ ในเดือนสิงหาคม 2542 ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปของแต่ละรัฐและเขตการปกครองพิเศษอยู่ระหว่าง 5.25-7.2 ดอลลาร์แคนาดาต่อชั่วโมง ต่อมาในเดือนกันยายน 2548 แมนิโทบา นิวบรันสวิก ปรินซ์เอ็ดเวิร์ดไอแลนด์ ควิเบก และ ยูคอน ได้พิจารณาปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ ทำให้ค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดอยู่ที่ยูคอน เท่ากับ 8.25 ดอลลาร์แคนาดาต่อชั่วโมง ปัจจุบันยูคอนเป็นรัฐเดียวที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามอัตราเงินเฟ้อ (CPI)

(6) การพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะในการทำงาน (The Workplace Skills Strategy: WSS) มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของเศรษฐกิจแคนาดาโดยเน้นนวัตกรรม ผลิตภาพ และ สถานที่ทำงานซึ่งจะทำให้แรงงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนที่จะพัฒนาและใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนในการทำงาน โดยเป้าหมายหลักของ WSS ได้แก่

- เพื่อช่วยให้ชาวแคนาดาได้รับการฝึกอบรมที่ดีที่สุดและเป็นแรงงานที่มีทักษะสูงที่สุดในโลก
- เพื่อสร้างตลาดแรงงานที่มีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ
- เพื่อตอบสนองความต้องการของนายจ้างที่ต้องการจะทำให้ที่ทำงานของชาวแคนาดาที่มีผลิตภาพและนวัตกรรมสูงขึ้น

เพื่อบรรลุเป้าหมาย WSS จะต้องมีการวางยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะในที่ทำงาน โดยเน้นการลงทุนในการพัฒนาทักษะแก่บุคลากร เน้นการใช้ประโยชน์จากทักษะของแรงงานอย่างเหมาะสม เน้นการทำงานเป็นทีม สร้างเครือข่ายและการเข้าถึงแหล่งข้อมูล

(7) แรงงานสัมพันธ์และสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานในแคนาดามีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนานโยบายสวัสดิการสังคมของประเทศ เมื่อใดก็ตามที่มีการจัดแผนงานโครงการด้านสวัสดิการสังคม สหภาพแรงงานจะเคลื่อนไหวและตรวจสอบอย่างใกล้ชิด โดยเน้นการวิพากษ์วิจารณ์แผนงานด้านสวัสดิการสังคมต่างๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าสมาชิกสหภาพแรงงานจะได้รับผลประโยชน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก ในประเทศแคนาดามีโครงการที่ใช้จัดปัญหาการติดสุรา และการใช้ยาเสพติด โดยโครงการดังกล่าวเป็นความร่วมมือกันระหว่างสหภาพแรงงานและนายจ้าง นอกจากนี้ยังมีโครงการให้คำปรึกษาแก่ครอบครัวของแรงงาน ตลอดจนมีการให้บริการก่อนและหลังการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งบริการเหล่านี้เป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในท้องถิ่นกับสหภาพแรงงานต่างๆ

สหภาพแรงงานที่ใหญ่ที่สุดในแคนาดา ได้แก่ สภาแรงงานแคนาดา (Canadian Labour Congress: CLC) มีสมาชิกมากถึง 2.3 ล้านคน โดยแต่ละรัฐจะมีสมาพันธ์แรงงานที่อยู่ภายใต้ CLC รองลงมา ได้แก่ สหภาพแรงงานแห่งชาติแห่งควิเบก (Quebec-based Confederation of National Trade Unions: CNTU) ในปี 2537 สหภาพแรงงานมีสัดส่วนของแรงงานที่เป็นสมาชิกถึงร้อยละ 38 นับเป็นอันดับ 8 ของประเทศในกลุ่ม OECD ทั้ง 19 ประเทศ แต่ในด้านอำนาจในการเจรจาต่อรองของสหภาพอยู่ในอันดับที่ 16 จาก 19 ประเทศในกลุ่ม OECD

ในส่วนของสมาคมนายจ้าง มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แคนาดา (Canada Labour Relations Board) ให้การรับรององค์การนายจ้างที่มีสมาชิกที่ให้อำนาจอย่างเหมาะสมแก่องค์การนายจ้างนั้นๆ ว่าเป็นสมาคมนายจ้างอย่างเป็นทางการ โดยสภาธุรกิจระดับชาติ (Business Council on National Issues: BCNI) เป็นสมาคมที่รวมบริษัทที่ใหญ่ที่สุด 150 แห่งมาอยู่รวมกัน ในขณะที่สภาหอการค้าแคนาดา (The Canadian Chamber of Commerce: CCC) มีสมาชิกทั้งบริษัทขนาดใหญ่และเล็ก นอกจากนี้ยังมีสมาพันธ์ผู้ประกอบการอิสระแห่งแคนาดา (The Canadian Federation of Independent Business: CFIB) ซึ่งมีสมาชิกเป็นบริษัทขนาดกลางและเล็ก

(8) แรงงานต่างด้าว

ในแต่ละปีนายจ้างชาวแคนาดามีการจ้างแรงงานต่างชาติหลายพันคนเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและทักษะฝีมือ โดยการพัฒนาสังคมและทรัพยากรมนุษย์แคนาดา (Human Resources and Social Development Canada: HRSDC) และการตรวจคนเข้าเมืองและพลเมืองแห่งแคนาดา (Citizenship and Immigration Canada: CIC) ทำหน้าที่รับรองว่าแรงงานต่างชาติจะสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน นำความรู้และทักษะใหม่ๆ เข้ามา และช่วยสร้างโอกาสในการทำงานให้กับชาวแคนาดา โดย HRSDC จะจัดทำรายการอาชีพที่ขาดแคลน ซึ่งหากบริษัทใดต้องการแรงงานในสาขาอาชีพที่ขาดแคลนนั้น จะสามารถรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานได้ทันที โดยไม่ต้องพยายามหาแรงงานจากในประเทศ

ก่อน ซึ่งแรงงานต่างด้าวนั้นจะต้องผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษ หรือภาษาฝรั่งเศส และอยู่ในช่วงอายุที่เหมาะสม และต้องได้รับการอนุญาตจาก HRSDC ตลอดจนต้องมีใบอนุญาตทำงานด้วย

อย่างไรก็ดี HRSDC มีการยกเว้นในบางกรณี สำหรับแรงงานต่างชาติ ได้แก่ นักธุรกิจ นักลงทุน ภายใต้ข้อตกลงการค้าเสรีอเมริกาเหนือ ผู้ประกอบกิจการหรือบริษัทข้ามชาติบางประเภท โครงการแลกเปลี่ยนเยาวชน หรือพนักงาน การทำงานด้านศาสนา นักศึกษาต่างชาติ นอกจากนี้ CIC ได้ยกเว้นให้บางสาขาอาชีพสามารถทำงานชั่วคราวในแคนาดาได้ โดยไม่ต้องมีใบอนุญาตทำงาน เช่น ผู้ประกาศข่าว นักกีฬา และศิลปิน เป็นต้น

(9) ความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational safety)

รัฐบาลแคนาดาให้การปกป้องสิทธิของแรงงานผ่านกฎหมาย โครงการ และ บริการต่างๆ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยกฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานอยู่บนสิทธิพื้นฐาน 3 ประการของแรงงานดังนี้

1. สิทธิในการรับรู้หรือทราบล่วงหน้าถึงอันตรายต่อสุขภาพในที่ทำงาน
2. สิทธิในการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานและโรค ไม่ว่าจะเป็นในฐานะสมาชิกของคณะกรรมการความปลอดภัยและสุขภาพหรือในฐานะตัวแทนด้านความปลอดภัยและสุขภาพ
3. สิทธิในการปฏิเสธงานที่อันตรายและได้รับการปกป้องจากการลงโทษซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิเสธงานดังกล่าว

พระราชบัญญัติความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานได้วางหลักเกณฑ์และหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง กฎระเบียบที่ออกภายใต้พระราชบัญญัตินี้เน้นไปที่ความต้องการทางด้านเทคนิคตามมาตรฐานการทำงาน ซึ่งทุกคนจะต้องปฏิบัติตาม เพื่อลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน

หน่วยงานที่ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐบาลกลาง รัฐบาลของรัฐ ตลอดจนรัฐบาลของเขตการปกครองพิเศษมีอำนาจในการตรวจสอบสถานที่ทำงานและออกคำสั่งไปยังนายจ้างและลูกจ้างโดยตรง การตรวจสอบนั้นอาจจะได้รับการร้องขอจากนายจ้างและได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายอันเนื่องมาจากการตรวจสอบนั้น ตลอดจนการบังคับใช้กฎหมายเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน

3.2.3 ออสเตรเลีย

(1) สภาพเศรษฐกิจและสังคม

ออสเตรเลียเป็นประเทศที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงที่สุดในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วในช่วงปี 2533-2547 ถึงแม้จะผ่านช่วงเศรษฐกิจตกต่ำถึง 2 ครั้ง โดยอัตราการเจริญเติบโตอยู่ที่ประมาณร้อยละ 4 ในปี 2547 อุตสาหกรรมทางการบริการใหญ่ประมาณ 2 ใน 3 ของ GDP ในขณะที่อุตสาหกรรมเกษตรและเหมืองแร่มีส่วนแบ่ง GDP เพียงร้อยละ 7 แต่เป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีการส่งออกสูงที่สุด หรือคิดเป็นร้อยละ 57 สินค้าส่งออกทั้งหมด สำหรับภาคอุตสาหกรรมการผลิตมีขนาดลดลงในช่วง 3 ทศวรรษที่ผ่านมาโดยมีส่วนแบ่ง GDP ลดลงเหลือแค่ร้อยละ 12 และตั้งแต่ช่วงปี 2533-2543 ออสเตรเลียได้ประสบปัญหาการว่างงานที่สูงมา

โดยตลอด โดยมีอัตราการว่างงานอยู่ที่ ร้อยละ 6 ในปี 2547 การจ้างงานเฉลี่ยในปี 2545 อยู่ที่ประมาณ 9.2 ล้านคน

ตั้งแต่ช่วงปี 2538 เป็นต้นมา รัฐบาลออสเตรเลียใช้นโยบายเศรษฐกิจแบบตลาดเสรี และลดบทบาทการดำเนินกิจการของรัฐลงต่อเนื่องจากรัฐบาลชุดก่อนในด้านบริการโดยตรง เช่น การสื่อสารมวลชนทางไกล การดูแลผู้สูงอายุ การดูแลเด็ก เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อสะท้อนให้เกิดอุดมการณ์ในการพึ่งตนเองและการบริหารจัดการตนเองแก่ประชาชน

(2) หน่วยงานกำหนดนโยบายและวางแผนแรงงาน

ประเทศออสเตรเลีย มีกระทรวงการมีงานทำและแรงงานสัมพันธ์ (Department of Employment and Workplace Relations: DEWR)⁶ เป็นหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาล รวมทั้งการจัดทำรูปแบบ หรือการให้บริการต่างๆ ทางด้านแรงงาน เพื่อจุดมุ่งหมาย 3 ประการ ได้แก่

- การให้ความช่วยเหลือตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficient and Effective Labour Market Assistance)
- การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและค่าตอบแทนในกิจการต่างๆ (Higher Productivity, Higher Pay Workplace)
- เพิ่มอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน (Increased Workforce Participation)

โดยกระทรวงมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความสามารถในการหางานของบุคคลว่างงานในประเทศ รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น และการเพิ่มขึ้นของความสามารถในการผลิตของกิจการในประเทศ

นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่นที่ทำงานเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดในตลาดแรงงาน เช่น

- Australian Fair Pay Commission เป็นคณะกรรมการที่ดูแลเกี่ยวกับกรอบการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่แรงงาน
- Australian Safety and Compensation Council (ASCC) เป็นคณะกรรมการที่ดูแลเกี่ยวกับกรอบในการปฏิบัติให้เกิดความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและความปลอดภัยในสุขภาพจากการทำงาน
- กระทรวงศึกษา วิทยาศาสตร์ และการฝึกอบรม (Department of Education, Science and Training) เป็นหน่วยงานที่กำหนดกรอบการพัฒนาสำหรับแรงงานในทุกช่วงของการทำงาน

นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่เน้นไปในทางที่ทำหน้าที่เครือข่ายในการหางานให้แก่แรงงาน เช่น Australian Job Search, Australian Skilled Migrant (สำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีฝีมือเข้ามากรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติ), Job Placement, Employment and Training (JPET) Program เป็นโปรแกรมที่ช่วยให้เด็กในครัววัยรุ่นซึ่งขาดการศึกษาหาอาชีพเพื่อเลี้ยงตัวเอง หรือ Employment and Workplace Relations

⁶ อ้างแล้ว ใน 3 (หน้า 3-33)

Services for Australians ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สร้างเครือข่ายเพื่อให้ข้อมูลแก่แรงงานที่ต้องการหางานหรือผู้ประกอบกิจการที่ต้องการคนทำงาน เป็นต้น

(3) นโยบายและการวางแผนการมีงานทำ

นโยบายทางด้านแรงงานอยู่ภายใต้แนวคิดสำคัญคือการขจัดความยากจน ทั้งนี้การบรรเทาความยากจนขึ้นอยู่กับความเติบโตทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางรายได้ ซึ่งทิศทางโดยตรงคือการทำให้ประชาชนทุกคนมีงานทำ และเนื่องจากออสเตรเลียประสบปัญหาเกี่ยวกับการว่างงานสูง รัฐบาลจึงได้มีการพยายามใช้แนวนโยบายที่จะรักษาการเติบโตของเศรษฐกิจเพื่อช่วยให้เกิดการจ้างงาน อีกทั้งได้สร้างความต่อเนื่องระหว่างการศึกษาและการเข้าถึงตลาดแรงงาน รวมทั้งให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่เยาวชนเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพ (Career Path) แก่กำลังแรงงานที่กำลังจะเกิดขึ้น นอกจากนี้ยังได้มีแนวทางในการหางานประจำให้แก่ผู้ที่ต้องรับเงินช่วยเหลือจากทางรัฐ และในแต่ละรัฐก็ได้มีการกำหนดโปรแกรมในการฝึกงานหรือเสริมสร้างทักษะให้แก่แรงงานเพื่อลดปัญหาการว่างงาน

(4) สวัสดิการและหลักประกันทางสังคม

ออสเตรเลียมีหลักประกันทางสังคมในรูปแบบต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- การเกษียณ

ตั้งแต่ปี 2535 รัฐบาลได้จัดตั้งระบบการออมสำหรับการเกษียณสำหรับแรงงาน หรือ “Superannuation” ทั้งนี้เป็นการออมที่ลูกจ้างและนายจ้างเป็นผู้เลือกบริษัทหรือสถาบันการเงินที่จะบริหารเงินกองทุน ซึ่งอุตสาหกรรมต่างๆ จะมีการตั้งกองทุนใหญ่ของแต่ละอุตสาหกรรมซึ่งประกอบด้วยเงินกองทุนของแต่ละกิจการในอุตสาหกรรม โดยลูกจ้างจะได้บำนาญเมื่ออายุ 55 ปี ถ้าเกษียณอย่างถาวร

- การประกันการว่างงาน

เงินชดเชยการว่างงานเป็นการจ่ายโดยตรงมาจากภาครัฐบาล โดยผู้ว่างงานที่อายุน้อยซึ่งอยู่ระหว่างการศึกษา การฝึกงาน หรืออยู่ระหว่างหางาน จะได้รับเงินชดเชยตั้งแต่ 82.55 - 197.65 เหรียญออสเตรเลีย ต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ อายุ สถานภาพสมรส หรือจำนวนบุตร ผู้ว่างงานที่เป็นหญิงหรือชายอายุตั้งแต่ 21 ปี จนถึงเกษียณ สำหรับผู้ที่แต่งงานแล้วจะได้รับเงินชดเชย 166.40 เหรียญออสเตรเลียต่อสัปดาห์ สำหรับผู้มีสถานะโสดและไม่มีผู้พึ่งพิงจะได้รับเงินชดเชย 184.50 เหรียญออสเตรเลียต่อสัปดาห์ และสำหรับผู้มีสถานะโสดแต่มีผู้พึ่งพิงหรือโสดแต่อายุเกิน 60 ปี จะได้รับเงินชดเชย 199.50 เหรียญออสเตรเลียต่อสัปดาห์

- เงินชดเชยการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน

นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกิดจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ทั้งนี้เงินชดเชยจะแตกต่างกันในแต่ละรัฐ โดยเงินชดเชยการบาดเจ็บที่ส่งผลที่ทำให้ทำงานไม่ได้ชั่วคราวจะได้รับเงินชดเชยร้อยละ 95 ของค่าจ้างในการทำงานอย่างน้อย 26 สัปดาห์ นอกจากนี้ยังมีการจ่ายเงินชดเชยสำหรับแรงงานที่พิการถาวรเป็นเงินก้อนซึ่งจะรวมถึงค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายในการจ้างคนดูแล รวมถึงค่าใช้จ่ายในการทำกายภาพบำบัด นอกจากนี้ยังมียังมีการจ่ายเงินชดเชยในกรณีที่เสียชีวิตจากอุบัติเหตุจากการทำงานด้วย

- ขอลดหย่อนสำหรับครอบครัว

รัฐบาลได้มีข้อกำหนดในการลดภาษีสำหรับครอบครัวที่มีบุตรอายุไม่เกิน 24 ปี และยังมีช่วยเหลือสำหรับครอบครัวที่มีรายได้ทางเดียวและมีลูกอายุน้อยกว่า 5 ปี

นอกจากนี้ ตามข้อกำหนดของรัฐบาลกลางกำหนดให้ลูกจ้างสามารถลาคลอดได้ 12 สัปดาห์ นอกจากนี้กฎหมายยังปกป้องไม่ให้เกิดการไล่แรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ออกจากงานด้วย

- หลักประกันทางสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว

รัฐกำหนดให้ผู้ว่าจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการดูแล การประกันทางด้านสุขภาพ การจ่ายค่าชดเชยจากการทำงาน รวมทั้งเงินชดเชยอื่นๆ ด้วย

(5) ค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ

The Australia Fair Pay Commission เป็นองค์กรอิสระที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดและปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมต่อลักษณะเศรษฐกิจของประเทศออสเตรเลีย ทั้งนี้คณะกรรมการได้ถูกตั้งขึ้นภายใต้กฎหมาย Workplace Relations Amendment (Work Choices) Act 2005 (พ.ศ. 2548) เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2548 โดยคณะกรรมการใช้การศึกษาจากการวิจัย การปรึกษากับผู้ประกอบการ ค่าปรึกษาจากภาคีรัฐบาล เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

คณะกรรมการได้มีการกำหนดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งแรกเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2549 ซึ่งประกอบด้วยใจความสำคัญดังนี้

- เพิ่มอัตราค่าจ้าง 0.72 เหรียญ สำหรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาตรฐาน (หรือเป็น 13.47 เหรียญต่อชั่วโมง)
- เพิ่มอัตราค่าจ้าง 0.72 เหรียญ สำหรับการจ้างงานเป็นช่วงระยะเวลาสำหรับอัตราค่าจ้างน้อยกว่าหรือเท่ากับ 18.42 เหรียญต่อชั่วโมง
- เพิ่มอัตราค่าจ้าง 0.58 เหรียญ สำหรับการจ้างงานเป็นช่วงระยะเวลาสำหรับอัตราค่าจ้างที่สูงกว่า 18.42 เหรียญต่อชั่วโมง

นอกจากนี้ยังมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างของการจ้างงานเยาวชน การจ้างงานในรูปแบบของการฝึกงาน และอัตราค่าจ้างสำหรับแรงงานทุพพลภาพ อีกด้วย

ทั้งนี้ คณะกรรมการจะมีการประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งที่สองในช่วงประมาณกลางปี 2550 ซึ่งคณะกรรมการได้มีการเปิดรับความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้ประกาศ รวมทั้งปรึกษากับกลุ่มเป้าหมาย (Focus Group) 24 กลุ่ม ทั่วประเทศ อีกทั้งมีการเปิดเวทีให้กับผู้ประกอบการรายใหญ่ จนถึงผู้ประกอบการรายย่อยด้วย

(6) การพัฒนาฝีมือแรงงาน

เนื่องจากรัฐบาลออสเตรเลียได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน เพื่อให้แรงงานก้าวทันตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงและคงสถานะในการทำงาน จึงได้มีการสนับสนุนผ่านทางโปรแกรมต่างๆ สำหรับการให้ความรู้หรือการศึกษาเกี่ยวกับงาน การย้ายงาน หรือฝึกทักษะของงาน

รวมถึงโปรแกรมการฝึกงานต่างๆ ทั้งนี้ภายใต้แผนนโยบายที่จะให้ประชาชนภายในประเทศโดยเฉพาะวัยหนุ่มสาวสามารถเข้าถึงบริการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อ

- ได้รับความรู้สำหรับการเลือกโรงเรียน โปรแกรมการเรียน และโอกาสหลังจากสำเร็จการศึกษา
- ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างโปรแกรมการศึกษาและโปรแกรมการฝึกงาน เพื่อโอกาสในการทำงาน
- ให้คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญที่จัดไว้ให้

ทั้งนี้ได้มีการร่าง The Australian Blueprint for Career Development หรือ “The Blueprint”⁷ โดยมีจุดประสงค์หลักเพื่อสร้างโปรแกรมการพัฒนาอาชีพ (Career Development program) ช่วยให้ประชาชนสามารถบริหารการทำงานและการฝึกฝน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของทุกอาชีพของประเทศ ทั้งนี้โปรแกรมอยู่ในรูปแบบของการผสมผสานการศึกษาและการพัฒนาอาชีพในแต่ละช่วงของการทำงาน โดยมีต้นแบบมาจาก Canadian Blueprint for Life/Work Designs แรงงานจะสามารถเห็นกรอบเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ และเห็นภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต อย่างไรก็ตามกรอบนี้ค่อนข้างมีความยืดหยุ่นเนื่องจากแม้กรอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและผลงานจะถูกกำหนดไว้ชัดเจนแต่มาตรฐานยังคงแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่

(7) แรงงานสัมพันธ์และสหภาพแรงงาน

แม้จะมีการลดขนาดลงในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา แต่การเคลื่อนไหวสหภาพแรงงานของออสเตรเลียยังคงส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงาน แม้มีแรงงานร้อยละ 25 ที่เข้าเป็นสมาชิกสหภาพ แต่สหภาพยังคงมีอำนาจต่อรองสูงกับอุตสาหกรรมบางอุตสาหกรรม เช่น เหมืองแร่ การขนส่ง การก่อสร้าง อุตสาหกรรมการผลิต หรือแม้แต่หน่วยงานภาครัฐบาล (ภาคอุตสาหกรรมบริการ การทำปุ๋ยสัตว์ หรือ กิจการขนาดเล็ก มีอัตราการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพค่อนข้างต่ำ) และมี The Australian Council of Trade Unions (ACTU) เป็นองค์กรใหญ่ที่ทำการควบคุมดูแลทุกสหภาพ ทั้งนี้มี 45 สหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวแทนของแรงงาน 1.8 ล้านคน ทำงานร่วมกันในการร่วมตัดสินใจภายในองค์กร ซึ่ง ACTU มีสาขาตามรัฐและเขตต่างๆ เรียกว่า Labor Councils

(8) แรงงานต่างด้าว

ออสเตรเลียได้อนุญาตให้แรงงานฝีมือที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ สามารถเข้ามาทำงานในสาขาที่มีความต้องการได้ โดยรูปแบบการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวสามารถแบ่งออกได้มีรายละเอียดดังนี้

- **Employer Sponsored Workers:** สำหรับแรงงานฝีมือที่มีการรับรองจากพลเมืองชาวออสเตรเลีย หรือได้รับการรับรองจากนายจ้าง ประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศ โดยแรงงานที่จะเข้ามาทำงานทั้งในช่วงสั้นหรือยาวต้องมีการขอวีซ่าและต้องมีการรับรองจากนายจ้างก่อนถึงจะสามารถขอวีซ่าสำหรับการทำงานได้

⁷ ปัจจุบัน ได้มีการนำร่างขั้นตอนของ “The Blueprint” ไปทดลองใช้ในพื้นที่ต่างๆ ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท Miles Morgan Pty Ltd. ซึ่งผลการทดลองใช้จะนำไปปรับปรุงแก้ไข “The Blueprint” อีกครั้งหนึ่ง

- **Professionals and Other Skilled Migrants หรือ The General Skilled Migration Programme:** สำหรับแรงงานที่ไม่ได้มีการรับรองจากนายจ้างแต่เป็นแรงงานที่มีฝีมือในอาชีพที่เป็นที่ต้องการของประเทศ ทั้งนี้แรงงานต้องมีอายุระหว่าง 18 - 45 ปี มีความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ และความสามารถทางด้านทักษะอาชีพผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้จะมีการออกวีซ่าเฉพาะภายใต้โปรแกรมนี้ให้แก่แรงงานที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงาน

- **Business People:** สำหรับบุคคลหรือแรงงานที่ต้องการเข้ามาลงทุน ตั้งธุรกิจใหม่ หรือบริหารพัฒนาธุรกิจที่มีอยู่แล้วในประเทศ รูปแบบวีซ่าที่อนุญาตมีด้วยกัน 3 รูปแบบ ได้แก่

- **Business visits** โดยออกสำหรับการเดินทางเพื่อธุรกิจในการเข้าร่วมประชุม การเข้าร่วมฝึกอบรม การเจรจาติดต่องานหรือการธุรกิจกับบริษัทภายในประเทศ
- **Business Development - Provisional** ออกให้สำหรับการเข้ามาจัดตั้งประกอบกิจการ เข้ามาบริหารกิจการ หรือ เข้ามาลงทุนในประเทศ
- **Business Development - Permanent** ออกให้แก่บุคคลที่มีการลงทุนหรือจัดตั้งกิจการด้วยวงเงินสูงถึงระดับที่กำหนดระหว่างถือ provisional visa

- **Special Activities:** สำหรับบุคคลที่มีความสามารถในงานเฉพาะทางบางแขนงวิชาชีพหรือทางด้านสังคม วัฒนธรรม หรือมีความจำเป็นในการเข้ารับการรักษาพยาบาล โดยวีซ่าที่อนุญาตให้แรงงานมีขอบเขตรวมถึง นักกีฬา นักแสดง ผู้ที่ทำงานด้านการบันเทิงหรือภาพยนตร์ ผู้มีความสามารถพิเศษ ผู้ที่มีความจำเป็นในการเข้ารับการรักษาพยาบาล หรือ บุคคลที่เกษียณแล้ว

- **Doctors and Nurses:** สำหรับ แพทย์ หรือ พยาบาลที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากประเทศออสเตรเลียมีการขาดแคลนบุคลากรทางด้านนี้ (โดยเฉพาะอาชีพพยาบาล) ในเขตพื้นที่นอกเมือง ทั้งนี้บุคลากรต้องผ่านการยอมรับเกี่ยวกับคุณสมบัติในประเทศต้นทางและผ่านข้อกำหนดทางด้านคุณสมบัติของประเทศออสเตรเลียด้วย

- **Employers:** สำหรับนายจ้างที่ต้องการและมีความสามารถในการรับรองแรงงาน ในการนำแรงงานฝีมือเข้ามาใช้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว การขอวีซ่าและต้องมีการรับรองจากนายจ้างก่อนถึงจะสามารถขอวีซ่าสำหรับการทำงานได้

- **Regional Employment:** โปรแกรมสนับสนุนให้แรงงานหรือผู้อยู่อาศัยชั่วคราวเข้าทำงานหรืออยู่อาศัยในเมืองอื่นที่ไม่ใช่เมืองหลักของประเทศ โดยเป็นการทำงานร่วมระหว่างรัฐบาลกลางและหน่วยปกครองของแต่ละรัฐ เพื่อการพัฒนาในส่วนภูมิภาคด้วยการจัดสรรแรงงานต่างด้าวที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา โดยบุคคลนั้นต้องอายุต่ำกว่า 45 ปี มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้ดี มีคุณสมบัติทางการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง โดยแรงงานที่เข้ามาทำงานตามโปรแกรมนี้จะได้รับการรับรองจากรัฐหรือเขตที่เข้าไปทำงาน

- **Australia Needs Skills Expos:** ทั้งนี้การจัดนิทรรศการหรือตลาดนัดแรงงานในประเทศต่างๆ เพื่อช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือบางอาชีพของประเทศได้ โดยแรงงานจะสามารถพบ

และพูดคุยกับตัวแทนนายจ้าง/สถานประกอบการ รวมทั้งตัวแทนหน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการเข้าไปทำงานในประเทศออสเตรเลียได้

- **Working Holiday Makers:** โดย The Working Holiday and Work & Holiday Program เป็นโปรแกรมที่เปิดโอกาสให้บุคคลอายุระหว่าง 18 - 30 ปี ที่เข้ามาท่องเที่ยวในประเทศ สามารถทำงานเพื่อเป็นทุนในการท่องเที่ยวในประเทศได้ ซึ่งจะได้รับวีซ่าภายใต้โปรแกรมนี้ซึ่งมีอายุสูงสุด 1 ปี

(9) ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (Occupational Safety and Health)

มีการจัดตั้ง ASCC หรือ Australian Safety and Compensation Council เป็นคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนของทั้งภาครัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง เป็นหน่วยงานที่ประสานความร่วมมือไปยังกิจการและอุตสาหกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิด

- การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานซึ่งอาจมีผลต่อชีวิต ทำให้บาดเจ็บ หรือป้องกันโรคที่อาจเกิดจากการทำงาน
- ปรับปรุงการชดเชยแก่แรงงานในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน
- เพื่อให้แรงงานที่หยุดพักเนื่องจากการพักฟื้นจากอุบัติเหตุสามารถกลับมาทำงานได้อีกครั้ง

ทั้งนี้ ASCC มิใช่หน่วยงานที่ออกหรือบังคับใช้กฎหมาย แต่มีหน้าที่หลัก คือ

- พัฒนาหลักความปลอดภัยจากการทำงานของประเทศ และนโยบายชดเชยแก่คนงาน
- ส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นและศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มนโยบาย
- ดูแลให้แต่ละรัฐมีความสม่ำเสมอในการพัฒนาเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน

อย่างไรก็ตาม หลักการหรือแนวทางที่เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติจาก ASCC จะนำไปในแนวทางของเอกสารให้คำแนะนำทั้งสิ้น การออกกฎเกี่ยวกับความปลอดภัยหรือหลักในการให้ค่าชดเชยเป็นการตัดสินใจของแต่ละรัฐ ทั้งนี้ได้มีการประกาศกลยุทธ์ The National OHS Strategy 2002-2012 (พ.ศ. 2545-2555) เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและลดจำนวนคนงานที่อาจบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการทำงานของประเทศ โดยกลยุทธ์ได้ตั้งเป้าหมายให้ประเทศออสเตรเลียเป็นประเทศที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยที่สุด ปราศจากการบาดเจ็บ เสียชีวิต หรือ เกิดโรคจากการทำงาน โดยแนวกลยุทธ์ได้รับการตอบรับทั้งจาก หน่วยงานของรัฐบาล The Australian Chamber of Commerce and Industry รวมถึง The Australian Council of Trade Unions

อุตสาหกรรมที่เป็นเป้าหมายหลักของแนวทางกลยุทธ์ ซึ่งได้ถูกเลือกตามสถิติของแรงงานที่ประสบอุบัติเหตุสูงจากการทำงาน และ/หรือ มีอัตราการขอเงินชดเชยเนื่องจากประสบอุบัติเหตุจากการทำงานสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นโดยเปรียบเทียบ ได้แก่

- อุตสาหกรรมการเกษตร ป่าไม้ และ ประมง
- อุตสาหกรรมก่อสร้าง
- กิจการการให้บริการทางด้านสุขภาพ และบริการชุมชน

- อุตสาหกรรมการผลิต
- อุตสาหกรรมขนส่งและพัสดุ

ASCC ยังได้มีการทำงานศึกษาเกี่ยวกับการชดเชยรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนารูปแบบระบบการชดเชยที่เหมาะสมสำหรับประเทศ โดยเรื่องที่กำลังทำการศึกษาอยู่ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุ การบาดเจ็บทางจิตจากการทำงาน การกลับเข้ามาทำงานของแรงงาน และ กำลังแรงงาน

นอกจากนี้ ยังมีการจัดประกวด Safe Work Australia Awards สำหรับกิจการที่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐาน Occupational Health and Safety ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจอีกรูปแบบหนึ่งด้วย

3.3 สรุปและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์ของต่างประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจทั้งในทวีปเอเชีย อเมริกาเหนือและออสเตรเลีย คือ เพื่อให้เห็นแนวทางที่หลากหลายตลอดจนประสบการณ์ของการดำเนินนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์แรงงานของประเทศไทย โดยได้ศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์แรงงานที่สำคัญ 8 ด้าน ตั้งแต่องค์กรในการกำหนดนโยบายไปจนถึงการดำเนินการตามนโยบายโดยหน่วยงานด้านต่างๆ ผลการศึกษาได้สรุปเปรียบเทียบไว้ในตารางที่ 3.5-ตารางที่ 3.13 ซึ่งสิ่งนี้อาจเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศไทยอาจกล่าวโดยย่อบางประเด็นได้ดังนี้

ตารางที่ 3.5 สภาพเศรษฐกิจและสังคมของต่างประเทศ (ปี 2549)

| ประเทศ | ประชากร | แรงงาน | รายได้ต่อหัว |
|------------|--------------|--------------|--------------|
| มาเลเซีย | 26.24 ล้านคน | 10.59 ล้านคน | 5,729.9\$ |
| สิงคโปร์ | 4.35 ล้านคน | 2.3 ล้านคน | 26,907.2\$ |
| เกาหลีใต้ | 48.2 ล้านคน | 22.9 ล้านคน | 22,050\$ |
| ญี่ปุ่น | 127.8 ล้านคน | 68 ล้านคน | 34,000\$ |
| แคนาดา | 33.1 ล้านคน | 17.59 ล้านคน | 35,200\$ |
| ออสเตรเลีย | 20.43 ล้านคน | 10.66 ล้านคน | 32,900\$ |

ตารางที่ 3.6 หน่วยงานกำหนดนโยบายและวางแผนแรงงานของต่างประเทศ

| ประเทศ | หน่วยงาน |
|------------|---|
| มาเลเซีย | กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ (Ministry of Human Resource) |
| สิงคโปร์ | กระทรวงกำลังคน (Ministry of Manpower) |
| เกาหลีใต้ | กระทรวงแรงงาน (Ministry of Labor) |
| ญี่ปุ่น | กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ (Ministry of Health, Labor and Welfare) |
| แคนาดา | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมแห่งแคนาดา (Human Resources and Social Development Canada: HRSDC) |
| ออสเตรเลีย | กระทรวงการมีงานทำและแรงงานสัมพันธ์ (Department of Employment and Workplace Relations: DEWR) |

ตารางที่ 3.7 นโยบายและการวางแผนกำลังคนของต่างประเทศ

| ประเทศ | นโยบายและการวางแผนกำลังคน |
|------------|--|
| มาเลเซีย | การมีงานทำเต็มที่โดยไม่มีเงินเฟ้อ และ การลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน |
| สิงคโปร์ | ประสิทธิภาพแรงงาน เน้นแรงงานฝีมือสูง ส่งเสริมใช้เทคโนโลยี ส่วนแรงงานระดับต่ำมีการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นการชั่วคราว |
| เกาหลีใต้ | วิสัยทัศน์กระทรวงแรงงาน คือ “มีงานทำ มีงานดี มีแรงงานสัมพันธ์” - เน้นบริการจัดหางาน และ สร้างงานใหม่ - ปรับปรุงระบบค่าจ้าง และ ส่งเสริมให้มีงานที่หลากหลาย |
| ญี่ปุ่น | “ระบบการจ้างงานตลอดชีวิต” - การจ้างงานเต็มที่ - การจ้างงานเป็นไปตามกลไกตลาด |
| แคนาดา | แต่ละรัฐมีนโยบายและการวางแผนกำลังคนเป็นของตัวเอง โดยหน่วยงานกลางมีบทบาทสำคัญในการให้ความร่วมมือในการกำหนดนโยบายระหว่างรัฐบาลกลาง – รัฐ – เขตปกครองพิเศษ - เน้นการเพิ่มความรู้ และ ทักษะให้แก่แรงงาน - เน้นการแก้ปัญหาการว่างงานในระยะยาว |
| ออสเตรเลีย | นโยบายและการวางแผนแรงงานอยู่ภายใต้แนวคิด “การจัดความยากจน” เน้น - รักษาการเติบโตทางเศรษฐกิจเพื่อลดปัญหาการว่างงาน - สร้างความต่อเนื่องระหว่างการศึกษาและการเข้าถึงตลาดแรงงาน |

ตารางที่ 3.8 สวัสดิการและหลักประกันทางสังคมของต่างประเทศ

| ประเทศ | ประกันสังคม | กองทุนทดแทน | กองทุนต่างๆ | ประกันว่างงาน |
|------------|---|----------------|--|--|
| มาเลเซีย | กรณีเจ็บป่วย บาดเจ็บ ชราภาพ ตาย | แรงงานต่างด้าว | สำรองเลี้ยงชีพ | ไม่มี |
| สิงคโปร์ | กรณีบาดเจ็บ ตาย ไม่มีประกันชราภาพ มีการประกันสุขภาพโดยเอกชน | ไม่ทราบ | สำรองเลี้ยงชีพหลายรูปแบบ | ไม่มี รัฐเน้นฝึกอบรม ศูนย์จัดหางาน และศูนย์คอมพิวเตอร์เพื่อหางาน ไม่เสียค่าใช้จ่าย |
| เกาหลีใต้ | ประกันสุขภาพ การชดเชยอุบัติเหตุ | มี | บำนาญแห่งชาติ | มี ในรูปแบบการประกันการจ้างงาน |
| ญี่ปุ่น | ประกันสุขภาพ | มี | บำนาญแห่งชาติ | มี |
| แคนาดา | ประกันชราภาพ อุบัติเหตุจากการทำงาน | มี | แผนเงินบำนาญ ช่วยเหลือการเลี้ยงดูบุตร | มีการประกันการจ้างงาน |
| ออสเตรเลีย | อุบัติเหตุจากการทำงาน | แรงงานต่างด้าว | การเกษียณ สำรองเลี้ยงชีพสำหรับครอบครัว | มี |

ตารางที่ 3.9 ค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำของต่างประเทศ

| ประเทศ | ค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ |
|------------|---|
| มาเลเซีย | ไม่มีค่าจ้างขั้นต่ำ แต่สามารถขอได้ ค่าจ้างโดยทั่วไปจะเป็นค่าจ้างตามกลไกตลาด |
| สิงคโปร์ | ไม่มีค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ลูกจ้างสามารถต่อรองค่าจ้างโดยผ่าน National Wages Council: NWC |
| เกาหลีใต้ | มีค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นรายปี ผ่านคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ ประกอบด้วยคณะกรรมการไตรภาคี |
| ญี่ปุ่น | มีค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นรายอุตสาหกรรม กำหนดโดยท้องถิ่น โดยความเห็นชอบและแนวทางส่วนกลาง |
| แคนาดา | มีค่าจ้างขั้นต่ำ โดยค่าจ้างขั้นต่ำจะแตกต่างกันไปตามแต่ละรัฐ |
| ออสเตรเลีย | มีค่าจ้างขั้นต่ำ กำหนดโดย The Australia Fair Pay Commission ซึ่งได้รับคำปรึกษาจากผู้ประกอบกิจการ และ ภาครัฐ รวมทั้งการศึกษาวิจัยต่างๆ |

ตารางที่ 3.10 การพัฒนาฝีมือแรงงานของต่างประเทศ

| ประเทศ | การพัฒนาฝีมือแรงงาน |
|------------|---|
| มาเลเซีย | Manpower Department - National Vocational Training Council; กองทุนพัฒนา HR ,วางระบบการฝึกงาน, ปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยม, ขยายและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย, สนับสนุนเอกชนให้จัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา และสถาบันฝึกอบรม, ปฏิรูปการให้ประกาศนียบัตรทักษะฝีมือ |
| สิงคโปร์ | สำนักงานพัฒนาแรงงาน - ส่งเสริมแรงงานให้สามารถปรับตัวตามสภาพเศรษฐกิจ, เพิ่มทักษะฝีมือแรงงาน, มีศูนย์ดำเนินงานทั่วประเทศในการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการฝึกอบรม |
| เกาหลีใต้ | กรมพัฒนาฝีมือ - โปรแกรมพัฒนาทักษะฝีมือหลากหลาย ทั้งสำหรับผู้ว่างงานและผู้มีงานทำ โดยส่วนใหญ่เป็นการให้เงินอุดหนุนในกรณีต่างๆ - เอกชนให้ความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีสถาบันหรือตัวแทนส่งเสริมการพัฒนาฝีมือของเอกชนถึงร้อยละ 98 |
| ญี่ปุ่น | กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ - เน้นพัฒนาวิชาชีพ, พัฒนาความสามารถในวิชาชีพตามความต้องการและแผนการอาชีพ, จัดตั้งระบบประเมินสมรรถนะ, สนับสนุนนายจ้างให้มีความรับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ สร้างโครงสร้างพื้นฐานสำหรับตลาดแรงงาน |
| แคนาดา | Workplace Skills Branch, HRSDC – มียุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะในการทำงาน The Workplace Skills Strategy เน้นการลงทุนในการพัฒนาทักษะแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ |
| ออสเตรเลีย | รัฐบาลมีการวางกรอบ The Australian Blueprint for Career Development เพื่อสร้างโปรแกรมการพัฒนาอาชีพ ในรูปแบบการผสมผสานระหว่างการศึกษาและการพัฒนาอาชีพในแต่ละช่วงการทำงาน |

ตารางที่ 3.11 แรงงานสัมพันธ์และสหภาพแรงงาน

| ประเทศ | แรงงานสัมพันธ์และสหภาพแรงงาน |
|------------|--|
| มาเลเซีย | นายจ้าง: Malaysia Employers Federation (MEF) เป็นแกนกลาง ลูกจ้าง: Malaysia Trades Union Congress (MTUC) เป็นองค์กรหลักและใหญ่ที่สุด |
| สิงคโปร์ | รัฐควบคุมแรงงานอย่างใกล้ชิดมี National Trade Union Congress: NTUC และมี National Wage Council ในลักษณะ Tripartism หรือ National Corporatism - NTUC ประกอบด้วยสมาชิกเป็นสหภาพแรงงาน 73 แห่ง |
| เกาหลีใต้ | มีคณะกรรมการปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์ และ คณะกรรมการไตรภาคี มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแรงงาน มีสหพันธ์แห่งชาติ 2 แห่งที่สำคัญ คือ สหพันธ์แรงงานแห่งเกาหลี (FKTU) และ สหภาพแรงงานแห่ง เกาหลี (KCTU) |
| ญี่ปุ่น | นายจ้าง: สภาองค์กรนายจ้างญี่ปุ่น (Japan Federation of Employers Association-Nikkeiren) ลูกจ้าง: ในระดับชาติมี 3 สภา คือ Japanese Trade Union Federation (Rengo), National Confederation of Trade Union (Zenroren) และ National Trade Union Council (Zenrokyo) |
| แคนาดา | ลูกจ้าง: Canadian Labour Congress (CLC) แต่ละรัฐมีสมาพันธ์แรงงานภายใต้ CLC และ สหภาพแรงงาน ระดับชาติแห่งรัฐควิเบค นายจ้าง: มี Canadian Labour Relations Board ให้การรับรอง ได้แก่ สภาธุรกิจแห่งชาติ (Business Council on National Issues: BCNI) สภาหอการค้าแคนาดา (The Canadian Chamber of Commerce: CCC) และสมาพันธ์ผู้ประกอบการอิสระแห่งแคนาดา (The Canadian Federation of Independent Business: CFIB) |
| ออสเตรเลีย | The Australian Council of Trade Unions (ACTU) ทำหน้าที่ดูแลสหภาพทุกแห่ง โดยมีสาขาตามรัฐ และเขตต่างๆ เรียกว่า Labor Councils |

ตารางที่ 3.12 นโยบายแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศ

| ประเทศ | แรงงานต่างด้าว |
|------------|---|
| มาเลเซีย | มี 1.7-2 ล้านคน (20% ของแรงงานทั้งหมด) 7.7 แสนคนเป็นผู้เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย |
| สิงคโปร์ | มี 6.71 แสนคน (ปี 2548) นโยบายแรงงานต่างด้าวแยกเป็น 2 กรณี 1. แรงงานไร้ฝีมือ – ไม่ให้จ้างเกินความจำเป็น 2. แรงงานฝีมือ – พยายามดึงดูดแรงงานฝีมือ มีการผ่อนผันในด้านต่างๆ |
| เกาหลีใต้ | นโยบายแรงงานต่างด้าว 3 ด้าน คือ การจ้างงานแรงงานต่างชาติระดับฝีมือและผู้เชี่ยวชาญ, ผู้ฝึกงานใน อุตสาหกรรม และการจัดการการจ้างงาน |
| ญี่ปุ่น | 1.3% ของประชากร (ปี 43) เป็นผู้ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย 2.5 แสนคน - มีการบังคับใช้ กฎหมายคนเข้าเมืองและผู้อพยพซึ่งถือการเข้าเมืองผิดกฎหมายเป็นอาชญากรรม ต่อมามีการแก้กฎหมายควบคุมการเข้าเมือง (Immigration Control Law) |
| แคนาดา | ให้ความสำคัญในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวที่มีฝีมือ เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และ สนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งมีการถ่ายทอดความรู้ และทักษะใหม่ๆ |
| ออสเตรเลีย | อนุญาตให้แรงงานฝีมือที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์สามารถเข้ามาทำงานในสาขาที่มีความต้องการได้ |

ตารางที่ 3.13 นโยบายความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน

| ประเทศ | ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน |
|------------|--|
| มาเลเซีย | Department of Occupational Safety and Health เน้นการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และดูแลสุขภาพของแรงงาน ให้อยู่ภายใต้ พระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน |
| สิงคโปร์ | Occupational Safety and Health Division มีการกำหนด Workplace Safety and Health Framework โดยมีจุดมุ่งหมายให้สิงคโปร์เป็นประเทศที่มีความปลอดภัยในการทำงานสูงสุด มีการออก The Workplace Safety and Health Act |
| เกาหลีใต้ | Industrial Safety and Health Bureau มีนโยบายฯ แบ่งการดำเนินการตามประเภทอุตสาหกรรมที่มีอุบัติเหตุจากการทำงานบ่อยครั้ง และ ขนาดสถานประกอบกิจการ โดยมีการแบ่งสถานประกอบกิจการเป็นระดับต่างๆ นอกจากนี้มีการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับแรงงานต่างชาติ สถานประกอบกิจการขนาดเล็ก มีการระมัดระวังความปลอดภัย และการป้องกันสุขภาพสำหรับแรงงาน |
| ญี่ปุ่น | Industrial Safety and Health Department ภายใต้ Labor Standard Bureau มีการกำหนดแผนส่งเสริมสุขภาพ ให้ขึ้นกับ Japan Industrial Safety and Health Association ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสถานประกอบกิจการทุกแห่ง โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงานท้องถิ่นทั่วประเทศ (Local Labour Standard Inspection Offices) |
| แคนาดา | หน่วยงานที่ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐบาลกลาง รัฐบาลของรัฐ และ รัฐบาลของเขตปกครองพิเศษ มีอำนาจในการตรวจสอบสถานที่ทำงาน ออกคำสั่งโดยตรงต่อนายจ้างและลูกจ้าง ภายใต้พระราชบัญญัติความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน เน้นทางด้านเทคนิคตามมาตรฐานการทำงานเพื่อลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน |
| ออสเตรเลีย | Australian Safety and Compensation Council (ASCC) เป็นคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง เพื่อประสานความร่วมมือในการป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน การชดเชยแก่แรงงาน รวมถึงการประกาศกลยุทธ์ The National Occupational Health and Safety 2002-2012 เป้าหมายเพื่อให้ออสเตรเลียเป็นประเทศที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยที่สุด ปราศจากการบาดเจ็บและเสียชีวิต หรือ โรคจากการทำงาน |

3.3.1 สิ่งที่ได้เรียนรู้

ในประเทศที่กำลังพัฒนาเช่นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ในเอเชียและประเทศพัฒนาแล้วในภูมิภาคอื่นอย่าง แคนาดาและออสเตรเลีย หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและวางแผนแรงงานมีชื่อเรียกแตกต่างกันในแต่ละประเทศตามกรอบความคิดการดำเนินงานด้านแรงงาน เช่น ประเทศเกาหลีใต้มีกระทรวงแรงงานและโครงสร้างหน่วยงานคล้ายคลึงกับประเทศไทย ส่วนมาเลเซียเดิมใช้ชื่อ “กระทรวงแรงงาน” ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กระทรวงทรัพยากรมนุษย์” เนื่องจากมองแรงงานในมุมกว้างในฐานะทรัพยากรของประเทศ ญี่ปุ่นมีการควบรวม 2 กระทรวงได้แก่ กระทรวงแรงงาน และ กระทรวงสาธารณสุขและสวัสดิการ จึงเปลี่ยนชื่อเป็น “กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ” เนื่องจากต้องการให้แรงงานและสวัสดิการมีความเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดภาระหน้าที่หลักจึงมีทั้งด้านแรงงาน การสาธารณสุขและสวัสดิการรวมอยู่ด้วยกัน สิงคโปร์มีกระทรวงกำลังคนเป็นหน่วยงานหลัก ส่วนออสเตรเลียเรียกว่ากระทรวงการมีงานทำและแรงงานสัมพันธ์ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญด้านแรงงานสัมพันธ์ และแคนาดามี “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมแห่งแคนาดา” เป็นหน่วยงานในการกำหนดนโยบายแรงงานกลางของประเทศ เนื่องจากโครงสร้างของรัฐบาลที่

ประกอบด้วยรัฐบาลกลางและรัฐหรือรัฐบาลท้องถิ่น จะเห็นได้ว่า ในแง่ขององค์กร กระทรวงแรงงานของไทยยังขาดความเชื่อมโยงกับกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงสาธารณสุขเท่าที่ควร

ในแง่ของนโยบายและการวางแผนแรงงาน ประเทศที่ทำการศึกษากว่า 6 ประเทศ มีการกำหนดนโยบายที่เป็นรูปธรรมชัดเจน เช่น มาเลเซียเน้นการจ้างงานเต็มทีและลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งถ้าศึกษาในเชิงลึกจะพบว่านโยบายดังกล่าวเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนจากต่างประเทศซึ่งมาเลเซียให้ความสำคัญมากมาโดยตลอด ซึ่งต่างกับสิงคโปร์ที่นโยบายแรงงานเน้นแรงงานฝีมือและประสิทธิภาพแรงงานอย่างเห็นได้ชัด ขณะที่เกาหลีใต้มีสหภาพแรงงานที่มีความเข้มแข็งมาก นโยบายแรงงานจึงเน้นเรื่องแรงงานสัมพันธ์คล้ายกับออสเตรเลีย ส่วนญี่ปุ่นเป็นที่รู้จักกันในเรื่องระบบการจ้างงานตลอดชีวิต และไม่ค่อยแยกร่างตลาดแรงงานโดยไม่จำเป็น เนื่องจากประเทศมีระบบที่มั่นคง เป็นต้น ดังนั้นสิ่งที่เรารู้ในเรื่องนี้สำหรับการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์แรงงานของไทย คือ ต้องสอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศรวมทั้งแนวโน้มปัญหาของประเทศ ข้อสังเกตประการหนึ่ง คือ ประเทศไทยยังมีสัดส่วนของแรงงานในภาคเกษตรสูง และระดับการศึกษาของแรงงานส่วนใหญ่ค่อนข้างต่ำ การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศจึงมิใช่การลอกเลียนแบบของต่างประเทศแต่ควรปรับให้เหมาะกับพื้นฐานของประเทศ เช่น ถึงแม้ประเทศไทยจะเริ่มเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างญี่ปุ่นหรือสิงคโปร์ ซึ่งทั้งสองประเทศเริ่มมีปัญหาคาดแคลนแรงงาน ก็มิได้หมายความว่าเราควรแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างสองประเทศนั้น เนื่องจากเราสามารถระดมทรัพยากรแรงงานจากภาคเกษตรได้และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานได้อีกมาก

ในด้านสวัสดิการและหลักประกันสังคม มีหลายโปรแกรมในต่างประเทศที่น่าสนใจ เช่น ประเทศสิงคโปร์ถึงแม้จะไม่มีประกันการว่างงาน แต่ก็มีให้ความช่วยเหลือในการฝึกอบรมแรงงาน มีบริการศูนย์จัดหางานให้คำปรึกษาและศูนย์คอมพิวเตอร์ให้บริการแก่แรงงานโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย แคนาดา และออสเตรเลีย มีการช่วยเหลือในการเลี้ยงดูบุตร และมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับครอบครัวของแรงงาน จะเห็นว่าจากสิ่งที่เรารู้เกี่ยวกับสวัสดิการและหลักประกันสังคมของประเทศทั้งสองนี้ รัฐบาลไม่เพียงแต่คุ้มครองหรือครอบคลุมเฉพาะแรงงานเท่านั้น แต่ยังคงคุ้มครองและครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัวของแรงงานอีกด้วย ซึ่งไทยจะต้องดำเนินนโยบายในด้านสวัสดิการและหลักประกันสังคมด้วยความระมัดระวังกว่า 6 ประเทศ เพราะเมื่อเทียบกับ 6 ประเทศแล้ว ไทยมีแรงงานในภาคเกษตรมากที่สุด นอกจากนี้ยังมีแรงงานนอกระบบ และแรงงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำ

ระบบการกำหนดค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ จะเห็นว่า มาเลเซีย และ สิงคโปร์ ไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำปล่อยให้ค่าจ้างเป็นไปตามกลไกตลาด แต่ก็ยังเปิดช่องให้แก่งูกจ้างได้มีการต่อรองค่าจ้างได้เมื่อเห็นว่าเกิดความไม่เป็นธรรม ส่วนประเทศอื่นๆ ได้แก่ เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น แคนาดา และ ออสเตรเลีย มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำแต่ทั้งนี้วิธีการและการดำเนินการแตกต่างกัน กล่าวคือ ญี่ปุ่น ให้อำนาจแก่ส่วนท้องถิ่นในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ เช่นเดียวกับกับแคนาดา การกำหนดค่าจ้างเป็นเรื่องของแต่ละรัฐ โดยมีหน่วยงานกลางให้แนวทางและเห็นชอบ สำหรับประเทศไทยอาจทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์โดยอาศัยประสบการณ์จาก 6 ประเทศ โดยเฉพาะมาเลเซียและสิงคโปร์ซึ่งเห็นว่าไม่จำเป็นต้องกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ

การพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบหลักจะเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่นเดียวกับประเทศไทย ที่มีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับผิดชอบดูแล ประเทศพัฒนาจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเป็นอย่างมาก บางประเทศเช่น สิงคโปร์ แคนาดา เน้นให้แรงงานในประเทศมีทักษะฝีมือเป็นเลิศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ส่วนในบางประเทศ เช่น มาเลเซีย และออสเตรเลีย เน้นการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานควบคู่กับการพัฒนาความรู้ในสถานศึกษา นอกจากนี้บทบาทของภาคเอกชนก็มีส่วนสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังเช่นในเกาหลีใต้จะเห็นว่าภาคเอกชนมีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น นอกจากภาครัฐจะเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว การดึงภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ก็จะเป็นทางหนึ่งในเป้าหมายในการพัฒนาฝีมือแรงงานของไทยประสบความสำเร็จได้อีกทางหนึ่ง

แรงงานสัมพันธ์และบทบาทของสหภาพแรงงานในต่างประเทศมีความสำคัญมากและมีทั้งในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น ต่างกับประเทศไทยจะเห็นว่าบทบาทของสหภาพแรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ในกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้การให้ความสำคัญต่อสหภาพแรงงานจะแตกต่างกันมาก ในเกาหลีใต้และออสเตรเลียรัฐบาลให้ความสำคัญต่อสหภาพแรงงานมาก และสหภาพแรงงานมีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบายแรงงาน ในขณะที่บางประเทศเช่น สิงคโปร์ หรือมาเลเซียรัฐบาลมีการควบคุมแรงงานอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะมาเลเซีย รัฐบาลจะควบคุมสหภาพแรงงานมิให้เป็นปัญหาต่อนักลงทุน

นโยบายด้านแรงงานต่างดาว ในแต่ละประเทศจะมีความแตกต่างกันออกไปเช่น สิงคโปร์ เกาหลีใต้ แคนาดา และออสเตรเลีย ให้สิทธิพิเศษแก่แรงงานต่างดาวที่เป็นแรงงานฝีมือ บางอาชีพสามารถเข้ามาทำงานในประเทศได้โดยไม่ต้องขออนุญาต ส่วนในบางประเทศเข้มงวดมากในการนำเข้าแรงงานต่างดาว เช่นในญี่ปุ่น ถือว่าการเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายเป็นอาชญากรรม มีบทลงโทษรุนแรง ขณะที่บางประเทศเช่น สิงคโปร์ อนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างดาวไร้ฝีมือ แต่มีการจำกัดจำนวนและเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างดาวเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำเข้าแรงงานต่างชาติเกินความจำเป็น

ในส่วนนโยบายด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน บางประเทศ เช่น ออสเตรเลีย และสิงคโปร์ มีเป้าหมายเพื่อให้ประเทศมีความเป็นเลิศในด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน และลดอุบัติเหตุหรือความเจ็บป่วยจากการทำงานให้มากที่สุด ส่วนในแคนาดา รัฐบาลกลางจะแต่งตั้งหน่วยงานในพื้นที่ต่างๆ เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบสถานที่ทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยโดยเน้นทางด้านเทคนิคและมาตรฐานอุตสาหกรรม ส่วนนโยบายด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่น่าสนใจและอาจนำไปใช้ได้แก่ นโยบายของประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งมีการแบ่งการดำเนินการตามประเภทอุตสาหกรรมที่สำคัญๆ และมีการจัดระดับหรือแบ่งเกรดอุตสาหกรรม ตามความถี่ ความรุนแรงของอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานที่เกิดขึ้น ซึ่งทำให้แต่ละสถานประกอบการมีแรงจูงใจหรือแรงผลักดันในการที่จะสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้แก่แรงงานเพื่อให้สถานประกอบการของตนจัดอยู่ในระดับดี นอกจากนี้เกาหลีใต้ยังมีการส่งเสริมด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานที่น่าสนใจหลายประการ เช่น โครงการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการขนาดเล็ก (โครงการ Clean 3Ds การให้เงินช่วยเหลือทางด้านเทคนิค) โครงการส่งเสริมสำหรับแรงงานต่างชาติ การมีวันแห่งการตรวจสอบความปลอดภัยทุกๆ เดือน การมีสัปดาห์แห่งสุขภาพและความ

ปลอดภัยในการทำงาน (ทุกวันที่ 1-7 กรกฎาคมของทุกปี) และยังให้ความสำคัญกับการตรวจสอบสภาพสำหรับพนักงานทั้งก่อนเข้าและในขณะที่ทำงาน เป็นต้น

ในการศึกษาและทบทวนนโยบายหรือยุทธศาสตร์แรงงานที่สำคัญของต่างประเทศเพื่อเป็นฐานความรู้ในทางเลือกในการบริหาร แต่ไม่จำเป็นต้องยึดถือหรือนำไปใช้ เนื่องจากเวลามีจำกัด จึงไม่มีการทบทวนถึงผลสำเร็จของแต่ละนโยบาย (Success Story) เพื่อจะประเมินความสัมฤทธิ์ผลในการบริหารประเทศ ในการศึกษาและทบทวนครั้งนี้จึงได้นำเสนอ 6 ประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการวางนโยบายแรงงานของประเทศ ทั้งนี้การนำนโยบายของต่างประเทศไปใช้ต้องมีความระมัดระวังและจะต้องคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจ สังคม ระบอบการปกครอง และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณาด้วย นโยบายหนึ่งอาจสัมฤทธิ์ผลในประเทศหนึ่ง แต่อาจจะไม่ดีเมื่อนำมาใช้ในอีกประเทศก็เป็นไปได้ ควรมีการศึกษาทั้งผลดี และ ผลเสียที่เกิดขึ้นตามมา ตลอดจนความพร้อมขององค์กรในการที่จะนำนโยบายเหล่านั้นไปปฏิบัติ

3.3.2 ข้อเสนอแนะ

1. รูปแบบองค์กรตามกรอบการทำงาน แรงงาน กำลังคน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ และความเชื่อมโยงการมีงานทำ กับการศึกษา/ฝึกอบรม
2. นโยบายตามลักษณะเศรษฐกิจ สังคม และยุทธศาสตร์ เช่น มาเลเซียเน้นการลงทุนจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment: FDI) สิงคโปร์เน้นจีวีดีพี โดยไทยต้องดู SWOT ของประเทศ ซึ่งเมื่อเทียบกับทั้ง 6 ประเทศแล้ว จะเห็นว่าไทยมีแรงงานภาคเกษตรมากที่สุด มีนอกระบบมาก และมีแรงงานที่มีการศึกษาเฉลี่ยในระดับต่ำ
3. สวัสดิการและหลักประกันสังคม ไทยต้องดำเนินด้วยความระมัดระวังกว่า 6 ประเทศ เนื่องจากเหตุผลดังที่กล่าวแล้วใน ข้อ 2 ข้างต้น
4. ค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ อาศัยประสบการณ์การกำหนดค่าจ้างจากทั้ง 6 ประเทศ โดยเฉพาะมาเลเซียและสิงคโปร์จะเห็นว่าไม่จำเป็นต้องมีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ
5. การพัฒนาฝีมือแรงงาน ดูขอบข่ายและโครงสร้างการพัฒนาแรงงาน มาเลเซีย อาศัยกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โยงเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ากับระบบการศึกษาเช่นเดียวกับออสเตรเลีย ขณะที่เกาหลีใต้ทำอย่างไรให้เอกชนมีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมาก รวมทั้งครอบคลุมแรงงานระดับสูงได้มากกว่าไทย
6. ด้านแรงงานสัมพันธ์ ประเทศ NICs (Newly Industrialized Countries) มีทั้งที่จำกัดบทบาทของสหภาพแรงงานอย่างมาเลเซียและสิงคโปร์ และส่งเสริมบทบาทสหภาพแรงงานอย่างเกาหลีใต้ ในขณะที่ DICs (Developed Industrialized Countries) แรงงานสัมพันธ์ค่อนข้างราบรื่นและเป็นระบบ
7. ด้านแรงงานต่างด้าว นอกจากมาเลเซีย ส่วนใหญ่เลือกใช้แรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานฝีมือ ขณะที่ญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ใช้ระบบผู้ฝึกงานควบคุมแรงงานต่างด้าวที่ค่อนข้างได้ผล

8. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพจากการทำงาน ทุกประเทศให้ความสำคัญเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยมีกฎหมายและหน่วยงานดูแลโดยเฉพาะ แต่ให้ดูความแตกต่างของระบบและองค์กร

3.3.3 เสนอแนะมาตรการ

1. จากรูปแบบในต่างประเทศที่มีการรวมหน่วยงานที่ให้การศึกษากับหน่วยงานด้านการมีงานทำเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างการผลิตบุคลากรกับความต้องการแรงงาน สามารถนำมาประยุกต์กับสถานการณ์ของประเทศไทยได้โดยไม่จำเป็นต้องรวมกระทรวงเข้าด้วยกัน แต่กระทรวงแรงงานอาจจัดตั้ง “หน่วยประสานนโยบายการศึกษากับการมีงานทำ” (Education and Employability Unit) เป็นคณะทำงาน หรือ หน่วยงานที่อยู่ภายใต้กระทรวงแรงงาน ในการติดตาม ประสานงานอย่างใกล้ชิดกับกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการจัดการศึกษา หลักสูตร นักเรียนนักศึกษาและผู้จบการศึกษา รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลตลาดแรงงานแก่ผู้บริหารระดับนโยบายของกระทรวงศึกษา หน่วยงานนี้อาจมีเจ้าหน้าที่ของทั้งสองกระทรวงร่วมกันและกำกับด้วยคณะกรรมการบริหารจากทั้งสองกระทรวง

2. ควรศึกษารูปแบบของสภาที่ปรึกษาแรงงานแห่งชาติ (National Labour Advisory Council) ของมาเลเซียซึ่งมีรูปแบบคล้ายๆ กับ คณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน (กรอ.) โดยมีรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานเป็นประธาน เพื่อเชื่อมโยงความต้องการของตลาดแรงงานโดยตรงกับกระทรวงแรงงาน

3. ศึกษาแบบและวิธีดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคมของมาเลเซียซึ่งเป็นองค์กรอิสระ (Statutory Body) เพื่อเป็นบทเรียนแนวทางการดำเนินงานของประเทศไทย

4. ศึกษาแบบระบบประกาศนียบัตรความเชี่ยวชาญทักษะของคณะกรรมการพัฒนาอาชีพแห่งชาติเพื่อการพัฒนาาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (Vocational Qualification) ของประเทศไทยโดยลดความขัดแย้งระหว่างกระทรวงที่เกี่ยวข้องและจัดตั้งเป็นระบบแห่งชาติแทน

5. การพัฒนาระบบข้อมูลตลาดแรงงานให้เข้มแข็งและมีการนำไปใช้อย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ อาจพิจารณารวมหน่วยงานเกี่ยวกับสถิติข้อมูลและงานวิจัยตลาดแรงงาน และงานบริการข้อมูลดังกล่าว ที่กระจัดกระจายอยู่ตามกรมกองต่างๆ ของกระทรวงเป็นกรมหรือสำนักงานเทียบเท่ากรมด้านสถิติและการวิจัยแรงงานเช่นกับ Manpower Research and Statistics Department ของสิงคโปร์ หรือ Bureau of Labour Statistics and Census ของสหรัฐอเมริกา

6. ส่งเสริมในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยให้เป็นส่วนสำคัญในการทำกิจกรรมในแต่ละวันของการทำงาน รวมทั้งการฝึกปฏิบัติที่เหมาะสม

7. พิจารณาทบทวนนโยบายแรงงานต่างด้าวเพื่อดึงดูดแรงงานต่างชาติระดับแรงงานฝีมือมากกว่าแรงงานกรรมกร เนื่องจากนอกจากเหตุผลด้านประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานแล้ว ยังมีผลด้านอื่นๆ เช่น การดูแลและปัญหาสังคมโดยข้อสมมติฐานว่าแรงงานคุณภาพสูงย่อมมีมาตรฐานในความเป็นอยู่สูงกว่าแรงงานกรรมกรระดับล่าง นอกจากนั้นแล้วยังมีผลกระทบให้มาตรฐานแรงงานสูงขึ้นด้วย

8. ส่งเสริม หรือ ให้แรงจูงใจแก่ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมพัฒนาทักษะอาชีพ ตลอดจนการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมพัฒนาทักษะอาชีพ โดยการยกย่องให้มีส่วนร่วมในระดับนโยบายแรงงานด้วย

9. สนับสนุน และ ช่วยเหลือทางด้านเทคนิคและการจัดการ ตลอดจนการสร้างเสริมการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก (แรงงานน้อยกว่า 50 คน) โดยอยู่ในรูปของเงินช่วยเหลือ (Subsidy) หรือการให้กู้

10. ส่งเสริมให้ประยุกต์นโยบายแรงงานของเกาหลีใต้ เรื่อง “More jobs, better jobs” กับการสร้างงาน 3 Ds ให้เป็นงานที่น่าทำ เช่นงานปอกกุ้ง งานบ้าน อาจส่งเสริมให้จัดรูปแบบสิ่งแวดล้อมการทำงานให้น่าทำ มีรายได้และสวัสดิการดี ส่งเสริมการบริการดูแลงานบ้านโดยบริษัทที่ได้รับการรับรองและควบคุมโดยกระทรวงแรงงานอย่างใกล้ชิด จะช่วยลดความต้องการแรงงานต่างด้าวและลดปัญหาการว่างงานได้มาก

บทที่ 4

สถานภาพองค์กรและบุคลากรของกระทรวงแรงงาน

4.1 สํารวจสถานภาพองค์กร

4.1.1 โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน

การจัดโครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงานนั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งในหมวด 15 มาตรา 34 กำหนดให้กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานมีการบริหารราชการตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดให้กระทรวงแรงงานแบ่งการบริหารราชการเป็น 1 กลุ่ม และ 2 กลุ่มภารกิจได้แก่

1. กลุ่มงานด้านนโยบายและอํานวยการ มีหน้าที่ในการอํานวยการประสานนโยบายบูรณาการและพัฒนาศาสตร์ พัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อให้แรงงานมีงานทำ มีศักยภาพ มีหลักประกัน มีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีหน้าที่ในการพัฒนากำลังแรงงานให้มีผลิตภาพ มีความเชี่ยวชาญและมีอาชีพที่ยั่งยืน

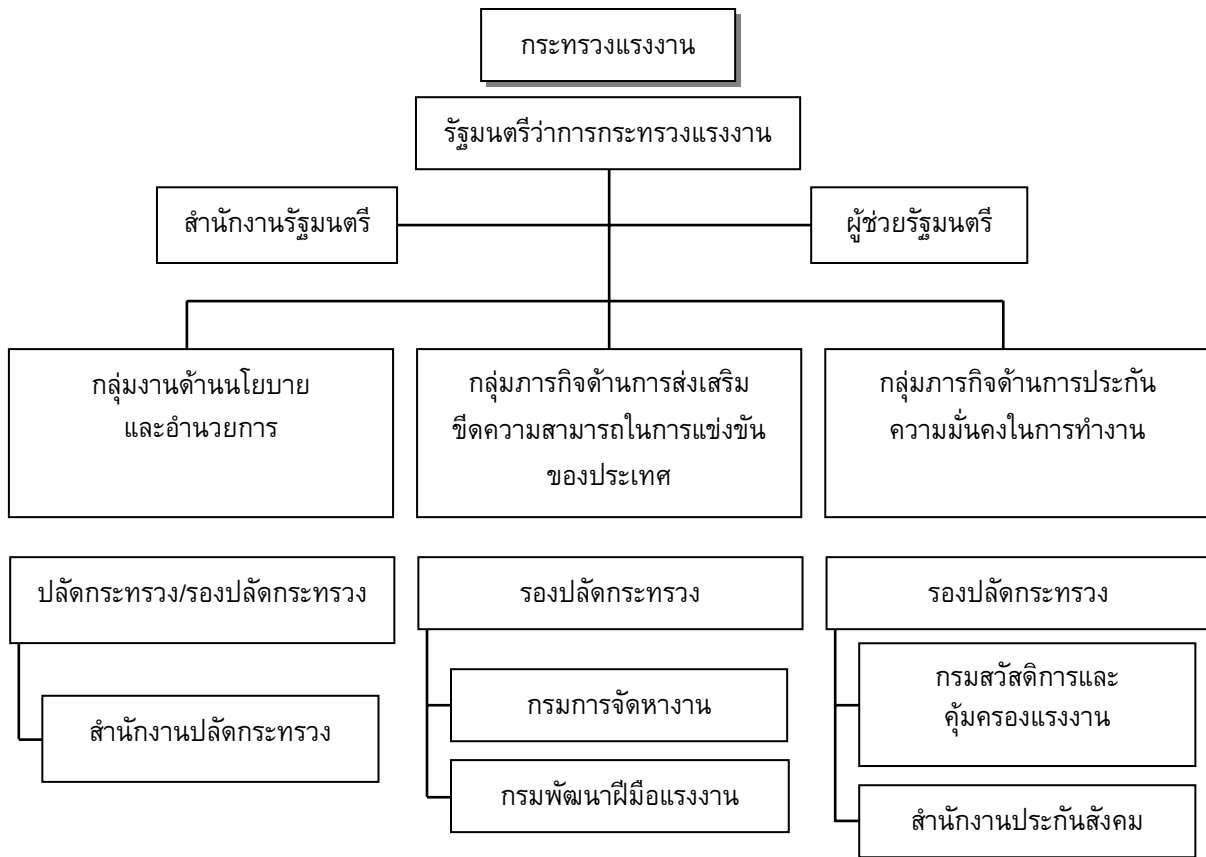
3. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน มีหน้าที่ในการเสริมสร้างประกันความมั่นคงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

โดยการบริหารราชการ 1 กลุ่ม และ 2 กลุ่มภารกิจ ข้างต้น มีหน่วยปฏิบัติซึ่งเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานดังนี้

- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อยู่ภายใต้กลุ่มงานด้านนโยบายและอํานวยการ
- กรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ภายใต้กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม อยู่ภายใต้กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน

(ดูแผนภาพที่ 4.1)

แผนภาพที่ 4.1 โครงสร้างของกระทรวงแรงงาน



ที่มา: แผนภูมิโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2549, กระทรวงแรงงาน

นอกจากนี้ในแต่ละสำนักงานและกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานยังประกอบด้วยส่วนราชการภายใน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

การแบ่งส่วนราชการโดยมีราชการบริหารส่วนภูมิภาคนี้มีข้อดีคือ เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังท้องถิ่น ทำให้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น และทำให้การบริการมีความครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ โดยการประสานงานสู่ระดับภูมิภาค เป็นไปตาม Line of Authority ผ่านผู้ว่าราชการจังหวัด

ตารางที่ 4.1 โครงสร้างของกระทรวงแรงงาน จำแนกตามหน่วยงาน

| กลุ่มภารกิจ | หน่วยงาน | หน่วยงานในสังกัด | |
|---|---------------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| | | ราชการบริหารส่วนกลาง | ราชการบริหารส่วนภูมิภาค |
| 1. กลุ่มงานด้านนโยบายและอำนาจการ | | | |
| | สำนักงานปลัดกระทรวง | กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง | สำนักงานแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด |
| | | กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | ราชการบริหารส่วนต่างประเทศ |
| | | สำนักผู้ประสานงานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา | สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ 13 แห่ง |
| | | สำนักบริหารกลาง | |
| | | สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ | |
| | | สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ | |
| | | สำนักตรวจและประเมินผล | |
| | | ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | |
| 2. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ | | | |
| | กรมการจัดหางาน | กลุ่มตรวจสอบภายใน | สำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด |
| | | กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | |
| | | กองนิติการ | |
| | | กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน | |
| | | กองส่งเสริมการมีงานทำ | |
| | | กองแผนงานและสารสนเทศ | |
| | | กองวิจัยตลาดแรงงาน | |
| | | สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว | |
| | | กองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว | |
| | | สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ | |
| | | สำนักงานเลขานุการกรม | |
| | | กองการเจ้าหน้าที่ | |
| | | ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ | |
| | | กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน | |
| | | สำนักงานโครงการประกันการมีงานทำ | |
| | | สำนักจัดหางานกรุงเทพ เขตพื้นที่ 1-10 | |

ตารางที่ 4.1 แสดงโครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน จำแนกตามหน่วยงาน (ต่อ)

| กลุ่มภารกิจ | หน่วยงาน | หน่วยงานในสังกัด | |
|--|---------------------|--|-------------------------|
| | | ราชการบริหารส่วนกลาง | ราชการบริหารส่วนภูมิภาค |
| 2. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (ต่อ) | | | |
| | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | กลุ่มงานตรวจสอบภายใน | |
| | | กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร | |
| | | กลุ่มงานกฎหมาย | |
| | | สำนักงานเลขานุการกรม | |
| | | กองคลัง | |
| | | กองแผนงานและสารสนเทศ | |
| | | กองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ | |
| | | สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน | |
| | | สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1-12 | |
| | | สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก | |
| | | กองบูรณาการและพัฒนาเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน | |
| | | กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เชียงแสน | |
| | | ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด 64 แห่ง | |
| | | กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน | |

ตารางที่ 4.1 แสดงโครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน จำแนกตามหน่วยงาน (ต่อ)

| กลุ่มภารกิจ | หน่วยงาน | หน่วยงานในสังกัด | |
|--|-------------------------------|---|--|
| | | ราชการบริหารส่วนกลาง | ราชการบริหารส่วนภูมิภาค |
| 3. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน | | | |
| | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | กลุ่มตรวจสอบภายใน | สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด |
| | | กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | |
| | | กองการเจ้าหน้าที่ | |
| | | กองนิติการ | |
| | | กองตรวจความปลอดภัย | |
| | | กองสวัสดิการแรงงาน | |
| | | สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน | |
| | | สำนักคุ้มครองแรงงาน | |
| | | สำนักแรงงานสัมพันธ์ | |
| | | สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน | |
| | | สำนักงานเลขานุการกรม | |
| | | กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตกรุงเทพมหานคร 10 พื้นที่ | |
| | | ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน 12 ศูนย์ | |

ตารางที่ 4.1 แสดงโครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน จำแนกตามหน่วยงาน (ต่อ)

| กลุ่มภารกิจ | หน่วยงาน | หน่วยงานในสังกัด | |
|--|--|--|---------------------------------------|
| | | ราชการบริหารส่วนกลาง | ราชการบริหารส่วนภูมิภาค |
| 3. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน (ต่อ) | | | |
| | สำนักงานประกันสังคม | หน่วยตรวจสอบภายใน | สำนักงานประกันสังคมจังหวัด 75 จังหวัด |
| | | สำนักงานส่งเสริมประสิทธิภาพ ในสำนักงานประกันสังคม | |
| | | สำนักงานโครงการขยายความ คุ้มครองแรงงานนอกระบบ | |
| | | สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการ ผู้ประกันตน | |
| | | สำนักบริหารการลงทุน | |
| | | กองการเจ้าหน้าที่ | |
| | | กองนิติการ | |
| | | กองเงินสมทบ | |
| | | กองทะเบียนและประมวลผล | |
| | | กองประโยชน์ทดแทน | |
| | | กองแผนงานและสารสนเทศ | |
| | | กองการเงินและบัญชีกองทุน | |
| | | กองตรวจสอบ | |
| | | กองประสานการแพทย์และฟื้นฟู สมรรถภาพ | |
| | | สำนักงานกองทุนเงินทดแทน | |
| | | สำนักงานเลขานุการกรม | |
| | | กองวิจัยและพัฒนา | |
| | | ศูนย์สารนิเทศ | |
| | | กองคลัง | |
| | | กองฝึกอบรม | |
| | ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน จังหวัด | | |
| | สำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ 1-10 | | |

ที่มา: แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2549, สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม, 2548

การปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกระทรวงแรงงานนั้น ยังคงต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบของราชการเป็นหลัก โดยแต่ละกรมและสำนักงาน มีการแบ่งอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ดังต่อไปนี้

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.) ประกอบไปด้วย:

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
 - (2) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
 - (3) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติราชการ
 - (4) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
 - (5) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
 - (6) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
 - (7) ดูแลงานประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
 - (8) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ
 - (9) วิจัยและพัฒนาด้านแรงงาน
 - (10) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง และเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
- (11) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ของกรมการจัดหางาน (กกจ.) ประกอบไปด้วย:

- (1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (2) วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงานและเป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลตลาดแรงงาน
- (3) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม
- (4) ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพตามแนวคิดให้แก่ประชาชน
- (5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมการจัดหางาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) ประกอบไปด้วย:

- (1) พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ดำเนินการส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานและแข่งขันฝีมือแรงงาน
- (2) ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กำลังแรงงาน
- (3) ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพแรงงาน และการเป็นผู้ประกอบการ

- (4) ดำเนินการประสานและส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชน จัดทำแผนความต้องการแรงงานฝีมือแห่งชาติ และสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (5) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (6) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประสานความเชื่อมโยง และสร้างและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนา ศักยภาพกำลังแรงงานทั้งในและต่างประเทศ
- (7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) ประกอบไปด้วย:

- (1) กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรองสถาน ประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล
- (2) คุ้มครอง ดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- (3) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (4) ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (5) ส่งเสริม พัฒนาและเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน
- (6) ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
- (7) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน
- (8) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสาน แผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง
- (9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม (สปส.) ประกอบไปด้วย:

- (1) ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง
- (2) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (3) บริหารกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน
- (4) คุ้มครอง ดูแลผู้ประกันตนและลูกจ้างให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด
- (5) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ วิธีการด้านประกันสังคมและเงินทดแทน รวมทั้งประสาน แผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน

(6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

แม้ว่าแต่ละกรมและสำนักงานจะมีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด แต่กระทรวงได้มีความพยายามให้กรมและสำนักงานมีการทำงานแบบบูรณาการกันอย่างแท้จริง เช่นมีการจัดตั้งคณะทำงานรวมจากหลายหน่วยงานมาเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ของแรงงานที่เกิดขึ้น

ในเรื่องการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ กระทรวงแรงงานมีจุดยืนอยู่ระหว่างการบริหารทั้ง 2 แบบ แต่ก็มีแนวโน้มเชิงไปทางการรวมอำนาจ โดยอำนาจในการตัดสินใจและออกคำสั่ง ยังคงอยู่ที่ราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนอีกด้านหนึ่งจะเห็นว่า หน้าที่และความรับผิดชอบไม่เพียงแต่กระจายอำนาจจากเบื้องบนสู่ระดับล่างเท่านั้น แต่ยังกระจายไปสู่ส่วนภูมิภาคทั่วประเทศอีกด้วย

4.1.2 รูปแบบการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการของกระทรวงแรงงาน มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานมาจากส่วนกลาง ลักษณะสายงานบังคับบัญชาจะเป็นการบริหารแบบบนลงล่าง (Top-down) ส่วนการแก้ปัญหาค่อนข้างเป็นลักษณะจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) โดยแต่ละหน่วยงานถึงระดับภูมิภาค เมื่อพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านแรงงานจะมีการรายงานขึ้นไปตามขั้นตอนขึ้นสู่ระดับบน ในการจัดสรรงบประมาณตามภารกิจหน้าที่ ทุกหน่วยในกรมหรือสำนักงานจะจัดทำภารกิจของงบประมาณมาดำเนินการ ส่วนทางภูมิภาค ส่วนกลางจะทำหน้าที่จัดสรรกระจายงบประมาณลงไป

อำนาจในการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร ทำให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติสามารถมุ่งเน้นที่งานประจำได้ และการที่อำนาจตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร ทำให้เป็นการตัดสินใจจากผู้ที่มีมองเห็นภาพในมุมกว้าง อย่างไรก็ตาม สายบังคับบัญชาในการควบคุมค่อนข้างยาวและรวมอำนาจอยู่ส่วนกลาง ทำให้การสื่อสารติดต่อระหว่างแต่ละระดับช้าเกินไป ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการบริหาร เมื่อมองไปยังด้านบนขององค์กร จะเห็นได้ว่ามีบุคลากรน้อยกว่าส่วนล่าง ซึ่งความรับผิดชอบของผู้บริหารจะเป็นงานทั่วไปมากกว่างานเฉพาะของเจ้าหน้าที่เฉพาะทาง แต่กลับมีอำนาจการตัดสินใจสูงกว่า

เนื่องจากกระทรวงแรงงานเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงสุดไม่สามารถจะดูแลทุกๆ ภาคส่วนได้ด้วยตนเองทั้งหมด จึงต้องมีการแบ่งงานย่อยลงมาเพื่อการดูแลที่ทั่วถึง กรมและสำนักงานต่างๆ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับตามที่ได้แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจ กรมและสำนักงานแยกกันทำงานอย่างชัดเจน แต่กรมและสำนักงานก็ได้รับอิสระในการทำงาน และทำให้รูปแบบมีการเชื่อมโยงกับพันธกิจของกระทรวงเป็นอย่างดี เนื่องจากการแบ่งกิจกรรมหลักๆ ตามหน่วยงาน

การจัดรูปแบบการบริหารจัดการแบบนี้ ส่งผลให้แต่ละหน่วยงานมีโอกาสทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องเดียวกันได้ร่วมกันทำงานเพื่อพัฒนา/สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะเจ้าหน้าที่มีโอกาสได้เพิ่มความเชี่ยวชาญในการทำงาน แต่อาจส่งผลให้ไม่มีความยืดหยุ่นเท่าที่ควร บุคลากรมักยึดติดกับกฎระเบียบเป็นอย่างมาก และการร่วมมือประสานงานระหว่างหน่วยงานมักเป็นปัญหา การที่มีการแบ่งการทำงานตามกลุ่มภารกิจ ทำให้แต่ละกรมและสำนักงานต่างมุ่ง

ทำงานเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายของหน่วยงานของตนเอง จึงอาจทำให้เสี่ยงต่อการละเลยเป้าหมายที่เป็นภาพใหญ่ของกระทรวง สิ่งที่กระทรวงควรทำคือ ระบุเป้าหมายที่แน่ชัดและสื่อสารเป้าหมายให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับรับทราบและเข้าใจเป็นอันดี ลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งต้องมีการระบุอย่างชัดเจน และเชื่อมโยงสู่เป้าหมายของกระทรวง

4.1.3 ข้อเสนอแนะเบื้องต้นด้านโครงสร้างองค์กร

- องค์กรควรมีการปรับให้เป็นแบบแบนลง โดยมีหน่วยงานที่ตั้งขึ้นมาเพื่อทำงานในหน้าที่ต่างๆ กัน โดยคำนึงถึงพันธกิจเป็นหลัก รูปแบบองค์กรที่เน้นแนวตั้งจะทำให้การทำงานช้าและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากการทำงานจะต้องผ่านหลายขั้นตอน คำสั่งจะถูกผ่านมาหลายทอด องค์กรที่ค่อนข้างแบนราบ จะมีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยลง แต่จะมีรูปแบบลักษณะเครือข่ายเพื่อการทำงานร่วมกัน การดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะตัดคนกลางหรือ กิจกรรมที่อยู่ตรงกลางออกไป ทำให้กิจกรรมต่างๆ มีลักษณะจากปลายสู่ปลาย
- ในหลายๆ ประเทศ กระทรวงแรงงานถูกแบ่งเป็นหลายหน่วยงาน และยังมีองค์กรอิสระอีกมากมายมาสนับสนุนการทำงานของกระทรวงอีกด้วย ดังจะเห็นตัวอย่างของบางประเทศในบทที่ 3 ทำให้มีการกระจายงานอย่างมีคุณภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
- จัดตั้งสำนักงานเศรษฐกิจแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานนโยบายและแผนพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จัดทำและเสนอแนะนโยบาย และมาตรการของกระทรวงให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาล จัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจแรงงานสาขาต่างๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและวางแผน การพัฒนาแรงงาน และหาวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาแรงงานในสาขาต่างๆ และจัดเก็บข้อมูลและสถิติต่างๆ ด้านแรงงาน พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การแบ่งหน่วยงานในกระทรวงนั้น ควรคำนึงถึงการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานกับการศึกษา/ฝึกอบรมอีกด้วย เนื่องจากงานด้านแรงงานนั้น ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแต่การปฏิบัติงาน แต่จะต้องมีการเตรียมพร้อมแรงงานมาตั้งแต่เรื่องการศึกษา ควรมีการกำหนดขอบข่ายและโครงสร้างการพัฒนาแรงงานเพื่อประเมินกรอบในการทำงานเพื่อให้สอดคล้อง ควรมุ่งต่อผลสำเร็จมากกว่าเน้นกฎระเบียบและกระบวนการ
- ภายในกรมหรือสำนักงานอาจมีการแบ่งงานตามลักษณะงานเช่น กลุ่มงานสนับสนุนงานหลัก เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม หรืออำนวยความสะดวกให้งานที่เป็นสายงานหลักของกรม/สำนักงาน เพื่อให้งานของกระทรวงดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ ภารกิจ หรืออำนาจหน้าที่ของกรม/สำนักงาน กลุ่มงานนโยบายและวางแผน เพื่อวางแผน กำหนด หรือร่างนโยบาย กฎเกณฑ์ มาตรฐาน และงบประมาณเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบาย หรือตามภารกิจของกรม/สำนักงาน กลุ่มงานค้นคว้าวิจัย เพื่อทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย เก็บรวบรวมสถิติ และจัดทำการเผยแพร่ กลุ่มงานด้านกฎหมาย เพื่อการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อที่จะให้นายจ้าง ลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย หรือเพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของแรงงาน กลุ่มงานบริการแรงงาน เป็นหน่วยงานที่เป็นเหมือน Front Office ที่ให้บริการ และรับฟังปัญหาของแรงงาน

และนายจ้าง และกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ เพื่อสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของกรม/สำนักงานเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ หรือสนับสนุน/ส่งเสริมภารกิจที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานและนายจ้าง

- งานและกิจกรรมบางอย่าง ที่กระทรวงสามารถว่าจ้างองค์กรภายนอกให้ทำได้ดีกว่า ก็ควรจะกระจายงานออกไป เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด และใช้ทรัพยากรในงานหรือกิจกรรมอื่นที่กระทรวงมีความถนัด และสามารถทำได้ดี เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
- ควรมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น เพื่อให้กระจายงานได้มากขึ้น และเข้าถึงผู้รับบริการได้มากขึ้น ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานแก่นานาองค์กร ถ้านำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม จะสามารถช่วยประหยัดทรัพยากรได้อย่างมาก และเอื้ออำนวยให้การนำเสนอบริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็วมากขึ้น
- สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีค่านิยมองค์กร โดยเจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมได้พัฒนากระทรวง มุ่งมั่นดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจน และให้ความร่วมมือจนเกิดเป็นระบบที่ดีในการทำงาน

4.2 สถานภาพด้านบุคลากรของกระทรวงแรงงาน

4.2.1 สํารวจสถานภาพด้านบุคลากร

ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมกว่า 130 มาตรา เกี่ยวกับ

- ประเภทของข้าราชการ
- การบริหารงานทรัพยากรบุคคลตามหลักผลงาน สมรรถนะ คุณธรรม และกระจายอำนาจ
- ระบบจํานกตำแหน่ง
- ระบบค่าตอบแทน
- ระบบเปิดในการสรรหา แต่งตั้ง
- การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล
- คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ในการสำรวจสถานะและรูปแบบของบุคลากรของกระทรวงแรงงานและกรม/สำนักงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้ง 5 แห่ง ได้ทำการสำรวจโครงสร้างของบุคลากรจํานกตามลักษณะสถานภาพของการจํานก ลักษณะตำแหน่งงานและระดับตำแหน่ง ตารางที่ 4.2 แสดงกรอบอัตรากําลังกระทรวงแรงงานปีงบประมาณ 2549 พบว่ากระทรวงแรงงานมีบุคลากรทั้งสิ้น 10,383 คน โดยเป็นข้าราชการมากที่สุด (ร้อยละ 64.7) รองลงมาได้แก่ ลูกจํานกประจำ (ร้อยละ 19.3) พนักงานราชการ (ร้อยละ 15.5) และลูกจํานกชั่วคราว (ร้อยละ 0.5) โดยจํานกบุคลากรที่อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเท่ากับ 6,361 และ 4,022 คน ตามลําดับ หรือคิดเป็นอัตราส่วน 1.58:1 คน

ตารางที่ 4.2 กรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ 2549 จำแนกตามสถานภาพการจ้างและหน่วยงาน

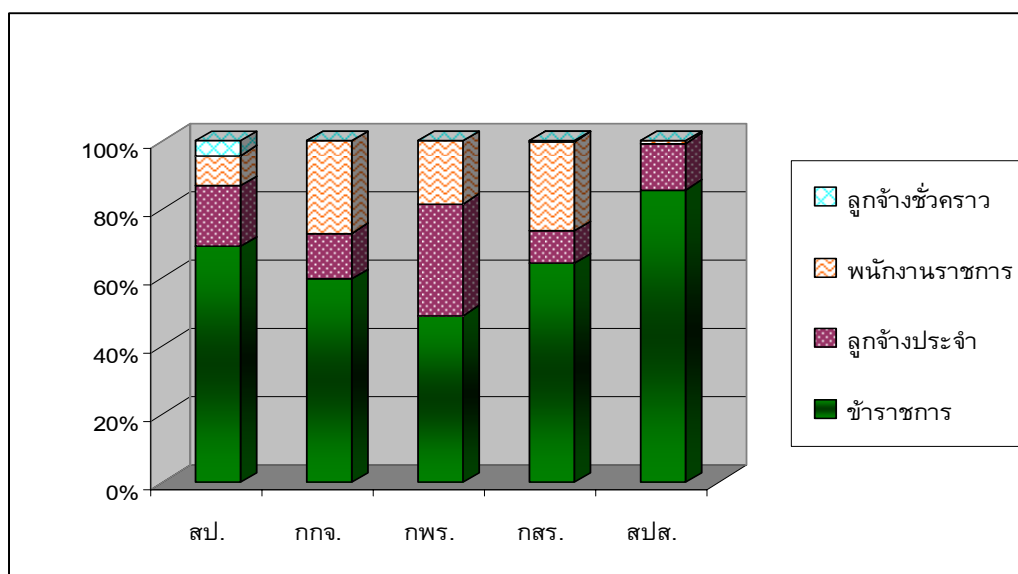
| หน่วยงาน | ข้าราชการ | | | ลูกจ้างประจำ | | | พนักงานราชการ | | | ลูกจ้างชั่วคราว | รวม |
|----------|-----------|---------|-------|--------------|---------|-------|---------------|---------|-------|-----------------|--------|
| | ส่วนกลาง | ภูมิภาค | รวม | ส่วนกลาง | ภูมิภาค | รวม | ส่วนกลาง | ภูมิภาค | รวม | | |
| 1. สป. | 335 | 344 | 679 | 44 | 131 | 175 | 78 | 10 | 88 | 42 | 984 |
| 2. กกจ. | 648 | 560 | 1,208 | 95 | 180 | 275 | 278 | 270 | 548 | 0 | 2,031 |
| 3. กพร. | 1,394 | - | 1,394 | 932 | - | 932 | 526 | - | 526 | 0 | 2,852 |
| 4. กสร. | 650 | 739 | 1,389 | 118 | 93 | 211 | 430 | 136 | 566 | 5 | 2,171 |
| 5. สปส. | 650 | 1,352 | 2,002 | 106 | 214 | 320 | 10 | 5 | 15 | 0 | 2,337 |
| รวม | 3,677 | 2,995 | 6,672 | 1,295 | 618 | 1,913 | 1,322 | 421 | 1,743 | 47 | 10,375 |

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2550 และไม่นับรวมสำนักงานรัฐมนตรี

ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม, 2550

เมื่อพิจารณาในระดับกรม/สำนักงานพบว่าทั้ง 3 กรม และ 2 สำนักงาน มีโครงสร้างสถานภาพการจ้างบุคลากรที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือมีข้าราชการเป็นสัดส่วนมากที่สุด รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ตามลำดับ ยกเว้นกรมการจัดหางานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีพนักงานราชการมากกว่าลูกจ้างประจำ และมีเพียง 2 หน่วยงานเท่านั้นที่มีลูกจ้างชั่วคราว คือ สำนักงานปลัดกระทรวงและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังแสดงในแผนภาพที่ 4.2

แผนภาพที่ 4.2 สัดส่วนของสถานภาพบุคลากรปีงบประมาณ 2549 จำแนกตามหน่วยงาน



หมายเหตุ: ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2550 และไม่นับรวมสำนักงานรัฐมนตรี

ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม, 2550

สัดส่วนของบุคลากรส่วนกลางต่อส่วนภูมิภาคของทั้ง 3 กรมและ 2 สำนักงาน มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน และอยู่ในช่วง 1.02:1 ถึง 1.23:1 ยกเว้นสำนักงานประกันสังคมซึ่งมีบุคลากรในภูมิภาคมากกว่าส่วนกลาง ประมาณ 2 เท่า สำหรับราชการบริหารส่วนภูมิภาคของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งได้แก่ ศูนย์พัฒนาแรงงาน ฝีมือจังหวัด 64 แห่งนั้น อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคจึงไม่ได้อยู่ในกรอบอัตรา กำลังคนของกระทรวงแรงงาน ที่น่าสังเกตคือในส่วนภูมิภาคนั้นพบว่า มีหลายตำแหน่งในบางกรมที่มีข้าราชการ เพียงตำแหน่งเดียวใน 1 จังหวัด เช่น สำนักงานจัดหางานจังหวัดมีเจ้าพนักงานแรงงาน เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป และเจ้าพนักงานธุรการตำแหน่งละ 1 คน เป็นต้น ดังนั้นจึงอาจเกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากรหรือจำนวน คนไม่สอดคล้องกับปริมาณงานในบางจังหวัดได้โดยเฉพาะจังหวัดใหญ่ๆ ที่มีประชากรมาก

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลจากรายงานจำนวนตำแหน่งในกระทรวงแรงงาน พบว่าจำนวนตำแหน่งของ ข้าราชการในกระทรวงแรงงานกว่าร้อยละ 90 เป็นตำแหน่งงานทั่วไป เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ในขณะที่ตำแหน่งงานที่เป็นวิชาชีพเฉพาะและ เชี่ยวชาญเฉพาะ¹ และบริหาร² มีเพียงร้อยละ 5 และ 1 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามระดับของตำแหน่งพบว่า ข้าราชการระดับ 5-7 มีสัดส่วนมากที่สุดรวมกันเท่ากับร้อยละ 74.95 โดยเป็นข้าราชการระดับ 5 ร้อยละ 21.25 ระดับ 6 ร้อยละ 34.51 และระดับ 7 ร้อยละ 19.81 ตามลำดับ รองลงมาได้แก่ ระดับ 8 (ร้อยละ 10.73) ระดับ 4 (ร้อยละ 6.84) และระดับ 3 (ร้อยละ 5.20) ส่วนระดับอื่นนอกจากนี้มีสัดส่วนน้อยมากประมาณร้อยละ 0.03-1.00 ดังแสดงในตารางที่ 4.4

จากตารางที่ 4.3 และ 4.4 แสดงให้เห็นได้ว่า ตามกรอบอัตรากำลังนั้น กระทรวงแรงงานจะสามารถมี ข้าราชการได้ถึง 6,743 คน ในขณะที่ จำนวนจริงของข้าราชการกระทรวงแรงงาน มีอยู่ 6,328 คน ถึงแม้ กระทรวงแรงงานจะต้องใช้บุคลากรมากกว่ากรอบอัตรากำลัง ก็ยังมีอัตรากำลังว่างอยู่ถึงกว่า 400 ตำแหน่ง

ตารางที่ 4.3 จำนวนตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตามลักษณะของตำแหน่งและหน่วยงาน

| หน่วยงาน | ทั่วไป | วิชาชีพเฉพาะ / เชี่ยวชาญเฉพาะ | | บริหาร | | รวม |
|--------------------------------------|--------------|----------------------------------|----------------|------------|-----------|--------------|
| | | วิชาชีพเฉพาะ | เชี่ยวชาญเฉพาะ | ระดับกลาง | ระดับสูง | |
| 1. สำนักงานปลัดกระทรวง | 573 | 4 | 4 | 84 | 15 | 680 |
| 2. กรมการจัดหางาน | 1,119 | 1 | 8 | 82 | 5 | 1,215 |
| 3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | 1,365 | 5 | 5 | 15 | 6 | 1,396 |
| 4. กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน | 1,309 | 0 | 6 | 80 | 7 | 1,402 |
| 5. สำนักงานประกันสังคม | 1,923 | 28 | 8 | 87 | 4 | 2,050 |
| รวม | 6,289 | 38 | 31 | 348 | 37 | 6,743 |

หมายเหตุ: เป็นจำนวนตามกรอบอัตรากำลังซึ่งรวมถึงตำแหน่งที่ไม่มีมีการบรรจุ ข้อมูล ณ 21 มกราคม 2550 และไม่นับรวมสำนักงาน รัฐมนตรี

ที่มา: รายงานจำนวนตำแหน่งในกระทรวงแรงงานจำแนกตามลักษณะของตำแหน่ง, กระทรวงแรงงาน 2550

¹ ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นายแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ นักกายภาพบำบัด นิติกร นักวิชาการตรวจสอบบัญชี เป็นต้น

² ตำแหน่งบริหาร เช่น นักบริหาร ผู้ตรวจราชการ นักวิชาการฝึกอาชีพ นักวิชาการประกันสังคม เป็นต้น

ตารางที่ 4.4 ตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตามระดับของตำแหน่งและหน่วยงาน

| หน่วยงาน | ระดับตำแหน่ง | | | | | | | | | | | รวม |
|--------------------------------------|--------------|-----------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|-----------|-----------|----------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | |
| 1. สำนักงานปลัดกระทรวง | - | 5 | 64 | 24 | 103 | 177 | 138 | 127 | 6 | 10 | 1 | 655 |
| 2. กรมการจัดหางาน | - | 23 | 29 | 85 | 222 | 477 | 214 | 122 | 9 | 1 | - | 1,182 |
| 3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | 1 | 3 | 44 | 109 | 266 | 508 | 197 | 134 | 10 | 1 | - | 1,273 |
| 4. กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน | 1 | 9 | 64 | 48 | 245 | 424 | 382 | 162 | 12 | 1 | - | 1,348 |
| 5. สำนักงานประกันสังคม | 1 | 24 | 128 | 167 | 509 | 598 | 283 | 134 | 9 | 2 | - | 1,855 |
| รวม | 3 | 64 | 329 | 433 | 1,345 | 2,184 | 1,214 | 679 | 46 | 15 | 1 | 6,313 |

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ 21 มกราคม 2550 และไม่นับรวมสำนักงานรัฐมนตรี

ที่มา: รายงานจำนวนตำแหน่งในกระทรวงแรงงานจำแนกตามลักษณะของตำแหน่ง, กระทรวงแรงงาน 2550

การจัดสรรคนของกระทรวงแรงงานนั้น เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด โดยดูภาระหน้าที่ ขอบเขตงานของแต่ละหน่วยงาน มีการกำหนดแน่นอนลงไปตามระดับภูมิภาค ข้าราชการมีการรับโอนย้ายมาจากหน่วยงานราชการอื่น ปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้พยายามที่จะลดจำนวนลูกจ้างประจำ โดยพยายามที่จะปรับเปลี่ยนให้เป็นพนักงานราชการแทน

4.2.2 การพัฒนาบุคลากร

นโยบายที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ประกอบไปด้วย แผนพัฒนาระบบราชการไทย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และสำนักงาน ก.พ. โดยที่แผนพัฒนาระบบราชการไทยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการบริการ ปรับบทบาท/ภารกิจให้เหมาะสม และยกระดับขีดความสามารถในการทำงาน สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะใช้กรอบการประเมินใน 4 มิติ คือ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพ และการพัฒนาองค์กร

กระทรวงแรงงานได้เล็งเห็นถึงความสัมพันธ์ของการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ จึงมีการจัดตั้งกลุ่มงานพัฒนาบุคลากรขึ้น และยังมี การตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของกระทรวง เพื่อวางแผน และกำหนดแผนแม่บทสำหรับพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ตามคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ: ก.พ.ร.) มุ่งเน้นด้านสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ จัดทำมาตรฐานหลักสูตร กำหนดทิศทาง และจัดทำ Knowledge Management System

มีการปฏิบัติงานตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2546-2550 จัดทำตาม ก.พ.ร. ปัจจุบันอยู่ในช่วงประเมินผล แต่ขาดการติดตาม แผนแม่บทนี้จัดทำขึ้นด้วย Competency-Based Approach มีการฝึกอบรมพัฒนาทั้งทางด้านพัฒนาสายอาชีพ และการปฏิบัติงานตามกลุ่มต่างๆ ตามตัวชี้วัดของ ก.พ.ร. และมีการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา แผนปฏิบัติงานนี้ได้ถูกจัดทำตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้มีความตั้งใจที่จะให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในเชิงรุก เพื่อให้บุคลากรรู้งานของตัวเองเป็นอย่างดี ทั้งทางด้าน Business Knowledge และ Technical Knowledge เพื่อให้กระทรวงเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อาจมีการให้ความร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการจัดฝึกอบรม โดยมีผู้บริหารระดับสูงให้การส่งเสริม แต่ยังมีปัญหาทางด้านงบประมาณ และสาธารณูปโภค

การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานนั้น จะเน้นสมรรถนะ (Competency) มีการจัดทำการศึกษาทางด้านสมรรถนะขึ้น เพื่อประเมินหาส่วนต่าง (Gap) และเพื่อจัดทำ Individual Development Plan (IDP) โดยเริ่มที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานก่อน ผลลัพธ์ที่ได้คือ Competency Set มาตรฐาน และหลักสูตร/Training Methods แต่อาจไม่สามารถนำมาดำเนินการได้ 100% ในทันที เพราะขาดเทคโนโลยีทางด้าน IT งบประมาณที่ลดลง และขาดแคลนบุคลากรที่จะมาดำเนินงาน

4.2.3 ปัญหาด้านบุคลากรที่พบ

จากการประเมินสภาพแวดล้อมของหน่วยงานทั้ง 3 กรมและ 2 สำนักงาน พบว่า ทุกหน่วยงานมีปัญหาในด้านบุคลากรซึ่งถือเป็นจุดอ่อนที่สำคัญขององค์กร อาทิเช่น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีปัญหาการจัดสรรบุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถยังไม่เพียงพอและทันกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก

ในส่วนของกรมการจัดหางานพบว่ามีปัญหาด้านบุคลากรทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยจำนวนบุคลากรยังมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจของกรมซึ่งมีหลายด้าน และบุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะแบบมืออาชีพ นอกจากนี้การบริหารงานด้านบุคคลยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เช่น จัดให้บุคลากรทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ขาดระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

ในขณะที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีปัญหาขาดแคลนบุคลากรต้นแบบด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำไปส่งเสริมสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีปัญหาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากร กล่าวคือจำนวนบุคลากรยังมีไม่เพียงพอและการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรของกรมก็ยังคงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่คาดหวัง

สำหรับสำนักงานประกันสังคมไม่พบว่ามีปัญหาด้านปริมาณมากนัก แต่ยังคงขาดการวางแผนด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบเท่าที่ควรทำให้เกิดปัญหาปริมาณงานไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากร เช่น มีปัญหาขาดแคลนบุคลากรในบางหน่วยงาน เป็นต้น

การขาดแคลนบุคลากรในบางหน่วยงานนี้ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าและมีประสิทธิภาพลดลง การที่จำนวนบุคลากรไม่สมดุลกับปริมาณงาน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องเผชิญกับการทำงานเฉพาะหน้ามาก เกิดปัญหาในการประสานงานในแต่ละฝ่าย การทำงานเป็นทีมและการมุ่งผลสำเร็จจึงเกิดได้ยาก เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบทั่วประเทศแล้ว จำนวนบุคลากรกระทรวงแรงงานยังไม่มากพอในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและพัฒนาแรงงานไทย บุคลากรส่วนมากต้องทำงานในฝ่ายสนับสนุน ทำให้ฝ่าย Front Office มีบุคลากรไม่เพียงพอ กระทรวงอาจจะต้องทำการศึกษาต่อไป ถึงความสมดุลของงานที่มีกับบุคลากรของกระทรวง จะต้องพิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงาน และบุคลากรในทุกภาคส่วนเป็นหลัก ฝ่ายงานที่มีคนมากเกินไปจนความจำเป็น สามารถโยกย้ายบุคลากรไปยังฝ่ายอื่นตามความเหมาะสมเพื่อให้ได้สัดส่วนตามจริง

หรือชะลอการจ้างบุคลากรเพิ่มสำหรับฝ่ายนั้น ๆ เพื่อให้เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กระทรวง

กระทรวงแรงงานมีปัญหาด้านขาดแคลนเจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะทางด้าน IT ในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากปัญหาด้านค่าตอบแทนของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านค่อนข้างต่ำ ทำให้ได้บุคลากรที่คุณภาพไม่สูง หรือต้องเสียบุคลากรเชี่ยวชาญที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานอื่น

ทั้งนี้จากปัญหาด้านบุคลากรของหน่วยงานทั้ง 3 กรมและ 2 สำนักงานข้างต้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า มีลักษณะของปัญหาที่คล้ายคลึงกันโดยมีทั้งปัญหาเชิงคุณภาพและปริมาณ และเนื่องจากกระทรวงแบ่งเป็นหลายหน่วยงาน และมีมาตรฐานต่างกัน ดังนั้นจึงควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องค่าตอบแทน ซึ่งเมื่อเทียบกับองค์กรเอกชนยังถือว่าไม่จูงใจเท่าที่ควร ในสมัยก่อน ถึงแม้เงินเดือนข้าราชการจะไม่สูงนักเมื่อเทียบกับเอกชน แต่สวัสดิการต่างๆ ถือว่าเป็นแรงดึงดูดใจที่ดีพอควร แต่ในปัจจุบันองค์กรเอกชนหลายๆ แห่งก็ได้มีการให้สวัสดิการที่ดีไม่แพ้ระบบราชการไทย จึงทำให้ไม่สามารถดึงดูดคนที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาร่วมงานกับกระทรวงได้ และยังส่งผลถึงปัญหาด้านการทุจริตและคอร์รัปชันอีกด้วย

การพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึงอย่างที่ต้องการ และอาจจะไม่ตรงเป้าหมายอย่างแท้จริง เช่นถ้าการที่จะได้เลื่อนระดับเป็นระดับ 8 ขึ้นไป จะต้องผ่านหลักสูตรบริหารระดับสูงของ ก.พ. แทนที่จะผ่านหลักสูตรของกระทรวงแรงงานเอง อีกทั้งคนที่เข้าฝึกอบรมนี้ได้ จะต้องมาจากสายบริหารกลุ่ม จึงทำให้เป็นการปิดกั้นโอกาส การฝึกอบรมที่กระทรวงจัดฝึกกันเอง เป็นการให้ความรู้กันเอง ไม่ได้ถูกรวมเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงทำให้ข้าราชการขาดแรงจูงใจในการรับการฝึกอบรมของกระทรวง

ความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) ยังเป็นไปตามความอาวุโส มากกว่าที่จะเป็นการประเมินความสามารถอย่างแท้จริง และระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลถูกแทรกแซงจากทั้งภายในและภายนอก จึงทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับความไว้วางใจที่ดีจากประชาชน

4.2.4 ข้อเสนอแนะเบื้องต้นด้านบุคลากร

ในการพิจารณาปัญหาทางด้านบุคลากรนั้น นอกจากจะดูจำนวนบุคลากรต่อปริมาณงานว่ามีความเพียงพอเหมาะสมหรือไม่แล้ว ควรมีการพิจารณาถึงคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่ด้วย ควรพิจารณาถึงสมรรถนะของบุคลากร ว่าเหมาะสมกับงานที่มีอยู่หรือไม่

สำหรับปัญหาด้านจำนวนของบุคลากรนั้น ควรพิจารณาว่าจะสามารถเพิ่มจำนวนขึ้นได้หรือไม่ การแก้ปัญหาการขาดแคลนด้านจำนวนบุคลากรอาจใช้การเพิ่มอัตรากำลังคนของลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาคที่เป็นจังหวัดใหญ่ เพื่อแยกหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานให้ชัดเจนซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้การขอเพิ่มอัตรากำลังคนดังกล่าวควรเปรียบเทียบกับแผนงานและโครงการในอนาคตกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ และในการเพิ่มจำนวนบุคลากร ยังต้องพิจารณาในการคัดสรรเพื่อให้ได้บุคลากรตามคุณวุฒิ และสมรรถนะที่ต้องการ

ในส่วนของปัญหาด้านคุณภาพของบุคลากร ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้บุคลากรมีทักษะและความสามารถที่ตรงกับความต้องการของตำแหน่ง เพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และควรจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามข้อจำกัดที่สำคัญหนึ่งของการพัฒนาและวางแผนบุคลากรนั้นก็คือ งบประมาณที่จะมาสนับสนุนกิจกรรมดังกล่าว ดังนั้นจะต้องมีการกำหนดแผนที่มีประสิทธิภาพและได้ผลในทางปฏิบัติจริง

ปัจจัยที่มีความสำคัญมากในการพัฒนาบุคลากรที่จะทำให้นโยบายและแผนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้นั้น คือ ทิศทางที่ชัดเจนและต่อเนื่อง งบประมาณที่เพียงพอ ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน แรงจูงใจและความคิดริเริ่ม และความสนใจจากผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ของกระทรวงควรร่วมมือร่วมกันรับรู้ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตรวจสอบ และร่วมกันรับผิดชอบ ตัวเจ้าหน้าที่เองต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบที่ดี แผนพัฒนานั้น ควรจะครอบคลุมถึงบุคลากรทุกระดับ ไม่เน้นเพียงแต่ผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น

ในการพัฒนาบุคลากร นอกจากจะดำเนินการกันเองภายในกระทรวง อาจมีการจ้างมืออาชีพมาดำเนินการฝึกอบรม โดยเฉพาะทางด้านความรู้หรือทักษะที่กระทรวงไม่มีความชำนาญ เช่นด้าน IT ซึ่งอาจจะทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การประเมินผลควรจัดทำอย่างจริงจัง และมีผลให้เห็นอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม เช่น ถ้าไม่ผ่านการประเมิน จะส่งผลต่อการเลื่อนขั้น เป็นต้น

การที่กระทรวงจะสามารถดำเนินการบริหารจัดการไปสู่วัตถุประสงค์ของกระทรวงได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่เป็นอย่างดี นับตั้งแต่เจ้าหน้าที่คนหนึ่งได้เข้ามาทำงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน การพัฒนาสายอาชีพ และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับกระทรวง มีหลายตำแหน่งที่มีความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ไม่สูงนัก จึงทำให้บุคลากรหันไปแสวงความก้าวหน้าที่หน่วยงานอื่น หรือภาคเอกชน

ปัญหาในการรั่วไหลและโยกย้ายของเจ้าหน้าที่ไปยังหน่วยงานอื่นหรือภาคเอกชนนั้น กระทรวงแรงงานมีความจำเป็นที่จะต้องมาพิจารณาระบบค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นแรงดึงดูดในการสร้างความภักดีให้กับองค์กร และกระตุ้นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้ควรพิจารณาข้อแตกต่างระหว่างข้าราชการ และพนักงาน (ลูกจ้างรัฐ) อีกด้วย ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการควรอยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันกับภายนอกได้ และสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล โดยพิจารณาจากผลงานเป็นหลัก (Performance-Based Pay)

อัตราค่าจ้างควรได้รับการทบทวนทุกปี โดยพิจารณาจากการสำรวจโครงสร้างและอัตราการจ่ายค่าตอบแทนในตลาด สภาพเศรษฐกิจ นโยบายของรัฐบาล และความสามารถในการจ่ายของรัฐ และควรจำแนกตำแหน่งตามประเภทและลักษณะงาน โดยใช้โครงสร้างตำแหน่งและบัญชีเงินเดือน แยกตามกลุ่มประเภทตำแหน่ง ทางก้าวหน้าทางอาชีพควรเป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ สมรรถนะและผลงาน โดยเน้นสมรรถนะของบุคคล สำหรับตำแหน่งงานบางประเภทที่ไม่สามารถเพิ่มค่าตอบแทนให้เท่าเทียมกับองค์กรเอกชน อาจใช้วิธีจ้างเหมาแทน

การฝึกอบรมยกระดับ และโอกาสในการเติบโตด้านอาชีพในองค์กร โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งล้วนมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของบุคลากร และส่งผลต่อการรักษาบุคลากร และควรมีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความสุขกับการทำงาน และเอื้อต่อการเรียนรู้ ทำสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

การพิจารณาระบบการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงนั้น จะต้องนำความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ของกระทรวงเข้ามาเป็นปัจจัยในการพัฒนาด้วย ว่าบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานอื่นมีความต้องการและความคาดหวังอะไรจากการรับบริการของกระทรวง อีกทั้งยังควรคำนึงถึงวัฒนธรรมขององค์กร ควรมีการปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ในกระทรวงแรงงานรับวัฒนธรรมแห่งการเกื้อกูลกัน โดยไม่มีขอบเขตของหน่วยงานมาขวางกั้น

การที่จะให้การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงประสบความสำเร็จได้นั้น เจ้าหน้าที่ของกระทรวงควรมีความพึงพอใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และได้ทำงานในความรับผิดชอบของตนเองและงานส่วนรวมเพื่อให้กระทรวงบรรลุเป้าหมาย

บทที่ 5

สถานภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน

จากการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้รองรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลให้ส่วนราชการต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication Technology: ICT) มาเป็นกลไกในการดำเนินการให้มีความสอดคล้องกับกรอบหลักการบริหารกระทรวงแรงงานให้แรงงานเป็นแรงงานที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะส่งเสริมและสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และอยู่บนพื้นฐานของควมมีหลักประกันในอาชีพและความมั่นคงในชีวิต มีสภาพแวดล้อมมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานด้านแรงงาน สำหรับการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสถานภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยทำการศึกษาแผนเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศไทย เนื่องจากการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานสอดคล้องจากแผนดังกล่าว อีกทั้งศึกษาแผนเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานในอดีต และเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการปฏิบัติเพื่อควบคุมภายในที่ดีด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงนำ CobiT มาตรวจสอบด้าน ICT เพื่อเสนอกระบวนการการพัฒนา รวมทั้งศึกษาสถานภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านระบบการพัฒนาสารสนเทศ รูปแบบการบริหารจัดการข้อมูล เครือข่ายสารสนเทศขององค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อกระทรวงแรงงาน

สำหรับวิธีการศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ดังนี้

1. ทบทวนสถานภาพโดยศึกษาจากเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ ปี 2544-2553 แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย ปี 2545-2549 แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน ปี 2547-2549 เป็นต้น รวมทั้งพิจารณาปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ปัจจัยด้านอุปกรณ์ (Hardware) : พิจารณาการจัดหาอุปกรณ์ขององค์กรในด้านความต่อเนื่องและครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์โดยพิจารณาด้านประสิทธิภาพในการทำงานจากอายุการใช้งาน
- ปัจจัยด้านซอฟต์แวร์ (Software) : พิจารณาด้านความสามารถเชื่อมต่อกับระบบคอมพิวเตอร์อื่นได้ ด้านซอฟต์แวร์สำเร็จรูป (Package) และซอฟต์แวร์ประยุกต์ (Application) เพื่อประเมินความสามารถรับรองการทำงาน พิจารณาความสามารถจัดหาซอฟต์แวร์เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน
- ปัจจัยด้านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (Network) : พิจารณาความสามารถของเครือข่ายองค์กรสามารถรองรับการใช้งาน Multimedia พิจารณาระบบเครือข่ายที่สามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อให้บริการข้อมูลสารสนเทศแก่บุคลากรภายในกระทรวงแรงงานและประชาชนทั่วไป พิจารณาปัญหาการขยายเครือข่ายภายในอย่างต่อเนื่อง

- ปัจจัยด้านบุคลากร : พิจารณาผู้บริหารองค์กร ผู้ใช้งาน ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ปัจจัยด้านข้อมูลสารสนเทศ : พิจารณารูปแบบการให้บริการข้อมูลขององค์กรในลักษณะสื่อสารสองทาง (Interactive) และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนผ่านอินเทอร์เน็ต พิจารณาปัญหาทางด้านข้อกำหนดของระยะเวลาในการพัฒนาระบบงานใหม่
 - ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ : พิจารณาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ช่วยลดขั้นตอนการดำเนินงาน ภายในหน่วยงานมีการวิจัยและพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ปัจจัยด้านงบประมาณ : พิจารณาความต่อเนื่องของการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ
2. พิจารณาเอกสารตามข้อ 1 และพิจารณาด้านโอกาสและอุปสรรคต่างๆ ดังนี้
- หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาจากนโยบายของรัฐบาล ความต้องการฝีมือแรงงานไทย องค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศ
 - ยุทธศาสตร์ ปัจจัยและข้อกำหนดในแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศไทย
 - มาตรฐาน ข้อกำหนด กฎระเบียบ และกฎหมาย
 - ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. ทบทวนยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศปัจจุบัน และสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ที่เกี่ยวข้อง (Key Informants) กับปัญหาอุปสรรค และเสนอแนวทางแก้ไขให้การดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง 2 สำนักงานและ 3 กรมในกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

5.1 การทบทวนแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

การดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีทิศทางในการดำเนินการสอดคล้องกับกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศปี 2544-2553 ของประเทศไทย แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทยปี 2545-2549 และแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน ปี 2547-2549 ทั้งนี้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านแรงงานมีความสอดคล้องกับกรอบนโยบาย และแผนดังกล่าว มีรายละเอียดดังนี้

5.1.1 กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศปี 2544-2553 ของประเทศไทย

กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกรอบในการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประเทศไทยมุ่งไปสู่ “ เศรษฐกิจแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ” (Knowledge-based Learning Economy) และจะมีผลทำให้ประเทศไทยซึ่งมีทรัพยากรบุคคลอันมีความรู้เป็นพื้นฐานสามารถจะพัฒนาล้ำหน้าประเทศอื่นๆ ที่

ด้อยในส่วนนี้อย่างมาก โดยนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาประเทศสำหรับช่วงปี 2544-2553 ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักสามองค์ประกอบ ได้แก่

- การลงทุนในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ที่เหมาะสมและทันเหตุการณ์
- การส่งเสริมให้มีนวัตกรรมที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในระบบเศรษฐกิจและสังคม
- การลงทุนและการส่งเสริมให้มีโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ และอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

กรอบนโยบายนี้มีวัตถุประสงค์ที่ทำให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายสำคัญสามประการ คือ

- เพิ่มขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายในการเลื่อนสถานภาพของประเทศไทยจากประเทศในกลุ่ม ผู้ตามที่มีพลวัต (Dynamic Adopter) อันดับต้นๆ ไปสู่ประเทศในกลุ่ม ประเทศที่มีศักยภาพเป็นผู้นำ (Potential Leader) อันดับต้นๆ โดยใช้ดัชนีผลสัมฤทธิ์ทางเทคโนโลยีของสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) เป็นเครื่องประเมินวัด
- เพิ่มจำนวนแรงงานความรู้ของประเทศไทยจากประมาณร้อยละ 12 ของแรงงานทั้งหมด ให้เป็นร้อยละ 30 ซึ่งเท่ากับค่าเฉลี่ยของแรงงานความรู้ของกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว (OECD) ในปี 2544 ตามสถิติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
- พัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเพิ่มสัดส่วนของมูลค่าอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้เป็นพื้นฐานให้มีมูลค่าถึงร้อยละ 50 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP)

จากวิสัยทัศน์และนโยบายดังกล่าว นำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่สำคัญไว้ 5 กลุ่ม คือ

- เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาด้านภาครัฐ (e-Government)
- เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาด้านพาณิชย์ (e-Commerce)
- เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม (e-Industry)
- เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาด้านการศึกษา (e-Education)
- เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาด้านสังคม (e-Social)

จากกลยุทธ์การพัฒนาทั้ง 5 กลุ่ม กระทรวงแรงงานได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาด้านภาครัฐ (e-Government) มาเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางในการบริหารจัดการ โดยเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาด้านภาครัฐ (e-Government) มีเป้าหมายเพื่อนำ ICT มาพัฒนาและปรับปรุงระบบงานบริหารที่สำคัญทุกประเภทของส่วนงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ภายในปี 2547 และพัฒนาบริการที่ให้แก่ประชาชนให้ได้ทุกขั้นตอนในปี 2553 โดยยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนาเป็นการปฏิรูปงานวางแผนและงบประมาณ การจัดองค์กร การพัฒนาบุคลากรของรัฐ การพัฒนาการบริหารและการให้บริการโดยรวม โดยมุ่งให้เกิดความกะทัดรัด ความประหยัด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ ICT ควบคู่กับการปรับขั้นตอนและกระบวนการทำงาน

5.1.2 แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย ปี 2545-2549

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย ปี 2545-2549 เป็นแผนงานระดับชาติที่ถ่ายทอดนโยบายและหลักการสำคัญของนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ ปี 2544-2553 ของประเทศไทยให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและประกอบธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารในระดับภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านซอฟต์แวร์ รวมทั้งให้ผู้ประกอบการและประชาชนส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงข้อมูลจากระบบบริการอย่างทั่วถึงและยุติธรรม โดยกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 7 ด้านดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาอุตสาหกรรม ICT เพื่อให้เป็นผู้นำในภูมิภาค โดยให้องค์กรภาครัฐและเอกชนร่วมกันเร่งรัดพัฒนาอุตสาหกรรม ICT โดยนำความประณีตและภูมิปัญญาไทยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ทั้งนี้ให้ใช้สำนักงานภาครัฐเป็นผู้นำตลาดในประเทศ และตลาด ICT ระดับภูมิภาคเป็นผู้นำขั้นต้นสำหรับตลาดต่างประเทศ และให้มีการลงทุนการพัฒนาอุตสาหกรรมฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมยานยนต์ รวมถึงการผลักดันกฎหมายเพื่อสนับสนุนให้มีการใช้ ICT เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การใช้ ICT เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยและสังคมไทย โดยส่งเสริมให้ประชาชนใช้ประโยชน์จากสารสนเทศที่เหมาะสม โดยเร่งรัดการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้สร้างภูมิปัญญาให้เกิดมูลค่าเพิ่มแก่ผลิตภัณฑ์พื้นฐานทางการเกษตรและอุตสาหกรรมชุมชนต่างๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาไทย และเพิ่มรายได้กับยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยทำให้เกิดสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ควบคู่กับการสร้างภูมิคุ้มกันภัยคุกคามและผลกระทบในทางลบที่มากับยุคโลกาภิวัตน์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การปฏิรูปและการสร้างศักยภาพการวิจัยและพัฒนา ICT โดยให้องค์กรภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา ร่วมกันปฏิรูปแนวทางการวิจัยพัฒนา ICT โดยใช้ความต้องการของภาคอุตสาหกรรมเป็นตัวนำ ทั้งนี้ให้มีนโยบายที่เป็นรูปธรรมที่เกี่ยวกับการเร่งรัดพัฒนาพื้นฐานการศึกษาที่ส่งเสริมการคิดเชิงวิทยาศาสตร์แก่ประชาชนทั่วไปโดยเร็วที่สุด ให้เกิดการสร้างนักวิจัยและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัย การสร้างสภาวะแวดล้อมและปัจจัยที่จำเป็นอื่นๆ สำหรับงานวิจัยและพัฒนา รวมถึงการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในเชิงพาณิชย์ เพื่อให้เทคโนโลยีไทยเข้ามาทดแทนการพึ่งพาเทคโนโลยีต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การยกระดับศักยภาพพื้นฐานของสังคมไทยเพื่อการแข่งขันในอนาคต โดยให้องค์กรภาครัฐและเอกชนร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ของ ICT ให้แก่ประชาชนโดยทั่วไป เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อผลักดันการใช้ ICT ให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี และสามารถไขโอกาสจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ภาคเศรษฐกิจพื้นฐานที่จะทำให้ประเทศไทยมีศักยภาพการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับสากลได้อย่างสมบูรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการเพื่อมุ่งขยายตลาดต่างประเทศ โดยกำหนดมาตรการและวิธีการที่จะเร่งส่งเสริมผู้ประกอบการ ให้มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อปรับปรุงกระบวนการผลิตสินค้าและการตลาด โดยใช้มาตรฐานเปิดเพื่อสร้างโอกาสเชื่อมโยงข้อมูลและระบบงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งใช้พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดต้นทุนในการประกอบธุรกิจ โดยภาครัฐ

สนับสนุนการส่งออกผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นในช่วงแรก ด้วยการปรับปรุงกฎหมายให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของทรัพย์สินทางปัญญา และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้าน ICT ให้ได้มาตรฐานคุณภาพวิชาชีพตามหลักสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การส่งเสริมผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมใช้ ICT โดยกระตุ้นให้ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ใช้ ICT เพื่อพัฒนาธุรกิจและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดการ การบริหารการผลิต และการเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เพื่อสร้างความพร้อมต่อการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การนำ ICT มาใช้ประโยชน์ในการบริหารและการบริการภาครัฐ โดยให้รัฐจัดตั้งองค์กรกลางระดับชาติร่วมรับผิดชอบการพัฒนาและส่งเสริมการใช้ ICT ในภาครัฐเพื่อให้เกิดการบูรณาการและเอกภาพในระบบข้อมูล การวางแผน การประสานงาน การจัดงบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส ให้ตรงตามความต้องการและลดการซ้ำซ้อนในการลงทุน เพื่อให้ภาครัฐสามารถรวบรวม แลกเปลี่ยน และใช้ข้อมูลร่วมกันได้ด้วยมาตรฐานเปิดและมีระบบที่มีความมั่นคงปลอดภัยสูงสำหรับการบริหารหน่วยงานภาครัฐและการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.3 แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2547-2549

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงานได้มีการวางแผนให้สอดคล้องกับนโยบายแห่งรัฐ ซึ่งประกอบด้วยรัฐธรรมนูญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายรัฐบาล ซึ่งคำนึงถึงความต้องการทางสังคมและความเหมาะสมขององค์กร โดยมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators: KPIs) เป็นตัวควบคุมประเมินผลการดำเนินงาน สำหรับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยมองปัญหา ข้อจำกัด และความสามารถหลักขององค์กรในอดีตและปัจจุบัน เพื่อวางแผนยุทธศาสตร์ในการแก้ไขป้องกัน และพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต

วิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน : กระทรวงแรงงานจะเป็นหน่วยงานที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนและจัดการเชิงรุกเพื่อให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

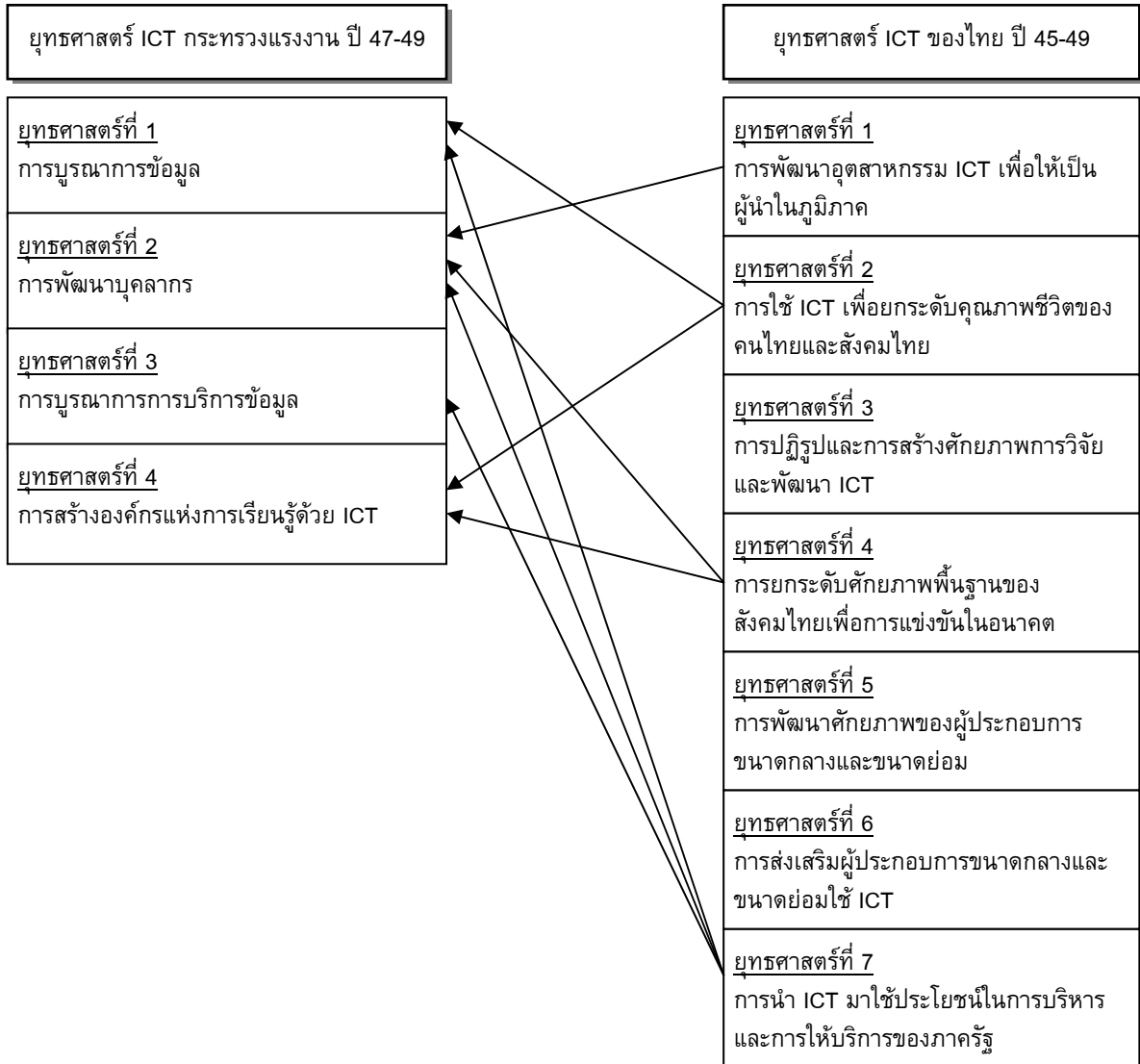
เพื่อให้การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานสามารถดำเนินการได้ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ได้ตั้งเป้าไว้ กระทรวงแรงงานจึงได้วางยุทธศาสตร์การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) เข้ามาใช้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ในการบูรณาการข้อมูล มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดมาตรฐานข้อมูลร่วมระหว่างหน่วยงาน กำหนดผู้รับผิดชอบในการสร้างและปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องตรงกันที่ชัดเจน ร่วมกันสร้างข้อมูลสำหรับผู้บริหารและข้อมูลสำหรับบริการ พัฒนาฐานข้อมูลให้ครบถ้วนทันสมัย สร้างฐานข้อมูลกลางของกระทรวงให้ทุกหน่วยใช้งานร่วมกันได้ และเพื่อเป็นการกระจายข้อมูลสู่ประชาชน

- ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อจัดการฝึกอบรมข้าราชการด้าน ICT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พัฒนาบุคลากรด้าน IT ให้มีความรู้ความสามารถทุกระดับ ให้ความรู้ด้านฐานข้อมูล ให้ผู้ใช้ข้อมูล จัดทีมงานปฏิบัติการวางเครือข่ายและโครงสร้างฐานข้อมูลร่วมกัน และบุคลากรได้รับการรับรองมาตรฐานความรู้
- ยุทธศาสตร์ในการบูรณาการบริการ มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการบริการที่รวดเร็ว ณ จุดบริการเดียว โดยให้มีการทำงานเป็นเครือข่ายที่มีการประสานงาน และขยายโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลของประชาชนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- ยุทธศาสตร์การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย ICT มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรและผู้ใช้แรงงานสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ทุกที่ทุกเวลา ในค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม มีฐานความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้อย่างต่อเนื่องในการพัฒนาอาชีพแก่ผู้ใช้แรงงาน และมีเครือข่ายในการถ่ายทอดความรู้ทักษะในอาชีพที่ผู้ใช้แรงงานมีความเชี่ยวชาญ

การบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน ซึ่งใช้แผนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของไทยเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์การความสัมพันธ์ระหว่างแผน ICT ของประเทศไทยและแผน ICT ของกระทรวงมีความสัมพันธ์ตามยุทธศาสตร์ตั้งแผนภาพที่ 5.1 และสามารถสรุปยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทยปี 2545-2549 ทั้งนี้ในแต่ละยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานสอดคล้องมาจากยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศไทยมากกว่าหนึ่งยุทธศาสตร์ (ดูแผนภาพที่ 5.1 และตารางที่ 5.1 ประกอบ)

แผนภาพที่ 5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงานและยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย



ที่มา: โดยการสังเคราะห์ของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550

**ตารางที่ 5.1 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ปี 2547-2549 และยุทธศาสตร์
แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย ปี 2545-2549**

| ยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทไอซีที กระทรวงแรงงาน ปี 2547-2549 | ยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทไอซีทีประเทศไทย ปี 2545-2549 |
|---|--|
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ในการบูรณาการข้อมูล แผนงานที่ 1 จัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีเพื่อรองรับการให้บริการข้อมูล</p> <p>แผนงานที่ 2 กำหนดนิยามข้อมูลและมาตรฐานรหัสข้อมูลที่ใช้งานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>แผนงานที่ 3 จัดหาระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติการการให้บริการ และการบริหารในทุกหน่วยงาน</p> <p>แผนงานที่ 4 จัดทำระบบตรวจสอบและประเมินคุณภาพการให้บริการข้อมูลในทุกระบบ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ให้มีโครงข่ายโทรคมนาคมซึ่งมีการบูรณาการเสมือนเป็นระบบเดียวทั่วประเทศ (ยุทธศาสตร์ชาติ 2) - พัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลภายในกระทรวงสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร (MIS) ในการบริหารงานส่วนราชการ (Back Office) และการให้บริการประชาชน (Front Office) (ยุทธศาสตร์ชาติ 7) - สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างภาครัฐและเอกชนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ยุทธศาสตร์ชาติ 7) - พัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลภายในกระทรวงสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร (MIS) ในการบริหารงานส่วนราชการ (Back Office) และการให้บริการประชาชน (Front Office) (ยุทธศาสตร์ชาติ 7) - พัฒนาระบบติดตามประเมินผลในการพัฒนา ICT ของชาติตามแนวทางแผนแม่บท ICT (ยุทธศาสตร์ชาติ 7) |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร แผนงานที่ 1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Training Road Map) ให้มีทักษะ และความรู้ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในทุกตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับ ICT</p> <p>แผนงานที่ 2 จัดให้มีความร่วมมือในการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากผู้เชี่ยวชาญในภาคเอกชนสู่บุคลากรภายในกระทรวงโดยมีการออกใบรับรองความสามารถ (Certificate)</p> <p>แผนงานที่ 3 พัฒนาศูนย์กลางของกระทรวงแรงงานให้มีความรู้เชิงประยุกต์ในการนำสารสนเทศมาสนับสนุนการทำงานและการตัดสินใจของผู้บริหาร</p> | <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาบุคลากรในวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ICT โดยทั่วไป เพื่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้น (ยุทธศาสตร์ชาติ 4) - สร้างบุคลากรผู้สอน และนักวิจัยค้นคว้าสำหรับอุตสาหกรรม ICT ทั้งที่มีอยู่เดิมและต้องเพิ่มขึ้นใหม่ ให้มีจำนวนเป็น 2 เท่าภายใน 5 ปี - จัดทำแผนงานการนำเข้าผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศด้านซอฟต์แวร์มาปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรไทย ในการบริหารและจัดการการศึกษา การฝึกอบรม การวิจัยพัฒนา เทคโนโลยีการผลิตและการจำหน่ายซอฟต์แวร์ (ยุทธศาสตร์ชาติ 1) - การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นทรัพยากรสำคัญในการบริหารจัดการระบบข้อมูลให้เกิดประโยชน์ (ยุทธศาสตร์ชาติ 7) |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ในการบูรณาการบริการ แผนงานที่ 1 สนับสนุนให้มีข่าวสารต่างๆ และการให้บริการประชาชน โดยอาศัยเทคโนโลยีเครือข่ายการสื่อสาร</p> <p>แผนงานที่ 2 จัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการบริการสารสนเทศ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีบริการข้อมูลที่เปิดสำหรับประชาชน ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ เพื่อให้ประชาชนมีความใกล้ชิดและมีความเข้าใจกับการดำเนินงานรัฐ (ยุทธศาสตร์ชาติ 7) - ตั้งศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐเพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกระทรวงด้วยมาตรฐานเดียวกัน ผ่านเครือข่าย Intranet ความเร็วสูงที่มีระบบการกำกับเข้าถึงข้อมูลที่เหมาะสม (Government Data Exchange: GDX) |

ตารางที่ 5.1 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ปี 2547-2549 และยุทธศาสตร์แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย ปี 2545-2549 (ต่อ)

| ยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทไอซีทีที่กระทรวงแรงงาน ปี 2547-2549 | ยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทไอซีทีประเทศไทย ปี 2545-2549 |
|---|--|
| <p>แผนงานที่ 3 ปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) และระบบการติดตามงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์</p> | <ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างภาครัฐและเอกชนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ - พัฒนาศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและบริการภาครัฐเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างรวดเร็ว (ยุทธศาสตร์ชาติ 7) - ปรับปรุงกฎระเบียบและวิธีการบริหารราชการทุกเรื่องให้เกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำ ICT มาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ (ยุทธศาสตร์ชาติ 7) |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การสร้างองค์ความรู้ด้วย ICT แผนงานที่ 1 สร้างหลักสูตรอบรมการใช้ภาษาต่างประเทศให้เหมาะกับการทำงานแต่ละประเภท แผนงานที่ 2 จัดหาบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้ใช้แรงงานหรือผู้ประกอบการในปริมาณมากๆ ได้อย่างทั่วถึง แผนงานที่ 3 สร้างความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ (Technology Transfer) กับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญในอาชีพต่างๆ รวมถึงการผลิตสื่อการสอนร่วมกัน แผนงานที่ 4 จัดหาหลักสูตรฝึกอบรมด้าน ICT ให้แรงงานไทยมีโอกาสศึกษาได้ทั่วประเทศ โดยความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาท้องถิ่นเพื่อเพิ่มอัตราการมีงานทำ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนให้เยาวชนมีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศที่มีประโยชน์ (ยุทธศาสตร์ชาติ 4) - ส่งเสริมและพัฒนาข้อมูลความรู้ เพื่อช่วยการครองชีพและยกระดับคุณภาพสังคมของชุมชน (ยุทธศาสตร์ชาติ 2) - สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา เพื่อให้ใช้ทรัพยากรสารสนเทศ และประสบการณ์ร่วมกัน (ยุทธศาสตร์ชาติ 2) - พัฒนาบุคลากรในวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ICT โดยทั่วไป เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร (ยุทธศาสตร์ชาติ 4) |

ที่มา: แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2547-2549

5.2 แนวทางของระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ

เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของมนุษย์มากขึ้นและคาดว่าจะมีบทบาทสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งนี้เนื่องมาจากความก้าวหน้าในวิทยาการคอมพิวเตอร์และการสื่อสารโทรคมนาคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทำให้สภาวะทางการแข่งขันเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐซึ่งมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผน และตัดสินใจในระดับประเทศ ทำให้รัฐต้องมีความรู้ความเข้าใจในสภาพการณ์ต่างๆ เพื่อสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมทันกาลโดยจะต้องมีระบบสารสนเทศที่ดี เชื่อถือได้และทันสมัย มีเครือข่ายการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยโครงสร้างของระบบสารสนเทศมีลักษณะคล้ายรูปปิรามิด (จิตติมา เทียมบุญประเสริฐ, 2544) โดยมีฐานกว้างและแคบขึ้นไปบรรจบกันเป็นมุมแหลมซึ่งหมายถึง แต่ละระดับต้องการใช้สารสนเทศที่แตกต่างกัน ระดับล่างต้องการสารสนเทศที่ละเอียด ระดับสูงต้องการสารสนเทศที่สรุปและกลั่นกรองแล้วจากส่วนล่าง มีลักษณะคล้ายรูปปิรามิด การจัดโครงสร้างของระบบสารสนเทศ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ

ระดับที่ 1 สารสนเทศที่ได้จากการประมวลผลรายการ สารสนเทศระดับนี้เป็นการจัดเตรียมสารสนเทศเบื้องต้นเพื่อการจัดทำรายงาน

ระดับที่ 2 สารสนเทศสำหรับวางแผนการปฏิบัติงาน ตัดสิน และควบคุม เพื่อช่วยสนับสนุนการดำเนินงานประจำวัน นำสารสนเทศไปใช้ในการจัดทำตารางกิจกรรมและจัดทำรายงาน

ระดับที่ 3 สารสนเทศสำหรับวางแผนยุทธวิธี และการตัดสินใจ เป็นการใช้คอมพิวเตอร์จัดเตรียมสารสนเทศสำหรับการตัดสินใจและวางแผนระยะสั้น

ระดับที่ 4 สารสนเทศสำหรับการวางแผนกลยุทธ์ นโยบาย และตัดสินใจ เป็นการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดเตรียมสารสนเทศสำหรับการตัดสินใจและวางแผนระยะยาว

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ต่างเล็งเห็นถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม องค์กรที่ได้รับความสำเร็จอย่างแท้จริงจากการนำเทคโนโลยี มาใช้ให้เกิดประโยชน์จะได้แก่ องค์กรที่ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจที่จะจัดการกับความเสี่ยงด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรอย่างเหมาะสม การบริหาร และจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีจึงกลายเป็นส่วนที่มีนัยสำคัญในการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรโดยรวม โดยเฉพาะองค์กรที่มุ่งสู่การเป็นบริษัทภิบาล (Good Corporate Governance)

CobiT¹ หรือ Control Objectives for Information and Related Technology เป็นทั้งแนวคิดและแนวทางการปฏิบัติ (Framework) เพื่อการควบคุมภายในที่ดีด้านเทคโนโลยีสำหรับองค์กรต่างๆ ที่จะใช้อ้างอิงถึงแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ได้ในทุกองค์กรสำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ CobiT นั้นมุ่งประเด็นในการบอกว่าการต้องการอะไรบ้าง (What) แต่ไม่มีรายละเอียดในแง่ของวิธีการที่นำไปสู่จุดนั้น (How) ซึ่งเหมาะกับผู้ที่ตรวจสอบระบบสารสนเทศที่ต้องการนำ CobiT มาใช้เพื่อทำเป็น Check Lists หรือ Audit Program โดยโครงสร้างของ CobiT ออกแบบอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการทางธุรกิจ Business Process ซึ่งแบ่งเป็น 4 กระบวนการหลัก (Domain) ได้แก่

- การวางแผนและการจัดการองค์กร (Planning and Organization)
- การจัดหาและติดตั้ง (Acquisition and Implementation)
- การส่งมอบและบำรุงรักษา (Delivery and Support)
- การติดตามผล (Monitoring)

ในแต่ละกระบวนการหลักข้างต้น CobiT แสดงวัตถุประสงค์ของการควบคุมหลัก (High-level Control Objectives) รวมถึง 34 หัวข้อ และในแต่ละหัวข้อจะประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการควบคุมย่อยลงไปอีกชั้นหนึ่ง (Detailed Control Objectives) รวมถึง 318 หัวข้อย่อย พร้อมทั้งแนวทางการตรวจสอบ (Audit Guidelines) สำหรับแต่ละหัวข้ออีกด้วย

¹ <http://www.isaca-bangkok.org/index.html>

ในแต่ละหัวข้อของวัตถุประสงค์ของการควบคุม CobiT แสดงถึงความสัมพันธ์ต่อบัจจัย 2 ประการ ได้แก่ คุณภาพของระบบข้อมูล (Information Criteria) 7 ประการ และทรัพยากรด้านเทคโนโลยี (IT Resources) 5 ประเภท

คุณภาพของระบบข้อมูล (Information Criteria) 7 ประการ

กระบวนการทางธุรกิจ Business Process ซึ่งแบ่งเป็น 4 กระบวนการหลัก (Domain) ได้แก่

- ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึงข้อมูลที่ใช้เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางธุรกิจ รวมทั้งมีการส่งมอบข้อมูลแก่ผู้ใช้อย่างถูกต้อง ตรงเวลา สม่ำเสมอ (Consistent) และใช้ประโยชน์ได้ (Usable)
- ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ
- ความลับ (Confidentiality) หมายถึง การป้องกันการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่ไม่ได้รับอนุญาต
- ความสมบูรณ์ (Integrity) หมายถึงความครบถ้วนถูกต้องของข้อมูล ตลอดจนเป็นข้อมูลใช้ได้ (Validity) ในแง่ของความคาดหวังและการให้ความสำคัญของธุรกิจ (Business Values and Expectations)
- การมีใช้เมื่อต้องการ (Availability) หมายถึง เป็นข้อมูลที่เรียกใช้ได้เมื่อต้องการและจำเป็นใช้ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และรวมทั้งการป้องกันภัยให้กับทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นและการรักษาระดับความสามารถในการทำงานของทรัพยากรเหล่านั้น
- การปฏิบัติตามระบบ (Compliance) หมายถึง การที่ข้อมูลได้จัดทำขึ้นตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ข้อตกลง หรือกฎหมาย ที่มีขึ้นเพื่อบังคับใช้ทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร เช่น ข้อบังคับของตลาดหลักทรัพย์ ประมวลกฎหมายอาญา หลักการบัญชีที่ยอมรับโดยทั่วไป เป็นต้น
- ความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Reliability of Information) หมายถึงความสามารถในการจัดหาข้อมูลที่เหมาะสมให้แก่ผู้บริหารของกิจการเพื่อสามารถดำเนินธุรกิจและเพื่อให้สามารถจัดทำรายงานทางการเงินและรายงานที่จำเป็นอื่นๆ ภายใต้ความรับผิดชอบของผู้บริหาร

ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี (IT Resources) 5 ประเภท

- ข้อมูล (Data) รวมความถึงข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่มีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง ข้อมูลด้านกราฟฟิก และข้อมูลที่เป็นเสียง
- ระบบงาน (Application System) ได้แก่ ขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานทั้งที่ทำด้วยมือและโปรแกรมคอมพิวเตอร์
- เทคโนโลยี (Technology) ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ (Hardware) โปรแกรมระบบ (Operating Systems) ระบบบริหารฐานข้อมูล (Database Management System) ระบบเครือข่าย (Networking) และระบบมัลติมีเดีย
- สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) ได้แก่ทรัพยากรต่างๆ ที่ใช้เป็นสถานที่ติดตั้งหรือจัดวาง ตลอดจนสาธารณูปโภคที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานของระบบสารสนเทศ

- บุคลากร (People) ได้แก่บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในการบริหารและปฏิบัติงาน สำหรับการดูแลและจัดทำระบบสารสนเทศ

5.3 สถานภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในระยะที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เป็นบทบาทของภาครัฐที่เน้นการพัฒนาในเชิงตั้งรับ ประกอบกับภาครัฐมีข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากรและการบริหารจัดการ ซึ่งไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้ทันท่วงที ส่งผลให้คนไทยส่วนใหญ่ไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยาการใหม่ๆ อย่างรู้เท่าทัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่กระแสการพัฒนาเศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างซับซ้อนรวดเร็ว

ในโลกแห่งการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศกลายเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและจัดการขั้นตอนในการทำงานเพื่อช่วยลดระยะเวลา ลดระดับสินทรัพย์ (เช่น รายการสิ่งของหรือบุคลากร) สามารถเพิ่มบริการกับผู้ที่มาใช้บริการ การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพิ่มการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศจะเป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศคือสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดการการทำงานในองค์กร

กระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลประสานงานให้ทุกส่วนราชการในสังกัดดำเนินตามนโยบายรัฐบาล คือ การพัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพและมีมือแรงงาน ขยายโอกาสมีงานทำของประชากรวัยแรงงาน ในการปฏิบัติดังกล่าวจำเป็นต้องมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อใช้กำหนดนโยบายและจัดทำแผนงานโครงการ ติดตามและประเมินผล ประมวลวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ทั้งข้อมูลของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงและข้อมูลจากกระทรวง ทบวง กรมนอกสำนัก

การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของกระทรวงแรงงานได้มีการพัฒนาอย่างจริงจัง โดยมีการแต่งตั้งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับกระทรวงและระดับกรม ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2541 เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และกำกับดูแลให้มีการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ได้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศและระบบเครือข่ายสื่อสารก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ โดยมีการดำเนินงานดังนี้

1. จัดทำโครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2544-2546 เป็นโครงการภายใต้กรอบแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2544-2546 ทั้งนี้กำหนดให้ดำเนินการในเรื่องดังนี้

- พัฒนาระบบสารสนเทศ 17 ระบบ
- จัดหาระบบคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์ 1 ระบบ
- พัฒนาบุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงและหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

2. การจัดทำโครงการรวบรวมระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลกระทรวงแรงงานให้เป็นหนึ่งเดียว โดยได้ดำเนินการศึกษาและออกแบบเพื่อให้มีระบบเครือข่ายที่สามารถเชื่อมโยงและรวมเป็นเครือข่ายเดียว โดย

คำนึงถึงความเหมาะสมในการทำงานของกระทรวงแรงงานที่ต้องการอำนวยความสะดวกให้ประชาชนเข้ามาขอรับบริการได้ที่จุดเดียวในลักษณะ One Stop Service

3. โครงการออกแบบระบบสารสนเทศแรงงานและสวัสดิการ และระบบประกันสังคมกรณีว่างงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กระทรวงแรงงานมีระบบข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีการเชื่อมโยงระบบของทุกกรมเข้าด้วยกัน ลดความซ้ำซ้อนในการเก็บข้อมูล ข้อมูลมีความเป็นเอกภาพน่าเชื่อถือและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ข้อมูลอย่างสูงสุด โดยได้ศึกษาระบบสารสนเทศของทุกหน่วยงานรวม 29 ระบบ

4. โครงการจัดทำมาตรฐานข้อมูลและองค์ประกอบข้อมูลเพื่อการบริหารงานกระทรวงแรงงาน โดยจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการวางระบบมาตรฐานและเครื่องชี้วัด ได้พิจารณากำหนดมาตรฐานข้อมูลและองค์ประกอบข้อมูลด้านแรงงาน ซึ่งได้ดำเนินการแล้วเสร็จในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- การจัดทำมาตรฐานการจัดทำฐานข้อมูลคน
- การจัดทำมาตรฐานการจัดทำฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการ
- องค์ประกอบของข้อมูลหรือการบริหารงานกระทรวงแรงงาน
- การจัดทำทะเบียนที่อยู่ของข้อมูล (Data Directory)

ปัจจุบันกระทรวงแรงงานใช้ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลสำหรับการประกันการว่างงานของสำนักงานประกันสังคม เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมมีการเช่าวงจรสื่อสารความเร็วสูง (Leased Line) และกระทรวงแรงงานต้องการจัดหาเครือข่ายร่วมที่เป็นเอกภาพเพื่อใช้เป็นเครือข่ายกลางของกระทรวงแรงงาน แต่มีข้อจำกัดในส่วนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีความล่าช้า โดยได้รับการสนับสนุนจากงบบริหารกองทุนประกันสังคมในการเช่า Leased Line ให้กับกระทรวงทำให้มีเครือข่ายเชื่อมโยงครอบคลุมทุกจังหวัด (จังหวัดที่มีการให้บริการของแต่ละหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวง) โดยแบ่งแม่ข่ายใหญ่ออกเป็น 2 แม่ข่ายคือ

แม่ข่ายที่หนึ่ง เป็นแม่ข่ายที่ติดตั้ง ณ สำนักงานประกันสังคมผ่านการบริการเครือข่ายข้อมูลดิจิทัล (Digital Data Network : DDN) ซึ่งเป็นบริการเส้นทางสื่อสารส่วนบุคคลที่เชื่อมโยงการรับส่งข้อมูลทั้งภาพและเสียงระหว่างสถานที่ 2 แห่งที่เป็นเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเฉพาะองค์กร ภายใต้โครงข่ายเส้นใยแก้วนำแสง (Fiber Optic) แล้วผ่านจุดต่อเชื่อมภาคและผ่าน FR (Frame Relay) ซึ่งเป็นบริการสื่อสารข้อมูลเทคโนโลยีของชุมสายที่อยู่คนละแห่งในระยะไกล เพื่อส่งผ่านข้อมูลภายในระหว่างสำนักงานประกันสังคมส่วนกลางและสำนักงานประกันสังคมจังหวัด (ส่วนภูมิภาค) ดังแผนภาพที่ 5.2 การเชื่อมโยงข้อมูลมีทิศทางตั้งเส้นทาง A ส่วนการให้บริการของผู้ประกันตน นายจ้าง ลูกจ้าง และหน่วยงานที่ติดต่อกับสำนักงานประกันสังคม มีระบบงานที่ให้การสนับสนุนการทำงานต่างๆ โดยบางส่วนสามารถให้บริการผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

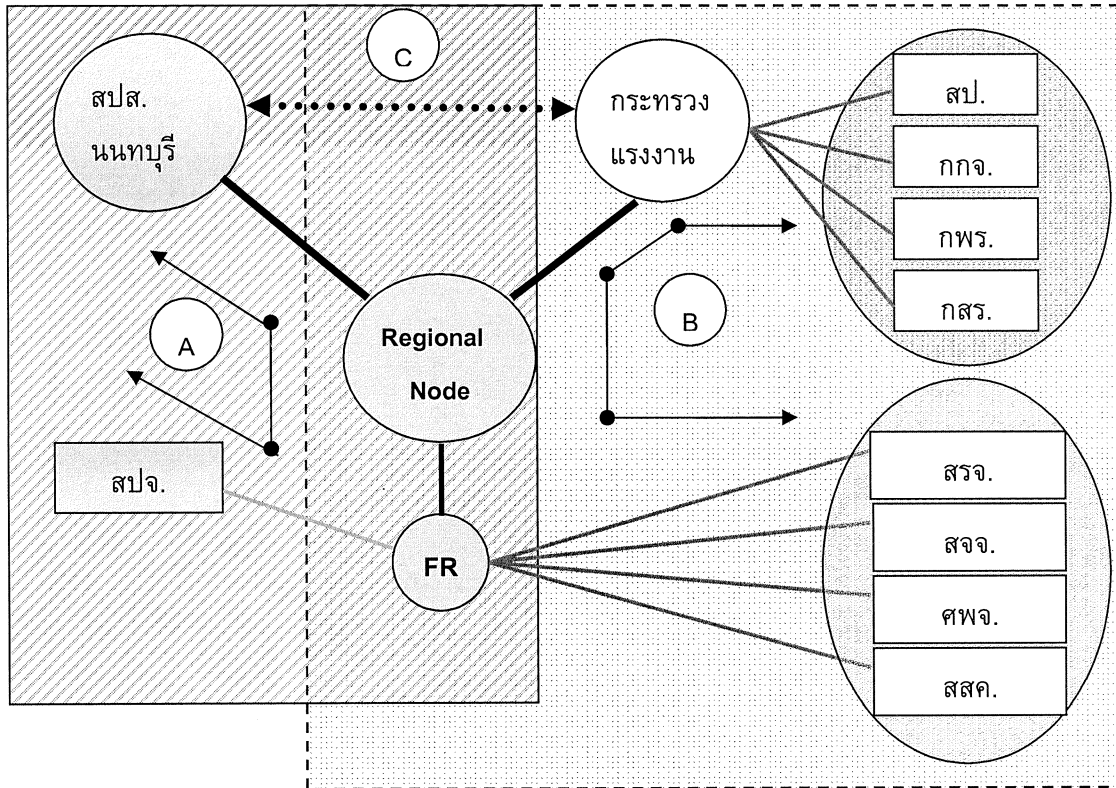
แม่ข่ายที่สอง เป็นแม่ข่ายที่ติดตั้ง ณ กระทรวงแรงงาน โดยมีเครือข่ายการใช้งานร่วมกันของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีทิศทางเชื่อมโยงข้อมูลตั้งเส้นทาง B ในแผนภาพที่ 5.2 เพื่อเชื่อมต่อระหว่างหน่วยงานภายในระหว่างส่วนกลาง (ดินแดง) กับส่วนภูมิภาค (แรงงานจังหวัด กรมการจัดหางานจังหวัด กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด) ทั้งนี้การเชื่อมโยงข้อมูลภายในของแต่ละกรม/สำนักงาน

สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้เฉพาะหน่วยงานของตน ทั้งนี้การบริหารเครือข่ายภายในของแต่ละหน่วยงานอยู่ในความรับผิดชอบของเจ้าสังกัด เช่น อุปกรณ์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ระบบ/ซอฟต์แวร์ประยุกต์ และระบบจัดการฐานข้อมูล ของแต่ละกรม/สำนักงานจะบริหารจัดการกันเอง และมีความแตกต่างกันอยู่ ในส่วนการเดินสาย Fiber Optic เพื่อให้บริการอินเทอร์เน็ตของแต่ละกรม/สำนักงาน (ยกเว้นสำนักงานประกันสังคม) ใช้ร่วมกัน และให้บริการแก่ผู้รับบริการตามภารกิจที่รับผิดชอบผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ระบบเครือข่ายดังแผนภาพที่ 5.2 ออกแบบเพื่อให้กระทรวงแรงงานมีระบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพที่ดี และเพียงพอต่อการเชื่อมต่อของหน่วยงานในแต่ละกรม/สำนักงานให้เป็นเอกภาพ รวมทั้งมีระบบเส้นทางสำรองที่มีประสิทธิภาพ โดยโครงสร้างของระบบเครือข่ายของกระทรวงแรงงานจะมีลักษณะเป็นรูปสามเหลี่ยม (Delta) นั่นคือ ในเส้นทาง A คือการเชื่อมโยงข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม และเส้นทาง B คือการเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานอื่นในกระทรวงแรงงานยกเว้นสำนักงานประกันสังคม และกรณีที่มีการส่งผ่านข้อมูลระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาคด้านใดด้านหนึ่งใช้งานไม่ได้ เช่นเส้นทางจากจุดเชื่อมต่อภูมิภาคมาถึงกระทรวงแรงงาน (ดินแดง) ใช้งานไม่ได้ ข้อมูลจะวิ่งอ้อมไปตามเส้นทางของสำนักงานประกันสังคมและผ่านเส้นทาง C ไปยังกระทรวงแรงงาน

ในส่วนข้อมูลที่มีการประสานกันระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานคือ ระบบประกันสังคมกรณีประกันการว่างงาน ซึ่งจะมีการเชื่อมโยงข้อมูลของผู้ประกันตนที่ไม่มีงานทำ และส่งผ่านข้อมูลไปยังกรมการจัดหางานเพื่อทำการจัดหางานให้ผู้ประกันตน ทั้งนี้หากผู้ประกันตนยังไม่สามารถหางานทำได้อันเนื่องมาจากขาดคุณสมบัติ ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเข้ามาฝึกอบรมในสาขาที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเปิดฝึก เมื่อจบหลักสูตรข้อมูลของผู้ประกันตนจะส่งไปที่กรมการจัดหางานอีกครั้ง และเมื่อได้รับงานทำแล้วทางกรมการจัดหางานจะส่งข้อมูลไปยังสำนักงานประกันสังคม ทั้งนี้การเชื่อมโยงข้อมูลดังกล่าวเป็นการเชื่อมโยงด้านข้อมูลเพียงอย่างเดียวเนื่องจากมีภาระหน้าที่ร่วมกัน แต่ถ้าระบบงาน (Application) อื่นๆ ของแต่ละกรม/สำนักงาน ไม่เกี่ยวข้องก็ยังคงวิ่งอยู่บนเครือข่าย แต่ไม่มีการเชื่อมโยงหรือดูข้อมูลซึ่งกันและกันได้

แผนภาพที่ 5.2 ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงาน

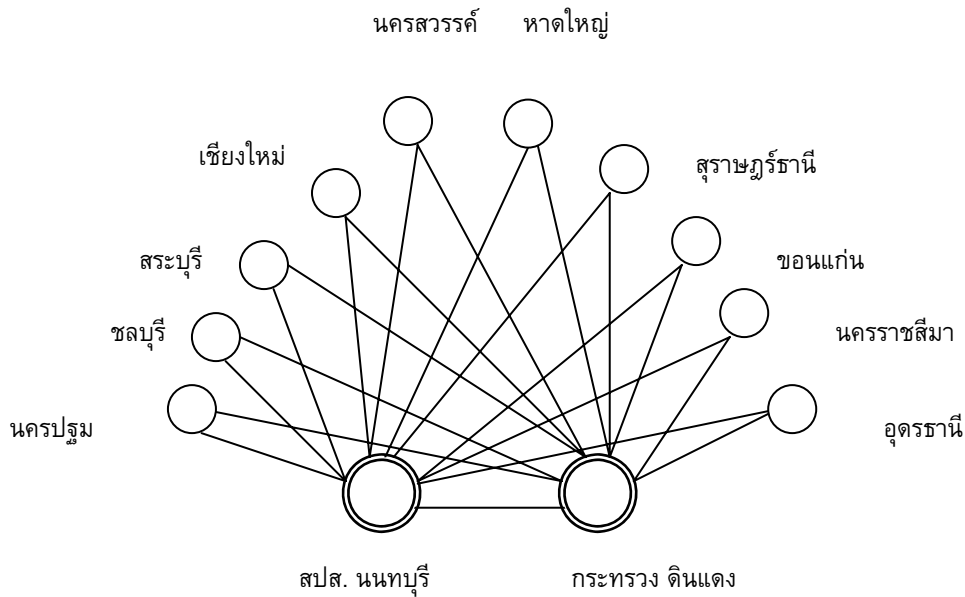


ที่มา: ดัดแปลงจากภาพที่ 2.3 ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงาน , แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2547-2549

การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของกระทรวงแรงงานมีจุดต่อเชื่อมในส่วนภูมิภาคแบ่งออกเป็น 10 จุดหลัก ได้แก่ นครปฐม ชลบุรี สระบุรี เชียงใหม่ นครสวรรค์ หาดใหญ่ สุราษฎร์ธานี ขอนแก่น นครราชสีมา และอุดรธานี ตามแผนภาพที่ 5.3 และในแต่ละจังหวัดหลัก (เป็น Hub) ทำหน้าที่เชื่อมโยงข้อมูลไปสู่จังหวัดลูกข่าย รายละเอียดดังนี้

- นครปฐม กระจายไปยัง กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี
- ชลบุรี กระจายไปยัง จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง สระแก้ว
- สระบุรี กระจายไปยัง ชัยนาท อัญญา สิงห์บุรี อ่างทอง อุทัยธานี
- เชียงใหม่ กระจายไปยัง เชียงราย น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน
- นครสวรรค์ กระจายไปยัง กำแพงเพชร ตาก พิจิตร พิษณุโลก ลพบุรี สุโขทัย อุดรดิตถ์
- สงขลา กระจายไปยัง ตรัง นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง ยะลา สตูล
- สุราษฎร์ธานี กระจายไปยัง กระบี่ ชุมพร นครศรีธรรมราช พังงา ภูเก็ต ระนอง
- ขอนแก่น กระจายไปยัง กาฬสินธุ์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด อ่างนาจเจริญ
- นครราชสีมา กระจายไปยัง ชัยภูมิ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ สุรินทร์ อุบลราชธานี
- อุดรธานี กระจายไปยัง นครพนม เลย สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู

แผนภาพที่ 5.3 การเชื่อมโยงข้อมูลของกระทรวงแรงงานจากส่วนกลางไปยังภูมิภาค



ปัญหาของระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลกลาง

1. ปัจจุบันยังไม่มี การบูรณาการเรื่องข้อมูลของหน่วยงานทั้งหมดภายในกระทรวงเพื่อนำไปใช้งานร่วมกันอย่างแท้จริง มีการเชื่อมโยงเฉพาะส่วนงานที่มีเนื้องานเกี่ยวข้องกัน ข้อมูลยังไม่สามารถใช้ร่วมกันอย่างสมบูรณ์
2. ระบบเครือข่ายมีสำนักงานประกันสังคมเป็นเจ้าของระบบและดูแลระบบ หากเกิดปัญหาในระบบเครือข่ายขัดข้องจะแจ้งไปที่สำนักงานประกันสังคม ทำให้หน่วยงานอื่นได้รับการแก้ไขล่าช้ากว่าสำนักงานประกันสังคม
3. ขาดเส้นทางสำรองระหว่างจังหวัดและศูนย์กลางภาค (Regional Node)
4. ขาดระบบป้องกันไวรัสที่ควบคุมจากศูนย์กลางเครือข่าย
5. ขาดเจ้าภาพที่แท้จริงในการบริหารข้อมูลทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
6. หน่วยงานภายในกระทรวงต้องใช้งานเครือข่ายร่วมกัน การส่งข้อมูลซึ่งกันทำได้ล่าช้าเนื่องจากมีข้อมูลที่อยู่ในระบบจำนวนมาก ช่องสัญญาณน้อยยังไม่เหมาะสมกับจำนวนข้อมูล

นอกจากการศึกษาในภาพรวมของเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของกระทรวงแรงงานในภาพรวม หน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงานยังแบ่งการทำงานไปตามภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ระบบการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของแต่ละหน่วยงานแตกต่างกัน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

(1) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานปลัดกระทรวง ดำเนินการภายใต้โครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวงแรงงาน ในปี 2545-2546 จำนวน 12 ระบบ ได้แก่ ระบบมาตรฐานข้อมูลเครื่องจักร ระบบห้องสมุด ระบบงานสารบรรณ ระบบประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บ ระบบติดตามผลสัมฤทธิ์ ระบบแสดงผลสารสนเทศทางกราฟฟิก ระบบการข่าว ศปก. รง. ระบบค่าจ้างและรายได้ ระบบคลังข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน ระบบตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ ระบบแรงงานไทยไปต่างประเทศ และระบบ MIS มีการเชื่อมโยงระบบงานของสำนักงานปลัดกระทรวงโดยสรุปดังแผนภาพที่ 5.4 โดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นผู้ดูแลด้านเทคนิค ส่วนผู้ดูแลข้อมูลได้มีการมอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ที่เป็นเจ้าของข้อมูลเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมามีการยกเลิก 2 ระบบ ได้แก่ ระบบแสดงผลสารสนเทศทางกราฟฟิก และระบบ MIS เนื่องจากมีการพัฒนาระบบอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพดีกว่า และปรับปรุงรูปแบบการใช้งานให้ดีกว่าเดิมโดยมีการพัฒนาระบบเพิ่มเติมอีก 10 ระบบรวมเป็น 20 ระบบ โดยมีรายละเอียดแต่ละระบบดังนี้

- ระบบประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บ เป็นระบบงานประเภท Online แบบ Interactive Processing ที่ใช้รับและส่งข้อมูลข่าวสารให้แก่ผู้ใช้บริการ สามารถสืบค้นข้อมูลที่ต้องการ จัดเก็บข้อมูลการร้องทุกข์ผ่านเว็บและนำข้อมูลนี้มาใช้ในการประมวลผลจัดทำเป็นรายงานสถิติสำหรับผู้บริหาร
- ระบบห้องสมุด เป็นระบบงานประเภท Online แบบ Interactive Processing โดยทำการบันทึกจัดเก็บข้อมูล สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ของห้องสมุด และจัดพิมพ์รายงานต่างๆ รวมถึงจัดเก็บและการเผยแพร่ข้อมูลของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เชื่อมโยงกับระบบอินเทอร์เน็ต และอินเทอร์เน็ต
- ระบบงานสารบรรณ เป็นระบบงานประเภท Online แบบ Interactive Processing โดยเชื่อมโยงกับระบบอินเทอร์เน็ต เป็นระบบบริหารงานเอกสาร ซึ่งเกี่ยวกับการรับ การส่ง การเสนอ หนังสือติดตาม/สืบค้น ออกรายงานต่างๆ เช่น รายงานจำนวนหนังสือรับ-ส่ง รายงานแยกตามประเภทหนังสือ
- ระบบมาตรฐานข้อมูลและเครื่องจักร เป็นระบบที่มีการรวบรวมข้อมูลที่เก็บไว้ในแหล่งข้อมูลต่างๆ ซึ่งมีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งข้อมูลเหล่านั้นองค์กรได้นำมาใช้ในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการประมวลผลข้อมูล และมีการจัดรูปแบบข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำมาช่วยสนับสนุนการทำงาน
- ระบบคลังข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน เป็นศูนย์กลางในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับเศรษฐกิจแรงงาน โดยนำข้อมูลจากภายนอกและภายในมารวบรวมไว้บนฐานข้อมูลในลักษณะของคลังข้อมูล (Data Warehouse) ที่เป็นระบบ
- ระบบแรงงานไทยในต่างประเทศ เป็นระบบที่ใช้สำหรับการส่งผ่านข้อมูลร้องทุกข์มาจากหน่วยงานต่างๆ ที่รับเรื่องราวร้องทุกข์ และใช้สำหรับการปรับปรุงสถานะของการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ของเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งบันทึกและรับส่งข้อมูลรายงานสถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศ
- ระบบการข่าว ศปก. รง. เป็นระบบที่ใช้สำหรับรายงานสถานการณ์ความเคลื่อนไหวด้านแรงงานต่างๆ จากแหล่งข่าว

- ระบบตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการตรวจราชการ การจัดทำกลยุทธ์ การวางแผน การจัดทำแผนงานและโครงการ
- ระบบค่าจ้างและรายได้ เป็นระบบเพื่อการใช้ศึกษาวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ทางเศรษฐกิจแรงงาน รวบรวมวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างที่เหมาะสม
- ระบบติดตามผลสัมฤทธิ์แผนงานโครงการ เป็นระบบนำเข้าข้อมูลผลการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดเพื่อการประเมินติดตามผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน
- ระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour Operation Center: MLOC-Provincial Labour Operation Center: PLOC) ระบบ MLOC เป็นระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายพร้อมระบบซอฟต์แวร์ติดตั้ง ณ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งทำหน้าที่เชื่อมโยงดึงข้อมูลแบบ Real Time On Line จากหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวง ในลักษณะการทำงานแบบ Data Exchange Server (DXS) และรองรับการนำข้อมูลจากภายนอกแบบ Off Line ระบบ PLOC เป็นระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายพร้อมระบบซอฟต์แวร์ติดตั้ง ณ สำนักงานแรงงานจังหวัด ทำหน้าที่ติดต่อเชื่อมโยงกับระบบ MLOC ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เพื่อรับข้อมูลล่าสุดที่เป็นปัจจุบันในส่วนของจังหวัดนั้นๆ มาเก็บไว้ในฐานข้อมูล เพื่อแสดงผลข้อมูลภาพรวมในระดับจังหวัดให้แก่ผู้บริหารในระดับจังหวัด
- ระบบ Intranet เป็นระบบงานประเภท Online แบบ Interactive Processing จัดขึ้นเพื่อการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทั้งส่วนกลาง ภูมิภาคและต่างประเทศในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- ระบบ Webmail เป็นระบบงานสำหรับการติดต่อสื่อสาร สามารถจัดแฟ้มเก็บจดหมาย จัดกลุ่ม การส่งจดหมาย กำหนดข้อมูลส่วนตัวได้
- ระบบรายงานอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบการรายงานผลการดำเนินงานต่างๆ ตามแนวนโยบายภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน
- ระบบฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน จัดเก็บผลงานวิจัยด้านแรงงาน สามารถค้นหาผลงานวิจัยด้านแรงงานได้
- ระบบติดตามข้อมูลแรงงานจังหวัด เป็นระบบสำหรับให้สำนักงานแรงงานจังหวัดรายงานผลการดำเนินการต่างๆ เพื่อประมวลวิเคราะห์ในการจัดสรรงบประมาณให้สำนักงานแรงงานจังหวัดได้อย่างเหมาะสม
- ระบบสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม เพื่อใช้สำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือทั่วประเทศ เพื่อนำมาประมวลวางแผนดำเนินการต่อไป
- ระบบบริการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์
- ระบบจำแนกสถานะยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ เป็นระบบสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องการเฝ้าระวังปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการ สามารถรายงานผลการดำเนินงาน
- ระบบช่วยเหลือผู้ประสบภัยแล้ง สำหรับรายงานผลการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยแล้งของหน่วยงานต่างๆ ในระดับจังหวัด

จากการพัฒนาระบบสารสนเทศ และรูปแบบการบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงานของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่ามีอุปสรรคต่อการดำเนินงาน ที่รวบรวมได้จากรายงานประจำปีกระทรวงแรงงานปี 2548 พอประมวลและสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลด้านแรงงานของแต่ละส่วนราชการในจังหวัดส่วนใหญ่เป็นข้อมูลที่จัดเก็บอยู่ในระบบสารสนเทศที่มีเครื่องแม่ข่าย (Server) อยู่ที่ส่วนกลาง และเนื่องจากทุกส่วนราชการไม่อนุญาตให้ระบบ PLOC เข้าไปดึงข้อมูลจากเครื่องแม่ข่ายของแต่ละระบบข้อมูลได้โดยตรงเพราะจะเกิดผลกระทบต่อระบบการทำงานของเครื่องแม่ข่ายที่ใช้งานอยู่ประจำ เช่น ระบบอาจทำงานช้าลง หรือเกิด error ต่างๆ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการออกแบบกระบวนการวิธีการในการดึงข้อมูลจากระบบสารสนเทศของแต่ละส่วนราชการ โดยการติดตั้งเครื่อง Data Exchange Server (DXS) ไว้ที่ทุกส่วนราชการ เพื่อให้สามารถถ่ายโอนข้อมูลจากเครื่องแม่ข่ายให้เครื่อง DXS เพื่อการพัฒนา PLOC ของจังหวัด จากสาเหตุดังกล่าวทำให้เกิดความล่าช้าในการติดตั้งระบบ PLOC ใน 10 จังหวัดนําร่อง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการมีจำกัด ไม่สามารถดำเนินการถ่ายโอนข้อมูลได้ทันระยะเวลาที่กำหนด ประกอบกับปัญหาทางด้านเทคนิคและระบบเครือข่ายของกระทรวง แต่เมื่อทุกส่วนราชการสามารถถ่ายโอนข้อมูลที่ต้องการลงเครื่อง DXS เสร็จเรียบร้อยแล้ว จะทำให้ระบบ PLOC สามารถแสดงผลข้อมูลได้ทันทีและเป็นลักษณะ online real-time

2. ระบบ Front Office มีข้อจำกัดคือ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานนโยบาย มิได้เป็นหน่วยงานปฏิบัติจึงไม่สามารถดำเนินกิจกรรมบางประเภทได้โดยตรง เช่น การทำธุรกรรม ส่วนระบบ Back Office มีข้อจำกัดคือ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ (เครื่องคอมพิวเตอร์) และบางหน่วยงาน เช่น สำนักงานประกันสังคม มีระบบเป็นของตนเองโดยตรงอยู่แล้ว จึงไม่มาใช้บริการของกระทรวงแรงงาน

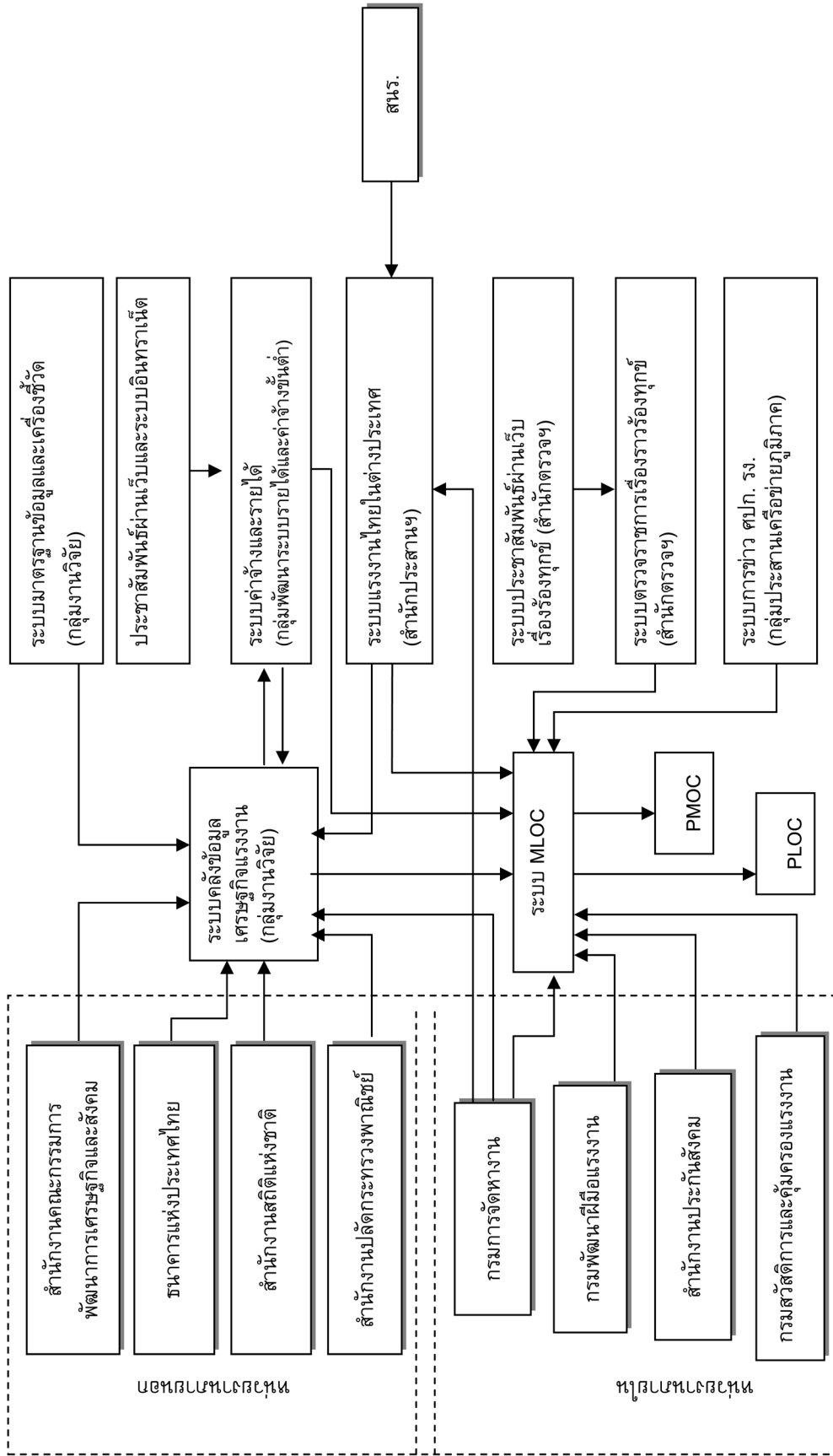
3. การออกแบบระบบเพื่อใช้ในการติดตามประเมินผล และการจัดทำรายงาน มีรายละเอียดที่แตกต่างกันในแต่ละระบบ ทำให้การออกแบบระบบโดยที่ปรึกษา ต้องใช้เวลาในการดำเนินการในแต่ละระบบ และแต่ละขั้นตอนมาก เพื่อให้ระบบที่ได้สามารถใช้งานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การดำเนินงานโดยจ้างที่ปรึกษาจากภายนอก ทำให้การติดต่อประสานงานและติดตามผลการดำเนินงานของที่ปรึกษาไม่คล่องตัวเท่าที่ควร อาจส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้าได้บางกรณี

5. ข้อจำกัดกิจกรรม KM Portal บนเว็บซึ่งเจ้าหน้าที่ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ และ Internet

6. เจ้าหน้าที่โดยรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ยังไม่ปรับพฤติกรรม ยังยึดติดกับรูปแบบเดิมๆ (การพัฒนาศักยภาพตนเอง)

แผนภาพที่ 5.4 การเชื่อมโยงระบบงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



หมายเหตุ: ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (Prime Minister Operation Center : PMOC) เป็นศูนย์ปฏิบัติการนำเสนอมูลเชิงกลยุทธ์ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับภาคจัดสร้างการบริการแก่เกษตรกร
 ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน

(2) กรมการจัดหางาน

การพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมการจัดหางาน ได้นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศมาช่วยปฏิบัติงานตั้งแต่ปี 2537 และได้พัฒนาปรับปรุงจนถึงปัจจุบันได้ติดตั้งและพัฒนาระบบ Online เพื่อเชื่อมโยงระหว่างภาคได้อย่างรวดเร็วขึ้น

ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานมีส่วนสำคัญในการสร้างดุลยภาพของตลาดแรงงาน เนื่องจากข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานจะทำให้คนหางาน (Supply) และนายจ้าง (Demand) มาพบกันและก่อให้เกิดการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่ดีและสมบูรณ์มีส่วนสนับสนุนทำให้แรงงานมีงานทำได้อย่างรวดเร็ว และเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ขณะเดียวกันสถานประกอบการก็สามารถหาแรงงานเข้าทำงานได้ตามความต้องการ

กรมการจัดหางานได้พัฒนาระบบบริการจัดหางาน เพื่อให้บริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกในการรับบริการจัดหางาน โดยกรมการจัดหางานพยายามพัฒนารูปแบบให้มีความหลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับผู้รับบริการ (ผู้สมัครงาน) เช่น ผู้สมัครงานที่อยู่ในแต่ละตำบล สามารถใช้บริการอินเทอร์เน็ตตำบลได้ ผู้สมัครงานที่ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ สามารถใช้บริการร้านอินเทอร์เน็ตทั่วไปได้

ปัจจุบันกรมการจัดหางานได้พัฒนาระบบการค้นหาตำแหน่งงานว่างด้วยตนเอง เพื่อให้บริการแก่ผู้สมัครงานที่สนใจค้นหาตำแหน่งงานว่างด้วยตนเองเพื่อนำไปใช้ในการสมัครงานได้อีกวิธีหนึ่ง โดยการค้นหาตำแหน่งว่างด้วยตนเอง สามารถใช้งานผ่านเว็บไซต์ www.doe.go.th/touchscreen ซึ่งเว็บไซต์ดังกล่าวจะมีเสียงพูดเพื่อแนะนำวิธีการใช้งานของการค้นหาตำแหน่งงานว่างด้วยตนเอง โดยจะใช้ร่วมกับโปรแกรม Macromedia Flash 8

การเชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของกรมการจัดหางานได้มีการดำเนินการในการวางระบบคอมพิวเตอร์เพื่อเชื่อมโยงเครือข่าย โดยสามารถใช้ฐานข้อมูลเดียวกันทั่วประเทศได้แก่ กองต่างๆ ภายในกรมการจัดหางานสำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 9 แห่ง และด่านตรวจคนหางานที่สำคัญ 5 แห่ง

การเชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในอาคาร 15 ชั้น กรมการจัดหางานเป็นการเชื่อมโยงแบบ FAST Ethernet โดยวางสายเครือข่ายหลักเป็นเส้นใยแก้วนำแสง (Fiber Optic) และในแต่ละชั้นวางสายเครือข่ายเป็นสาย UTP ที่สามารถส่งข้อมูลที่ 10/100 Mbps. และส่วนกลางจะเชื่อมโยงเครือข่ายไปยังส่วนภูมิภาคไปยังจังหวัดหลัก 10 จังหวัด และจากจังหวัดหลักจะเชื่อมโยงกับจังหวัดลูกข่ายของแต่ละจังหวัดหลัก

นอกจากนี้ยังได้พัฒนาการเชื่อมโยงเครือข่ายออกสู่ภายนอกองค์กร โดยติดตั้ง Gateway เพื่อเป็นประตูเชื่อมต่อกับเครือข่ายภายนอก ทั้งยังได้ติดตั้ง Mail Server และ Internet Server ขึ้นเพื่อให้บริการแก่ผู้สนใจงานต่างๆ ของกรม และสามารถทำให้เจ้าหน้าที่ภายในกรมติดต่อสื่อสารด้วยการใช้ e-mail ในลักษณะของ Intranet

ระบบงานในปัจจุบันของกรมการจัดหางาน แบ่งกลุ่มระบบงานคอมพิวเตอร์ ออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ ดังนี้

1. งานให้บริการประชาชน เป็นงานรวบรวมข้อมูลและประมวลผลด้านการส่งเสริมการมีงานทำ ประกอบด้วย งานจัดหางานในประเทศ งานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ งานแรงงานต่างด้าว งานส่งเสริมการมีงานทำ งานตรวจและคุ้มครองคนหางาน รายละเอียดดังนี้

- ระบบจัดหางานในประเทศ (Domestic Employment Server) เป็นระบบข้อมูลและการประมวลผล เกี่ยวกับการจัดหางานให้คนว่างงาน และต้องการที่จะมีงานทำจัดหาแรงงานให้สถานประกอบการ ที่ต้องการแรงงานด้านต่างๆ เตรียมข้อมูลเพื่อสนับสนุนงานส่งเสริมการมีงานทำ การเคลื่อนย้ายแรงงาน การจัดนัดพบแรงงาน ฯลฯ

- ระบบบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (Overseas Employment Administration) ระบบข้อมูลเกี่ยวกับคนหางานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ สถานประกอบการในต่างประเทศที่ต้องการแรงงานไทย บริษัทจัดหางานที่จัดส่งคนหางานไปต่างประเทศ การบริหารเงินกองทุน

- ระบบแรงงานต่างด้าว (Foreign Worker) ระบบข้อมูลและประมวลผลเกี่ยวกับประวัติคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย สถานภาพของคนต่างด้าว ตั้งแต่การออกใบอนุญาต ต่อใบอนุญาต ข้อมูลสถานประกอบการไทยที่ใช้แรงงานคนต่างด้าว การออกรายงานสถิติหรือทะเบียนประวัติ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาอนุญาตต่างๆ

- ระบบส่งเสริมการมีงานทำ (Employment Promotion) เพื่อรวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานในตลาดแรงงานไทยในอนาคต ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อทางกรมฯ จะได้ฝึกอาชีพหรือพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนการแนะแนวอาชีพให้แก่เยาวชนไทย คนหางาน ให้สามารถทำงานได้เหมาะสมและตามความต้องการของตลาดแรงงาน จัดทำรายงานเพื่อการติดตามและประเมินผลการส่งเสริมการมีงานทำ

- ระบบตรวจสอบและคุ้มครองคนหางาน เป็นระบบข้อมูลและประมวลผล เพื่อช่วยในการรวบรวมข้อมูลของบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย ลูกจ้างที่จดทะเบียน รายชื่อผู้อนุญาตจัดหางานทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริษัทจัดหางานที่ถูกลงโทษ คนหางานที่ร้องทุกข์ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ ดูแล และควบคุมการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานให้ปฏิบัติให้ถูกต้องและเป็นไปตามกฎหมาย รวมถึงการคุ้มครองคนหางานให้ได้รับความเป็นธรรมจากการหางานทำด้วย

- ระบบสารสนเทศผู้บริหาร (Management Information System : MIS) เป็นระบบงานที่แสดงข้อมูลสรุปสำหรับผู้บริหารของกรมการจัดหางานด้านความพร้อมทางทรัพยากรในด้านต่างๆ ของกรมฯ ด้านผลการดำเนินงานตามที่ได้วางนโยบายไว้เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงาน และกำหนดนโยบายต่างๆ ของกรมการจัดหางาน

2. งานบริการภายใน เป็นงานรวบรวมข้อมูลและประมวลผลในการสนับสนุนงานบริหารทั่วไปของกรมการจัดหางานประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งาน MIS งานอื่นๆ ที่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ทั้งนี้พบว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน ยังไม่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพเพียงพอและอยู่ในระดับมาตรฐานที่จะเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ระบบสารสนเทศยังไม่มีคุณสมบัติสำหรับนำมาใช้ในการวางแผนและปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยสามารถเชื่อมโยงข้อมูล

ระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน สำนักงานอัยการสูงสุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองคนหางานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายรัฐบาล

(3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานการฝึกฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน การบริหารจัดการและการบริการประชาชน โดยมีการพัฒนาทั้งระบบ Back Office และ Front Office ซึ่งให้บริการผ่านระบบเครือข่าย อินทราเน็ต (Intranet) และอินเทอร์เน็ต (Internet) โดยสรุปมีระบบที่พัฒนาและระบบใช้งานอยู่ในปัจจุบันดังนี้

1. ระบบสนับสนุนการให้บริการตามภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นระบบที่สนับสนุนการบริหารจัดการการดำเนินงานตามภารกิจ พัฒนาในลักษณะเว็บแอปพลิเคชัน (Web Application) ให้หน่วยงานทั้งส่วนกลางและที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคใช้จัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามภารกิจผ่านระบบเครือข่ายอินทราเน็ต (Intranet) และอินเทอร์เน็ต (Internet) โดยมีเว็บเซิร์ฟเวอร์ (Web Server) และดาต้าเบสเซิร์ฟเวอร์ (Database Server) ตั้งอยู่ที่ชั้น 5 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดูแลโดยฝ่ายสารสนเทศ กองแผนงานและสารสนเทศ ประกอบด้วย 5 ระบบ ได้แก่ ระบบแผนงานและยุทธศาสตร์ ระบบพัฒนาฝีมือแรงงาน ระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระบบพัฒนาผู้ฝึก ระบบรายงานผล MIS (ข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร)
2. ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง (Executive Information System : EIS)
3. ระบบเงินเดือนและลูกจ้างประจำ ประกอบด้วยทะเบียนการจ่ายเงินเดือนและการหักค่าใช้จ่ายอื่นๆ
4. ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพ / ผู้ทดสอบฯ (กรรมการ) / ศูนย์ทดสอบ / สถานทดสอบ / เครื่องหมายมาตรฐาน / รับรองมาตรฐาน / สํารวจค่าจ้าง
5. ระบบมาตรฐานการจัดฝึก เป็นการเก็บข้อมูลมาตรฐานครุภัณฑ์การฝึกและวัสดุการฝึก ระเบียบการฝึก และข้อสอบการฝึก
6. ระบบลูกหนี้เงินกู้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยทะเบียนลูกหนี้ / งานบัญชี / การเงิน / ติดตาม / เร่งรัดหนี้
7. ระบบทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) ประกอบด้วยทะเบียนประวัติข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
8. ระบบพนักงานราชการ ประกอบด้วยทะเบียนประวัติพนักงานราชการ
9. ระบบสารบรรณ เป็นระบบรับ-ส่ง / เสนอหนังสือ
10. ระบบประกันสังคมกรณีว่างงาน เป็นระบบบูรณาการ 4 หน่วยงานประกอบด้วย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม เพื่อสนับสนุนผู้ประกันตนที่ว่างงาน

11. ระบบศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour Operation Center : MLOC)
12. ระบบมาตรฐานข้อมูลและเครื่องชี้วัด (กระทรวงแรงงาน) เพื่อจัดเก็บข้อมูลมาตรฐานข้อมูลและเครื่องชี้วัดในภาพรวมของกระทรวง โดยกลุ่มงานวิจัย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
13. ระบบประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ เพื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจ / ข่าวสารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
14. ระบบศูนย์รวมความรู้ออนไลน์ (Knowledge Based Online Center : KBOC) เป็นระบบฝึกอบรมครูฝึกฝีมือแรงงาน / บุคลากรของกรมผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และขยายสู่บุคคลภายนอก
15. ระบบ e-Training เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้ผู้สนใจเข้ามาศึกษาในระบบอินเทอร์เน็ต
16. ระบบห้องสมุดอัตโนมัติ (e-Library) ให้บริการในห้องสมุดและผ่านระบบอินเทอร์เน็ต
17. ระบบ e-Mail ใช้ติดต่อสื่อสาร การรับ-ส่งข้อมูลของกรมระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค เพื่อลดการใช้เอกสารและเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารข้อมูล

ในปีงบประมาณ 2550 อยู่ระหว่างว่าจ้างพัฒนาระบบฐานข้อมูลการให้บริการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อสนับสนุนการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับการยื่นคำขอรับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการ การยื่นขออนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การยื่นขออนุญาตรายการเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักร การขอขึ้นทะเบียนสถานประกอบกิจการ และการบริหารเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาระบบ e-Service โดยกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้จัดเก็บงบประมาณให้พัฒนาระบบบริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาแบบให้บริการ ดังนี้

1. ผู้สมัครเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ขอขึ้นทะเบียนผู้ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ขอสมัครเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ค้นหาหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ตรวจสอบผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และวันที่รับวุฒิบัตร
2. ผู้สมัครทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - ขอขึ้นทะเบียนผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - ขอสมัครทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - ค้นหาสาขาอาชีพของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - ตรวจสอบผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และวันที่รับหนังสือรับรอง

3. สถานประกอบกิจการ

- ยื่นคำขอรับความเห็นชอบ / การรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่าย
- ยื่นคำขอรับอนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- ยื่นขออนุญาตรายการเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่นำเข้า

การพัฒนาระบบในขนาดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนการพัฒนาระบบส่งเสริมการประกอบอาชีพตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ ซึ่งอยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ออกแบบระบบให้รองรับการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติต่อไป

จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องและระบบสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่า ผลการดำเนินงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในเกณฑ์ดี โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในส่วนของงานเปิดฝึกรวมฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการดำเนินงาน แต่เทคโนโลยีสารสนเทศในส่วนสนับสนุนการทำงานยังไม่ได้รับการสนับสนุนให้ทันสมัยและเหมาะสมกับปริมาณที่รับผิดชอบ ทำให้การปฏิบัติงานต้องใช้แรงงาน (Labour Intensive) ในสัดส่วนที่มากกว่าการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งบุคลากรทางด้าน IT มีไม่เพียงพอในการรองรับระบบงานต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น ให้สนับสนุนภารกิจของกรมทุกด้าน เนื่องจากต้องดูแลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

(4) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์ในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด สำนักงานสาขาของสำนักงานจังหวัด 5 สาขา ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน 12 ศูนย์ และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 พื้นที่ หน่วยงานระดับกองและสำนัก โดยเชื่อมโยงข้อมูลในลักษณะรวมศูนย์เข้าสู่ส่วนกลาง ผ่านระบบเครือข่ายร่วมของกระทรวงแรงงาน

ข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จากการดำเนินงานตามภารกิจของกรม ซึ่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ และสำนัก / กอง ที่เกี่ยวข้องกับรายงานผลการดำเนินงานเข้าสู่ฐานข้อมูลกลาง การปรับปรุงแก้ไขข้อมูลดำเนินการโดยหน่วยงานเจ้าของข้อมูลซึ่งเป็นผู้รายงานเข้าสู่ระบบ และการตรวจสอบข้อมูลในภาพรวมขั้นตอนสุดท้ายก่อนการประมวลผลการดำเนินการงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มแผนงานและสารสนเทศ ข้อมูลที่จัดเก็บในปัจจุบันประกอบด้วย ข้อมูลสถานประกอบกิจการ ข้อมูลด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูลด้านแรงงานสัมพันธ์ องค์กรด้านแรงงาน ข้อมูลด้านความปลอดภัย และข้อมูลผลการดำเนินงานอื่น ๆ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีแนวทางเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปตามภารกิจ โดยมีปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงาน ที่รวบรวมจากรายงานประจำปี 2548/2549 การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

- พัฒนาระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (Geographic Information System : GIS) ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในรูปแบบฐานข้อมูลเชิงพื้นที่เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำหรับการตรวจคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน และการติดตามผลการดำเนินงาน
- นำเทคโนโลยีสารสนเทศ (เครื่องคอมพิวเตอร์แบบ Personnel Digital Assistant : PDA) มาเป็นเครื่องมือสำหรับพนักงานตรวจแรงงานใช้ในการตรวจคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน
- พัฒนาระบบ Web-service การให้บริการในการรายงานผลของสถานประกอบการกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานโดยผ่านระบบรายงานทางอินเทอร์เน็ต
- พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ขอบเขต/พื้นที่ดำเนินการและกลุ่มเป้าหมายของเครือข่ายรวมทั้งการดำเนินงาน/กิจกรรมของเครือข่าย
- พัฒนา Website เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ผ่านทาง Internet ตำบล
- การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานของกรมผ่านระบบ Intranet และ Internet
- พัฒนาระบบงาน (Application) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมด้านการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทุกหน่วยงานทั่วประเทศใช้ในการรายงานผล ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานประกอบด้วย ระบบแรงงานสัมพันธ์ ระบบคุ้มครองแรงงาน ระบบคุ้มครองความปลอดภัย ระบบสวัสดิการแรงงาน ระบบแรงงานเกษตรกรรมและระบบงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน ระบบงานกฎหมาย ระบบสถานประกอบการ ระบบการฝึกอบรมแรงงาน ระบบประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บ และระบบบริหารงานภายใน (บุคคลากร อินทราเน็ต วิชาการและสารสนเทศ)

(5) สำนักงานประกันสังคม

ด้านข้อมูลด้านแรงงานของสำนักงานประกันสังคมที่สำคัญแบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ

- ข้อมูลสถานประกอบการและผู้ประกันตน ซึ่งสำนักงานประกันสังคมทุกจังหวัดเป็นผู้จัดเก็บและบันทึกผ่านระบบ Online เป็น Real Time ซึ่งเป็นระบบรวมศูนย์ (Centralization) มีกองทะเบียนและประมวลผลทำหน้าที่ควบคุมและดูแลกำหนดสิทธิหน้าที่ในการใช้งาน ซึ่งผู้ใช้งานจะต้องมี User Name และ Password ในการทำงานจึงจะสามารถเข้าถึงข้อมูลได้
- สถิติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน ซึ่งศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดระยองเป็นผู้จัดเก็บในลักษณะ Manual แล้วจัดส่งส่วนกลางบันทึกในรูป Excel
- ข้อมูลการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานของลูกจ้าง จัดเก็บโดยสำนักงานประกันสังคมทุกจังหวัด โดยเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลบันทึกโดยระบบ Online ระบบสถิติเงินทดแทน ส่วนข้อมูลจังหวัดอื่นๆ จัดส่งให้ส่วนกลางบันทึกโดย Application Program ระบบสถิติเงินทดแทน

• ข้อมูล "โครงการประกันการว่างงาน" มีการจัดเก็บข้อมูล 2 ส่วนคือ ส่วนแรก เป็นข้อมูลสถิติซึ่งรายงานผลตัวเลขผู้ประกันตนที่ว่างงานในภาพรวม รวมถึงการรายงานผลรายเดือนและรายวัน โดยโปรแกรมที่ใช้เพื่อการเก็บข้อมูลเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป Sapiens การจัดเก็บข้อมูลผู้ประกันตนที่ว่างงานจะบันทึก Online จากสำนักงานประกันสังคมทุกจังหวัดรวมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลทั่วประเทศอนุญาตเฉพาะสำนักงานประกันสังคมสำนักงานใหญ่เท่านั้น สำนักงานประกันสังคมจังหวัดและเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลจะทราบข้อมูลเฉพาะในส่วนของตน ส่วนที่สอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารทั่วไป ที่ผู้ประกันตนต้องการทราบความคืบหน้าในสิทธิของตนเอง เช่น การขอรับสิทธิประโยชน์ประกันสังคม การขอรับเงินทดแทน การตรวจสอบสถานภาพผู้ประกันตน เป็นต้น ซึ่งข่าวสารเหล่านี้ผู้ประกันตนสามารถเข้าดูข้อมูลของตนได้ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคม โดยใช้เลขบัตรประชาชนตนเองเป็นรหัสผ่าน

ระบบงานของประกันสังคมปัจจุบันประกอบไปด้วย 6 ระบบ ดังนี้

1. ระบบทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตน เป็นระบบที่ใช้ในการบันทึกและประมวลผลข้อมูล การขึ้นทะเบียนนายจ้าง ข้อมูลประวัตินายจ้าง ข้อมูลผู้ประกันตน ข้อมูลประวัติ ข้อมูลประกันตน ข้อมูลการว่าจ้าง ข้อมูลประวัติการว่าจ้าง การออกบัตรประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตนรวมถึงการออกรายงานสรุปลักษณะต่างๆ และระบบนี้สามารถเชื่อมต่อกับระบบเงินสมทบ ระบบบริการทางการแพทย์ ระบบประโยชน์ทดแทน ระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบกองทุนเงินทดแทน และข้อมูลประชากรของกรมการปกครอง

2. ระบบเงินสมทบ เป็นระบบงานที่ใช้บันทึกข้อมูลเงินสมทบเข้าสู่ฐานข้อมูลเงินสมทบ และเชื่อมต่อข้อมูลไปสู่ระบบงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบเร่งรัดหนี้ ระบบยึดอายัด ระบบคืนเงิน ระบบประโยชน์ทดแทน ระบบบริการทางการแพทย์

3. ระบบประโยชน์ทดแทน เป็นระบบที่ใช้บันทึก แก้ไข ปรับปรุง พัฒนาเพิ่มเติม และประมวลผลข้อมูล ระบบบันทึกการขอรับประโยชน์ทดแทน ระบบบันทึกนอกเหนือเหมาจ่าย ระบบบันทึกเงินเรียกคืน ระบบวินิจฉัยประโยชน์ทดแทน ระบบเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัย ระบบวินิจฉัยนอกเหนือเหมาจ่าย ระบบบันทึกประโยชน์ทดแทน ระบบสอบถามระบบทะเบียน ระบบเงินสมทบ ระบบบริการทางการแพทย์ ระบบรายงานประโยชน์ทดแทน ระบบประมวลผลการตัดจ่ายกรณีสงเคราะห์บุตร ระบบการประมวลผลตัดจ่ายกรณีทุพพลภาพ ระบบการประมวลผลการแจ้งผู้ประกันตนรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ รวมถึงการออกรายงานต่างๆ

4. ระบบบริการทางการแพทย์ เป็นระบบฐานข้อมูลทะเบียนสถานพยาบาลในโครงการผู้ประกันตนเลือกสถานพยาบาล โดยสามารถบันทึกข้อมูลสถานพยาบาลในโครงการประกันสังคมและเชื่อมโยงกับทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตน เงินสมทบ สามารถออกบัตรรับรองสิทธิได้ ระบบข้อมูลการใช้บริการทางการแพทย์เป็นการรวบรวมข้อมูลการใช้บริการทางการแพทย์ของสถานพยาบาลเพื่อคำนวณหาอัตราค่าบริการทางการแพทย์เพิ่มให้กับสถานพยาบาล ระบบดังกล่าวได้มีการเชื่อมโยงระบบทะเบียน ระบบเงินสมทบ และระบบบริการทางการแพทย์เข้าด้วยกัน เนื่องจากข้อมูลต้องสัมพันธ์กัน

5. ระบบการเงินกองทุนประกันสังคม เป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับการรับ-จ่ายเงิน การโอนเงินกองทุนประกันสังคม การจ่ายเงินเหมาจ่ายและนอกเหนือเหมาจ่ายให้โรงพยาบาลต่างๆ โดยระบบงานนี้สามารถ

เชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูล Online เชื่อมต่อกับระบบทะเบียน ระบบเงินสมทบ ระบบประโยชน์ทดแทน และระบบบริการทางการแพทย์ และระบบการออกไปเสริมรับเงินทั่วประเทศได้

6. ระบบบัญชีกองทุนประกันสังคม เพื่อพัฒนาระบบงานบัญชีกองทุนประกันสังคมแบบ Online ทั่วประเทศสามารถบันทึกรายการบัญชีต่างๆ อาทิ บัญชีรายวันรับเงิน บัญชีรายวันจ่ายเงิน การทำบัญชีแยกประเภท รวมถึงการจัดทำงบการเงินอย่างอัตโนมัติ

ระบบงานที่จะต้องดำเนินการพัฒนามีจำนวนทั้งสิ้น 9 ระบบ โดยมีรายการระบบดังต่อไปนี้

ก. ระบบสารสนเทศสำหรับกองทุนประกันสังคมประกอบด้วย

1. ระบบทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตน เป็นระบบจัดการข้อมูลนายจ้างและผู้ประกันตน ตั้งแต่การลงทะเบียน การว่าจ้าง ตลอดจนการโอนย้าย

2. ระบบเงินสมทบ เป็นระบบจัดการข้อมูลการเก็บเงินสมทบ และติดตามการจัดเก็บเงินสมทบให้เป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

3. ระบบประโยชน์ทดแทน เป็นระบบจัดการด้านการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่การรับเรื่องการขอรับประโยชน์ทดแทน การวินิจฉัย การตัดจ่าย ตลอดจนการติดตามการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้เป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

4. ระบบบริการทางการแพทย์ เป็นระบบจัดการข้อมูลด้านการลงทะเบียนของสถานพยาบาล การเลือกสถานพยาบาลของผู้ประกันตน การตรวจสอบสิทธิการใช้บริการทางการแพทย์ที่สถานพยาบาล การรับบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน และการจัดเก็บข้อมูลการรักษาพยาบาลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และคำนวณการเหมาจ่ายค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนการจ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่สถานพยาบาล

5. ระบบการเงินกองทุนประกันสังคม เป็นระบบจัดเก็บข้อมูลด้านการรับและจ่ายเงินตามความต้องการของระบบงานที่เกี่ยวข้อง

6. ระบบบัญชีกองทุนประกันสังคม เป็นระบบจัดทำบัญชีตามการรับ-จ่ายเงินของระบบการเงิน

ข. ระบบสารสนเทศสนับสนุนการทำงานของสำนักงานประกันสังคมประกอบด้วย

7. ระบบสนับสนุนการจัดทำแผนที่ข้อมูลและมาตรฐานข้อมูล เป็นการเตรียมโครงสร้างเพื่อรองรับแผนที่ข้อมูลที่ให้กับระบบสารสนเทศต่างๆ ของสำนักงานประกันสังคม เพื่อให้การพัฒนาระบบสารสนเทศเป็นไปอย่างมีทิศทางที่ถูกต้อง และมีการกำหนดมาตรฐานข้อมูลที่สามารถใช้ร่วมกันในทุกๆ ระบบสารสนเทศ เพื่อความถูกต้องของข้อมูลและไม่เกิดความซ้ำซ้อนของข้อมูลและสะดวกต่อการบูรณาการข้อมูล

8. ระบบตรวจสอบ เป็นระบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างและผู้ประกันตนระหว่างข้อมูลที่มีอยู่กับข้อเท็จจริง โดยเน้นการติดตามขั้นตอนการทำงาน สถานะการตรวจสอบ และการแจ้งเตือนตามเวลา

9. ระบบงานนิติการ เป็นระบบจัดการงานนิติการของสำนักงานประกันสังคม

ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงาน

สืบเนื่องจากเป้าหมายของสำนักงานประกันสังคมเน้นการเป็นองค์กรคุณภาพ มีการบริหารจัดการข้อมูลแบบสมัยใหม่ และโปร่งใส ซึ่งการบริหารจัดการข้อมูลดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อก้าวสู่ความเป็น e-Government สำนักงานประกันสังคมจึงได้ดำเนินการพัฒนาหลายด้านเพื่อให้ผู้ประกันตนเข้าถึงบริการสะดวกและทั่วถึง และเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สำนักงานประกันสังคมได้มีปัจจัยสนับสนุนการทำงานต่างๆ ดังนี้

1. พัฒนาระบบสารสนเทศ/ระบบเครือข่ายข้อมูลเพื่อรองรับงานบริการ ได้แก่
 - รุขกรรมทางอินเทอร์เน็ตของสำนักงานประกันสังคมที่ให้บริการแก่ผู้ใช้บริการในการขึ้นทะเบียนการทำธุรกรรมทางอินเทอร์เน็ตให้ทันสมัย ง่าย และสะดวก รวดเร็วขึ้น โดยได้จัดทำระบบโปรแกรมบันทึกข้อมูลขึ้นทะเบียนขอทำรายการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์บนเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคม (www.sso.go.th) ภายใต้ระบบบริการงานประกันสังคมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Customer Self Service)
 - จัดหาระบบ GIS มาใช้งานประกันสังคมของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร โดยจัดหาระบบแผนที่ฐานเชิงรหัส จำนวน 50 เขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำหรับให้สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ใช้ในงานตรวจสอบสถานประกอบการ
2. เพิ่มช่องทางการให้บริการชำระเงินสมทบผ่านธนาคาร โดยระบบ e-Payment โดยนายจ้างสามารถใช้บริการจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต หรือระบบ e-Payment ของธนาคารพาณิชย์ 4 แห่ง คือ ธนาคารซีทีแบงก์ ธนาคารมิซูโฮคอร์ปอเรตจำกัด ธนาคารซุมิโตโมมิตซูย แบงก์กิ้งคอร์ปอเรชั่น และธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด มหาชน โดยนายจ้างสามารถส่งข้อมูลการชำระเงินสมทบทางอินเทอร์เน็ต พร้อมทั้งส่งคำสั่งให้ตัดบัญชีเงินฝากของนายจ้างผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือระบบ e-Payment ของธนาคาร เข้าบัญชีกองทุนประกันสังคม
3. จัดหาตู้ระบบบริการข้อมูลอัตโนมัติ (Kiosk) เพื่อขยายช่องทางการบริการข้อมูลข่าวสารของสำนักงานประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตน สถานประกอบการ และประชาชนทั่วไปที่สนใจ โดยสอบถามข้อมูลจากตู้บริการข้อมูลอัตโนมัติ (Kiosk) ที่ติดตั้งไว้ ณ สำนักงานประกันสังคมหรือสถานที่สาธารณะอื่นๆ โดยในปี 2548 ได้ดำเนินการนำร่องติดตั้งตู้ (Kiosk) จำนวน 10 ตู้ ในกรุงเทพมหานคร 5 จุดบริการ จังหวัดสมุทรปราการ เชียงใหม่ สงขลา ขอนแก่น และระยอง จังหวัดละ 1 จุดบริการ
4. การปรับปรุงองค์กรให้มีความคล่องตัวและพัฒนางานบริหารประกันสังคมเช่น
 - วิเคราะห์ระบบงานและจัดโครงสร้างการแบ่งงานของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่และจังหวัด เป็น Front Office และ Back Office / One Stop Service เพื่อสนับสนุนการดำเนินการลดขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น
 - ห้องศูนย์ปฏิบัติการประกันสังคม (Department Operation Center : DOC) เพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านงานประกันสังคม สำหรับใช้ในการวางแผน และกำหนดนโยบาย ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการออกแบบระบบ

- พัฒนาระบบสื่อประสม (Multimedia) เพื่อการเรียนรู้ในระบบ e-Learning โดยพัฒนาและผลิตสื่อประสมสำหรับการพัฒนาบุคลากรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวน 4 หลักสูตร

- จัดการความรู้ในองค์กร (The Implement of Knowledge Management) โดยดำเนินการจ้างหน่วยงานเพื่อพัฒนาโปรแกรมจัดการความรู้ในระบบ Internet เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมความรู้สำหรับให้บุคลากรที่ประจำอยู่หน่วยงานทั่วประเทศสามารถเข้าถึงความรู้ได้ ตลอดจนฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการใช้ระบบ KMS ซึ่งบรรจุองค์ความรู้ด้านวินิจฉัยประโยชน์ทดแทน กรณีเจ็บป่วย

- ห้องสมุดเสมือน Virtual Library โดยเชื่อมโยงเว็บไซต์ห้องสมุดสำนักงานประกันสังคมกับห้องสมุดหน่วยงานภายนอก เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม และบุคลากรภายนอกสำหรับเป็นแหล่งการเรียนรู้ให้บริการแบบ One Stop Service ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

5. สร้างเครือข่ายและบำรุงรักษาเครือข่ายข้อมูล ระบบสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อรองรับความต้องการขององค์กร โดยดำเนินการดังนี้

- จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายและอุปกรณ์สำรอง (Disaster Recovery Center) เพื่อลดความเสี่ยงของระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานประกันสังคม อันเนื่องมาจากเหตุอุบัติเหตุต่างๆ เช่น อัคคีภัย เป็นต้น เพื่อให้มีระบบที่ให้บริการผู้ประกันตนได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

- จัดหา / เช่าเครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรมเชิงระบบปฏิบัติการ OS/390 , zVM และ Linux เพื่อทดแทนของสำนักงานประกันสังคม เพื่อให้ระบบคอมพิวเตอร์เดิมของสำนักงานประกันสังคม สามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่องและเป็นการวางโครงสร้างพื้นฐานในการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานประกันสังคม ไปสู่สถาปัตยกรรมระบบคอมพิวเตอร์แบบเปิดที่จะทำให้สำนักงานประกันสังคมมีโอกาสเลือกระบบเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้งานในอนาคตได้มากขึ้น และทำให้การใช้งานของระบบสารสนเทศมีอายุยาวนานขึ้น ซึ่งเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาระบบสารสนเทศในอนาคต

- จัดหาระบบรักษาความมั่นคงด้านไอซีที เพื่อลดความเสี่ยงของระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานประกันสังคม ในส่วนศูนย์คอมพิวเตอร์สำรองที่เนื่องมาจากการถูกบุกรุกและถูกโจมตี รวมทั้งป้องกันไวรัสที่จะทำความเสียหายต่อระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานประกันสังคมที่ต้องให้บริการลูกค้า ผู้ประกันตน และนายจ้างทั่วประเทศ

6. สำนักงานประกันสังคมได้เพิ่มช่องทางการให้บริการนายจ้างในการขึ้นทะเบียนประกันสังคมผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้การขึ้นทะเบียนนายจ้าง ผู้ประกันตน เป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน

1. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างทางราชการล่าช้า ทำให้ได้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ราคาไม่สมเหตุสมผล

2. ขาดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแบบออนไลน์ทั่วประเทศ สำหรับการปฏิบัติงานกองทุนเงินทดแทน ทำให้ไม่สามารถตรวจสอบสิทธิได้อย่างถูกต้องและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้บริการแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนได้สะดวกและรวดเร็ว

3. ระบบสารสนเทศยังขาดการวางแผนข้อมูลในระดับองค์กรรวมของระบบ และการบูรณาการระหว่างข้อมูลของหน่วยงานต่างๆ ระบบออนไลน์กับสถานพยาบาลมีข้อขัดแย้งบ่อย นอกจากนี้ยังไม่สามารถตอบสนองระบบ e-Government โดยทั่วไปได้

4. การบริหารกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคมยังไม่สามารถ On-line ได้ทั่วประเทศ ทำให้เกิดปัญหาการนำเงินทดแทนจากกองทุน เนื่องจากไม่สามารถตรวจสอบข้อมูลได้ทั่วประเทศ รวมทั้งไม่สามารถ Cross Check กับกองทุนประกันสังคม

5. ฐานข้อมูลของแรงงานนอกระบบมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา และยังไม่มีความเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานกลางรับผิดชอบการจัดเก็บข้อมูล ทำให้ไม่มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินหรือวิเคราะห์อัตราเงินสมทบ สิทธิประโยชน์ และเงื่อนไขวิธีการในการให้ความคุ้มครองประกันสังคมแก่แรงงานนอกระบบ

5.4 ผลการสำรวจสถานภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน

การสำรวจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน การศึกษาในส่วนนี้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วนคือ 1) การศึกษาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อสถานภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน โดยวิธีการทำ SWOT Analysis และ 2) การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ตามมิติบุคลากร (Staff : S) กระบวนการทำงาน (Process : P) เทคโนโลยี (Technology : T) โดยการกำหนดรายละเอียดในแต่ละมิติที่ทำการพิจารณา และใช้ผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ซึ่งผลการศึกษาใน 2 ส่วนนี้เป็นผลจากการส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (Chief Information Officer : CIO) ของกระทรวงแรงงานทุกกรม/สำนักงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นตัวแทนในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งสิ้น 7 ชุด รายละเอียดดังนี้

5.4.1 ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อสถานภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน

ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อสถานภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงานแสดงดังตารางที่ 5.2 และ 5.3 ดังนี้

ตารางที่ 5.2 ปัจจัยภายในที่มีผลกระทบต่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน

| จุดแข็ง | จุดอ่อน |
|--|---|
| <p>ด้านอุปกรณ์ ซอฟต์แวร์ และเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ของหน่วยงานในกระทรวงแรงงานส่วนใหญ่อยู่บนระบบเปิดมีระบบเครือข่ายสื่อสารที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลทุกหน่วยงานในกระทรวงเป็นของกระทรวงโดยตรง (เครือข่ายสื่อสารประกันสังคมกรณีประกันการว่างงาน - ระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายในกระทรวงแรงงานมีแนวคิดและดำเนินการในรูปแบบบูรณาการ ทำให้ประหยัด ลดความซ้ำซ้อน สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ - มีการพัฒนาซอฟต์แวร์เพื่อให้บริการประชาชน - มีความพร้อมสำหรับอุปกรณ์ Hardware ในด้านเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย ระบบเครือข่าย (Network System) เครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับให้บริการและอุปกรณ์ต่อพ่วง <p>ด้านบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับปฏิบัติการของทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี - เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เฉพาะด้านคอมพิวเตอร์สามารถปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ได้ในหลายสาขา - บุคลากรด้าน ICT มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ - ผู้บริหารของกระทรวงมีแนวคิดและการดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบการบูรณาการเป็นหลัก - บุคลากรสามารถปรับตัวกับการทำงานด้วยระบบคอมพิวเตอร์ เนื่องจากความคุ้นเคยจากการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการให้บริการประชาชน - มีการจัดอบรมด้านคอมพิวเตอร์ให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกปี | <p>ด้านอุปกรณ์ ซอฟต์แวร์ และเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ฐานข้อมูลมีขนาดใหญ่ อาทิ ฐานข้อมูลผู้ประกันตน ฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการ จัดเก็บอยู่บนเมนเฟรมระบบปิด ทำให้ฐานข้อมูลยังไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่ - เครือข่ายยังไม่เชื่อมต่อเป็นระบบเดียวกันทั้งกระทรวง แต่ละหน่วยงานยังมีลักษณะต่างคนต่างทำอยู่ - ระบบคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ ซอฟต์แวร์และระบบเครือข่ายใช้มาเป็นเวลานาน บางส่วนมีความล้าสมัยไม่เหมาะสมกับระบบงานที่มีอยู่ - จำนวน Hardware ไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ - ระบบรักษาความปลอดภัยมีการติดตั้งเฉพาะส่วนกลาง ยังไม่มีการติดตั้งให้หน่วยงานระดับสาขา - เทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาระบบงานต่าง ๆ ยังเป็นเทคโนโลยีแบบเดิม ทำให้การเชื่อมต่องานข้อมูลข่าวสารกับหน่วยงานต่าง ๆ ในอนาคตเป็นด้วยความยากลำบาก <p>ด้านบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ตามโครงสร้างของหน่วยงานมีน้อย ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจในปัจจุบันและการขยายเพิ่มมากขึ้นในอนาคต - ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการ - ขาดการประสานงานของบุคลากร เกิดความซ้ำซ้อนการจัดทำระบบ IT ในแนวทางเดียวกัน - การขาดโอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการโยกย้ายหรือย้ายไปทำงานภาคเอกชนแทน - บุคลากรบางส่วนขาดโอกาสเรียนรู้การใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ เนื่องจากอัตราส่วนของเครื่องคอมพิวเตอร์กับบุคลากรไม่เหมาะสม - เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการศึกษาแต่ไม่ได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้งานหรือถ่ายทอดความรู้ต่อเจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ |

ตารางที่ 5.2 ปัจจัยภายในที่มีผลกระทบต่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน (ต่อ)

| จุดแข็ง | จุดอ่อน |
|--|--|
| <p>ด้านงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีเงินนอกงบประมาณ อาทิ เงินการบริหารกองทุน ประกันสังคมมาใช้ในการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อการปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและคล่องตัวยิ่งขึ้น - การบูรณาการระบบและเครือข่ายส่งผลให้ได้รับงบประมาณในการดำเนินการที่แน่นอน <p>ด้านการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระดับสูงให้ความสำคัญและเอาใจใส่การดำเนินงานด้าน ICT - มีแนวทางการปฏิบัติในเรื่องการจ้ดหาระบบคอมพิวเตอร์ของทั้งกระทรวง และการดำเนินด้าน ICT ในรูปแบบบูรณาการเป็นแนวทางหลัก - มีโครงสร้างการบริหารด้าน ICT ที่ชัดเจน - มีมาตรฐานข้อมูลกลางออกมาให้หน่วยงานในกระทรวงใช้แล้ว - มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรง | <p>ด้านงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณด้าน ICT ไม่ได้รับตามแผน หรืองบประมาณบางโครงการอาจถูกตัดทำให้การดำเนินการตามโครงการไม่สามารถทำให้โครงการสมบูรณ์ได้ - งบประมาณได้รับล่าช้าไม่ทันความก้าวหน้าด้าน ICT - งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรได้รับการจัดสรรน้อย ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างครอบคลุม <p>ด้านการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีโครงสร้างการบริหารงานหลายขั้นตอน - การบูรณาการเครือข่ายแต่ละกรมไม่เต็มที่ เช่น อินเทอร์เน็ตควรรีชื่อและใช้ร่วมกันทุกกรม ระบบ Back-up ข้อมูลไม่มียกเว้นสำนักงานประกันสังคม - ไม่มีการนำมาตรฐานข้อมูลกลางมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเชื่อมโยงเป็นระบบงานเดียวกัน มีระบบข้อมูลหลายระบบ - ขาดการประสานและยอมรับการใช้ระบบ ต้องขอความร่วมมือเพื่อลดความซ้ำซ้อนของการจัดทำระบบ IT ในแนวทางเดียวกัน - หน่วยงานด้าน ICT มีอำนาจในการต่อรองในเรื่องการดำเนินการน้อย - ผู้บริหารยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ |

ที่มา : แบบสำรวจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวงแรงงาน โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550

ตารางที่ 5.3 ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน

| โอกาส | อุปสรรค |
|---|--|
| <p><u>หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้คำแนะนำในการใช้งาน - มีคณะกรรมการไตรภาคี คือ ผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างร่วมอยู่ในคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาอนุมัติการดำเนินการด้าน ICT - กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีโครงการ e-Service และเข้ามาจัดทำระบบและออกค่าใช้จ่ายให้แก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - มีโครงการจัดทำกรเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐผ่านระบบเครือข่าย <p><u>ยุทธศาสตร์ เป้าหมายและข้อกำหนดในแผนเทคโนโลยีสารสนเทศของไทย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศให้ทุกหน่วยงานจะต้องดำเนินการด้าน ICT พัฒนาในทิศทางเดียวกัน - สามารถวางเป้าหมายและขอบเขตการพัฒนาอย่างมีทิศทาง - การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานภาครัฐเป็นไปในทิศทางเดียวกัน <p><u>มาตรฐาน ข้อกำหนด กฎระเบียบ และกฎหมาย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายที่จะยกเลิกกฎระเบียบที่ล้าสมัยกระทรวง ICT น่าจะมีการทบทวนกฎระเบียบต่างๆ ให้ความทันสมัยขึ้น - มาตรฐานข้อมูลส่งผลให้สามารถแลกเปลี่ยนระหว่างหน่วยงานได้ - รัฐบาลให้การสนับสนุนในการของงบประมาณด้าน ICT และให้ความสำคัญในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ | <p><u>หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วทำให้ภาครัฐการปรับตัวไม่ทัน - มี Hacker หรือ ไวรัสเข้ามาทำลายระบบบริการทำให้ต้องใช้งบประมาณเพื่อรองรับ <p><u>ยุทธศาสตร์ เป้าหมายและข้อกำหนดในแผนเทคโนโลยีสารสนเทศของไทย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศยังไม่มีชัดเจนและล่าช้า - ข้อกำหนดด้านงบประมาณและบุคลากร ทำให้ดำเนินการไม่เป็นไปตามแผน <p><u>มาตรฐาน ข้อกำหนด กฎระเบียบ และกฎหมาย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ข้อกำหนด กฎระเบียบ กฎหมายที่ล้าสมัยและไม่เหมาะสมไม่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้ทำงานไม่คล่องตัวล่าช้า - แต่ละหน่วยงานมีมาตรฐานการใช้ข้อมูลแตกต่างกัน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบูรณาการข้อมูลและจัดทำมาตรฐานข้อมูลกลาง - กฎระเบียบและการได้รับงบประมาณล่าช้า - ยังไม่มีกฎหมายลงโทษผู้กระทำความผิดด้าน ICT |

ที่มา : แบบสำรวจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวงแรงงาน โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550

จากการสำรวจวิจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงานได้นำมาวิเคราะห์โดยกลไกของ TOWS (Dynamics of TOWs Analysis) เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา 4 ลักษณะ คือ (1) SO Strategy (2) ST Strategy (3) WO Strategy (4) WT Strategy ดังนี้

1. จุดแข็ง-โอกาส (Strength-Opportunity: SO)
 - มีมาตรฐานข้อมูลกลางของกระทรวง และมาตรฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศระดับประเทศ ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้
 - มีความพร้อมด้านอุปกรณ์ Hardware ทำให้เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐผ่านระบบเครือข่าย Intranet หรือ Internet ได้
 - มีโครงสร้างการบริหารด้าน ICT ชัดเจน และหน่วยงานที่รับผิดชอบชัดเจน ทำให้การวางแผน ICT ของกระทรวงมีทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับแผน ICT ของชาติได้
2. จุดแข็ง-ภัยคุกคาม (Strength -Threat: ST)
 - ผู้บริหารของกระทรวงมีแนวคิดและการดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบบูรณาการเป็นหลัก ขณะที่แต่ละหน่วยงานมีมาตรฐานการใช้ข้อมูลแตกต่างกัน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบูรณาการข้อมูลและจัดทำมาตรฐานข้อมูลกลาง
3. จุดอ่อน-โอกาส (Weakness-Opportunity: WO)
 - ขาดแคลนบุคลากรด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (MIS) ในขณะที่นโยบาย ICT ของรัฐต้องการให้หน่วยงานต่างๆ มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและขอบเขตการพัฒนา ICT อย่างมีทิศทาง (การสร้าง Knowledge Worker ด้าน ICT จากภายนอก)
 - ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้าน ICT น้อยและล่าช้า แต่รัฐบาลให้การสนับสนุนการของบประมาณด้าน ICT
 - โครงสร้างการบริหารงานหลายขั้นตอนทำให้การบริหารงานล่าช้า แต่มีคณะกรรมการไตรภาคี ทำให้การดำเนินงานด้าน ICT ตอบสนองได้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการ
 - ฐานข้อมูลบนเมนเฟรมระบบปิด แต่มียุทธศาสตร์พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานภาครัฐ และโครงการเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (การเชื่อมโยง ICT กับภายนอก)
4. จุดอ่อน-ภัยคุกคาม (Weakness-Threat: WT)
 - งบประมาณ ICT ได้รับล่าช้า ประกอบกับการพัฒนา ICT มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้ระบบ ICT ไม่ทันสมัย
 - ระบบเครื่องมืออุปกรณ์ของแต่ละฝ่ายจัดหา (Hardware) ของแต่ละหน่วยงานในกระทรวงจัดหาโดยเอกเทศ การจัดทำซอฟต์แวร์ยังจำกัดอยู่กับงานประจำ ยังขาดการออกแบบเพื่อร่วมกันใช้ข้อมูลร่วมกับหน่วยงานอื่น

5.4.2 การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ตามมิติบุคลากร กระบวนการทำงาน และเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ตามมิติบุคลากร (Staff : S) กระบวนการทำงาน (Process : P) เทคโนโลยี (Technology : T) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของมิติต่างๆ ตามช่องว่างที่ได้จากผลการศึกษา โดยทำการแก้ไขในมิติที่มีช่องว่างมากที่สุดก่อน เพื่อเป็นการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับในการแก้ปัญหาที่สำคัญที่สุดก่อน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 คือคะแนนมากที่สุด และ 0 คือคะแนนน้อยที่สุด โดยที่ระดับความคาดหวังคือ ระดับคะแนนที่ผู้ตอบเห็นว่าเป็นระดับคะแนนที่ทำให้มีดีนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ความเป็นจริงคือ ระดับคะแนนที่มีดีนด้านนั้นๆ มีอยู่ และช่องว่างคือ ผลต่างระหว่างความคาดหวังและความเป็นจริง ทั้งนี้ถ้าช่องว่างมากแสดงให้เห็นว่ามีดีนด้านนั้นมีปัญหามาก และช่องว่างน้อยแสดงว่ามีดีนนั้นไม่ค่อยเป็นปัญหา โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ผลการประเมินมิติด้านบุคลากร (Staff : S)

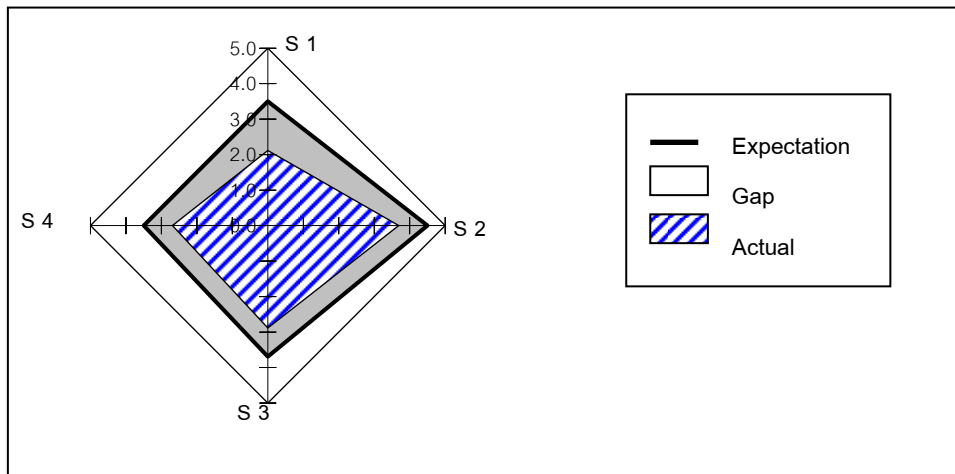
จากการสำรวจประเมินระดับความคาดหวังและที่เป็นจริงมิติด้านบุคลากรของกระทรวงตามตารางที่ 5.4 สามารถสรุปผลการประเมินได้แผนภาพที่ 5.5 ทั้งนี้จากการพิจารณาผลการประเมินพบว่า มีความคาดหวังด้านความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรภายในองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ช่องว่างที่มากที่สุดคือ ความเพียงพอของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แม้ว่าจะมีระดับความคาดหวังน้อย เนื่องจากเป็นเรื่องของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ความเพียงพอในด้านปริมาณพบว่ามีปัญหา แต่ถ้าคุณภาพบุคลากรมากขึ้นจะช่วยลดปัญหาในเรื่องความเพียงพอนี้ได้ อย่างไรก็ตามประเด็นที่ควรเข้าไปทำการแก้ไขโดยเร็วที่สุดคือด้านความเพียงพอของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

ตารางที่ 5.4 สรุปช่องว่าง (Gap) ของมิติด้านบุคลากรของกระทรวงแรงงาน

| บุคลากร (Staff : S) | ความคาดหวัง | ความเป็นจริง | ช่องว่าง |
|---|-------------|--------------|----------|
| 1. ความเพียงพอของบุคลากรด้าน IT (S1) | 3.5 | 2.1 | 1.4 |
| 2. ความรู้พื้นฐาน IT ของบุคลากรภายในองค์กร (S2) | 4.5 | 3.7 | 0.8 |
| 3. วุฒิการศึกษาของบุคลากรด้าน IT (S3) | 3.7 | 2.9 | 0.8 |
| 4. การ Outsource (S4) | 3.5 | 2.7 | 0.8 |

ที่มา : แบบสำรวจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวงแรงงาน โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550

แผนภาพที่ 5.5 ผลการประเมินมิติด้านบุคลากรของกระทรวงแรงงาน



(2) ผลการประเมินมิติด้านกระบวนการทำงาน

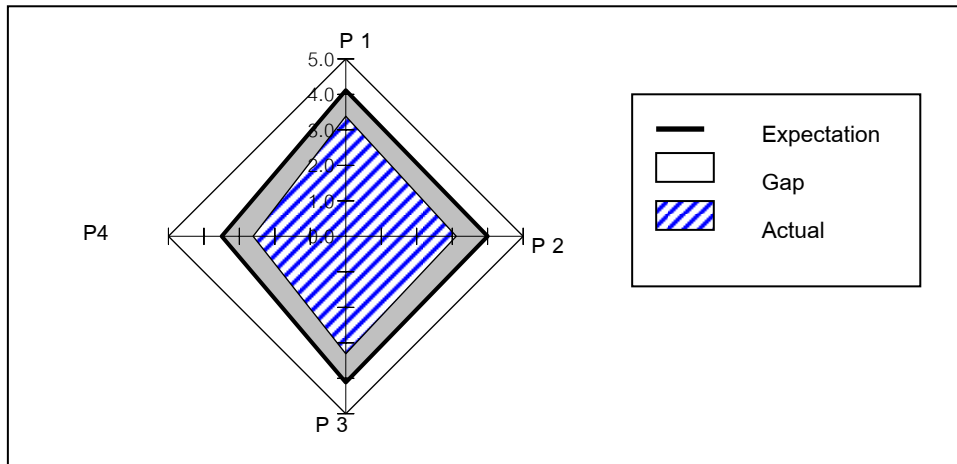
จากการสำรวจประเมินระดับความคาดหวังและที่เป็นจริง มิติด้านกระบวนการทำงานของกระทรวง ตามตารางที่ 5.5 สามารถสรุปผลการประเมินได้ดังแผนภาพที่ 5.6 ทั้งนี้จากการพิจารณาผลการประเมินพบว่า มีความคาดหวังด้านระบบงานที่สนับสนุนการทำงาน และการทำงานเป็นเครือข่ายที่มีการประสานงาน มีระดับความคาดหวังเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จมากที่สุด ทั้งนี้ช่องว่างที่มากที่สุดคือ ระบบความเชื่อมโยงของเอกสาร และการเข้าถึงข้อมูลของประชาชนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ดังนั้นประเด็นดังกล่าว ควรได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพโดยเร็วที่สุด

ตารางที่ 5.5 สรุปช่องว่าง (Gap) ของมิติด้านกระบวนการทำงานของกระทรวงแรงงาน

| กระบวนการทำงาน (Process : P) | ความคาดหวัง | ความเป็นจริง | ช่องว่าง |
|---|-------------|--------------|----------|
| 1. ระบบงานที่สนับสนุนการทำงาน (P1) | 4.1 | 3.4 | 0.7 |
| 2. ระบบความเชื่อมโยงของเอกสาร (P2) | 4 | 3.1 | 0.9 |
| 3. การทำงานเป็นเครือข่ายที่มีการประสานงาน (P3) | 4.1 | 3.3 | 0.8 |
| 4. การเข้าถึงข้อมูลของประชาชนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม (P4) | 3.5 | 2.6 | 0.9 |

ที่มา : แบบสำรวจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวงแรงงาน โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550

แผนภาพที่ 5.6 ผลการประเมินมิติด้านกระบวนการทำงานของกระทรวงแรงงาน



(3) ผลการประเมินมิติด้านเทคโนโลยี

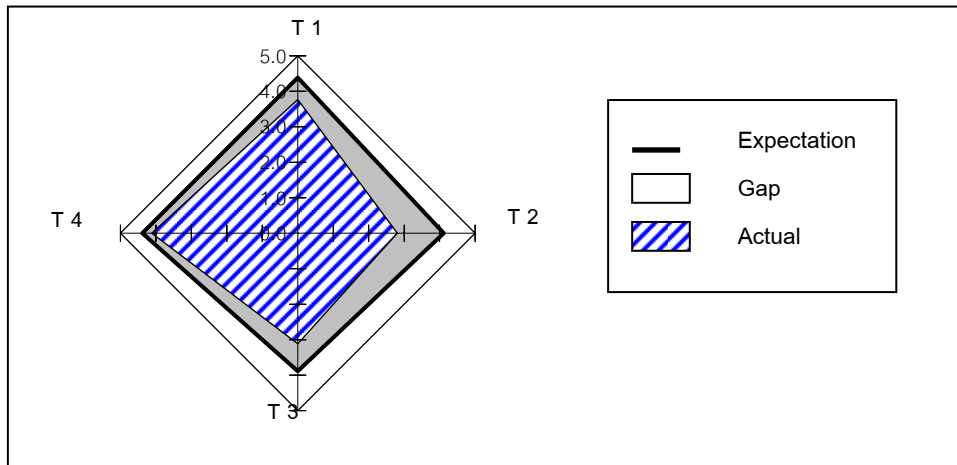
จากการสำรวจประเมินระดับความคาดหวังและที่เป็นจริง มิติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวง ตามตารางที่ 5.6 สามารถสรุปผลการประเมินได้ดังแผนภาพที่ 5.7 ทั้งนี้จากการพิจารณาผลการประเมินพบว่า มีประเด็นเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์ต่อคนมีช่องว่างมากที่สุด ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าจำนวนคอมพิวเตอร์ยังไม่พอต่อการใช้งาน และเพื่อจะให้กระทรวงสามารถบรรลุตาม e-Government แล้ว การจัดสรรคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการใช้งานเป็นเรื่องที่จำเป็นมากที่สุด

ตารางที่ 5.6 สรุปช่องว่าง (Gap) ของมิติด้านเทคโนโลยีของกระทรวงแรงงาน

| เทคโนโลยี (Technology : T) | ความคาดหวัง | ความเป็นจริง | ช่องว่าง |
|--|-------------|--------------|----------|
| 1. ระบบสื่อสาร Internet & Intranet (T1) | 4.4 | 3.8 | 0.6 |
| 2. จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อคน (T2) | 4.1 | 2.8 | 1.3 |
| 3. เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (Network) ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน (T3) | 3.9 | 3.1 | 0.8 |
| 4. มีเครือข่ายเชื่อมโยงทั่วประเทศ (T4) | 4.4 | 4.1 | 0.3 |

ที่มา : แบบสำรวจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวงแรงงาน โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550

แผนภาพที่ 5.7 ผลการประเมินมิติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวงแรงงาน



(4) สรุปผลการประเมินมิติด้านบุคลากร กระบวนการทำงาน และเทคโนโลยี

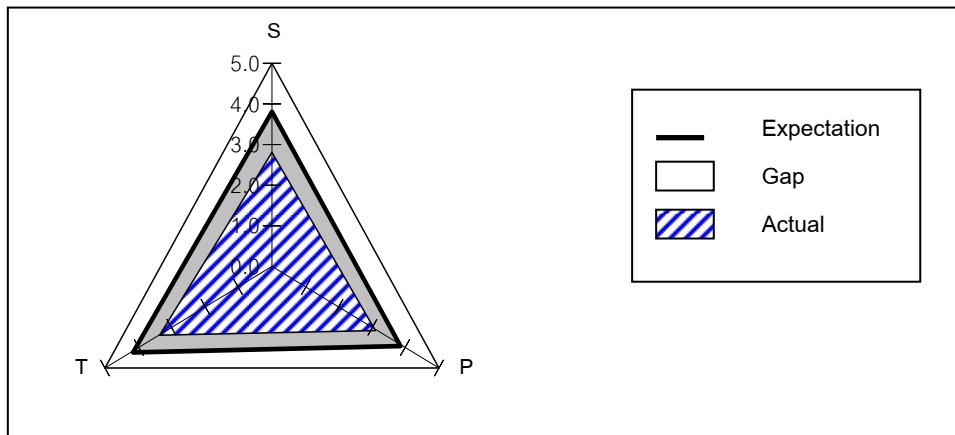
จากการสำรวจประเมินภาพรวมระดับความคาดหวังและที่เป็นจริง ตามมิติด้านบุคลากร กระบวนการทำงาน และเทคโนโลยีตามตารางที่ 5.7 สามารถสรุปผลการประเมินได้ดังแผนภาพที่ 5.8 พบว่าประเด็นด้านบุคลากรมีช่องว่างมากที่สุด และด้านกระบวนการทำงานและเทคโนโลยีมีช่องว่างเท่าๆ กัน อย่างไรก็ตามพบว่าระดับความคาดหวังในมิติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาก เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเข้ามาช่วยสนับสนุนการทำงานด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในส่วนกระบวนการทำงานและเทคโนโลยีแล้วพบว่ามีความช่องว่างเท่ากัน ในการจัดสรรงบประมาณควรทำการจัดสรรงบประมาณในเรื่องของกระบวนการทำงานก่อนเทคโนโลยี เนื่องจากการต้องทำกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพก่อนและใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนให้กระบวนการทำงานให้ทำงานให้เร็วขึ้น อย่างไรก็ตามประเด็นที่ควรเข้าไปทำการแก้ไขโดยเร็วที่สุดในภาพรวมทั้ง 3 มิติคือด้านบุคลากรของกระทรวง

ตารางที่ 5.7 สรุปช่องว่าง (Gap) ของมิติด้านบุคลากร กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีของกระทรวงแรงงาน

| มิติ S, P, T | ความคาดหวัง | ความเป็นจริง | ช่องว่าง |
|------------------------------|-------------|--------------|----------|
| บุคลากร (Staff : S) | 3.8 | 2.8 | 1.0 |
| กระบวนการทำงาน (Process : P) | 3.9 | 3.1 | 0.8 |
| เทคโนโลยี (Technology : T) | 4.2 | 3.4 | 0.8 |

ที่มา : แบบสำรวจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวงแรงงาน โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550

แผนภาพที่ 5.8 ผลการประเมินมิติด้านบุคลากร กระบวนการทำงาน และเทคโนโลยีของกระทรวงแรงงาน



ข้อเสนอแนะที่ได้จากการสำรวจ

1. ควรมีหน่วยงานกลางเพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการในภาพรวมให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า เช่น มีหน่วยงานที่ดูแลระบบเครือข่ายโดยรวมของกระทรวงโดยตรง ทั้งด้านข้อมูลและการแก้ปัญหาเมื่อระบบขัดข้อง รวมทั้งทำการตรวจสอบความต้องการใช้ระบบต่างๆ ของหน่วยงานภายในกระทรวง และพัฒนาระบบสารสนเทศให้ใช้งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรมีระบบ Backup Site ในทุกหน่วยงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในกรณีที่ Server ที่ใช้อยู่เกิดขัดข้อง เพื่อสามารถให้บริการประชาชนต่อไป โดยใช้ Server และข้อมูลจาก Backup Site
3. ควรพัฒนาความรู้เพิ่มเติมให้แก่เจ้าหน้าที่ด้านเทคนิคอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานระดับอื่นๆ ด้วย
4. ควรจัดทำมาตรฐานข้อมูล เอกสาร และมาตรฐานทางด้านเทคนิคของแต่ละหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้การใช้งานคอมพิวเตอร์เป็นระบบที่ทำงานร่วมกันได้อย่างสมบูรณ์ (Interoperability) โดยจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบที่ทันสมัย สามารถนำไปวิเคราะห์คาดการณ์สถานการณ์และนำไปใช้เพื่อกำหนดนโยบาย วางแผนและแก้ไขปัญหาแรงงาน รวมทั้งมีศูนย์กลางข้อมูล และเครือข่ายสารสนเทศที่สามารถเชื่อมต่อกับกระทรวงอื่นได้ โดยไม่ติดข้อจำกัดด้านฮาร์ดแวร์และระบบจัดการฐานข้อมูลที่ใช้ในการจัดเก็บ รวมทั้งกำหนดค่านิยมของข้อมูลให้ชัดเจนว่าหน่วยงานใดเป็นเจ้าของข้อมูล
5. ควรมีการปรับปรุงระบบบริหารจัดการระบบเครือข่าย เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีความคล่องตัวในการให้บริการ และการแก้ไขปัญหากรณีระบบขัดข้อง
6. ยกกระดับความรู้และเพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก (Knowledge Worker) เข้ามาทำงานในกระทรวง และพัฒนาความรู้ในเชิงปฏิบัติต่อยอดให้รวดเร็ว รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมเจ้าหน้าที่อื่นให้สามารถเข้ามาทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร

7. พัฒนารูปแบบของหน่วยงานที่ดูแลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงทั้งระบบ ให้มีอำนาจในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น

8. พัฒนาระบบเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานในรูปแบบ Internet และ Intranet (ทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) รวมทั้งพัฒนาข้อมูลของแต่ละหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ Share ข้อมูลซึ่งกันและกันได้ เพื่อความรวดเร็วให้กับเครือข่ายการเชื่อมโยงระหว่างส่วนภูมิภาคกับส่วนกลาง และมีการจัดลำดับความสำคัญให้กับข้อมูลที่จัดส่ง

บทที่ 6

การประเมินผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในปี 2549

การประเมินผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในช่วงแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2548-2551) ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

ส่วนแรก เป็นการประเมินภาพรวมการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในระดับนโยบาย โดยพิจารณาองค์ประกอบของแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานโดยรวม ว่ามีการกำหนดทิศทาง การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานได้ครอบคลุมตามเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ตามกฎหมายของกระทรวงแรงงานหรือไม่ ซึ่งได้จากการศึกษาทบทวนเอกสารต่างๆ อาทิ พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดและวางแผนยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการแผนงาน/โครงการต่างๆ ของกระทรวงแรงงาน และรายงานประจำปี

ส่วนที่สอง เป็นการประเมินผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในระดับปฏิบัติ โดยพิจารณาผ่านกรมและสำนักงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยประเมินความสามารถในการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้สอดคล้องกับทิศทางของกระทรวงและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

6.1 การประเมินภาพรวมการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในระดับนโยบาย

การประเมินภาพรวมการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในหัวข้อนี้ เป็นการวัดผลการดำเนินงานของผู้บริหารซึ่งอยู่ในระดับคณะกรรมการของกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบกำหนดทิศทางของกระทรวง โดยการประเมินได้พิจารณาในประเด็นความสอดคล้องระหว่างแผนยุทธศาสตร์กับภารกิจของกระทรวงแรงงาน ตามกฎหมาย การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน และภาพรวมการกระจายงบประมาณของกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นการพิจารณาในด้านประสิทธิผล (Effectiveness) ของการดำเนินงาน

6.1.1 แผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน

ก่อนที่จะประเมินภาพรวมการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในปี 2549 เพื่อให้เห็นพัฒนาการแผนยุทธศาสตร์จึงได้สรุปวิวัฒนาการของแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานนับแต่เริ่มก่อตั้งกระทรวงแรงงานปี 2545 เป็นต้นมา พอสังเขปดังนี้

กระทรวงแรงงานมีแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานที่จัดเป็นแผนแม่บทของกระทรวงจำนวน 2 ฉบับคือ

- แผนพัฒนาแรงงาน ฉบับ พ.ศ. 2546-2549
- แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548-2551

และแผนยุทธศาสตร์ซึ่งมิใช่แผนแม่บทแต่กระทรวงแรงงานต้องจัดทำตามกฎหมายอีก 2 ฉบับคือ

- แผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2547-2551
- แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551

โดยทั้ง 4 แผนมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน

1. แผนพัฒนาแรงงาน ฉบับ พ.ศ. 2546-2549

กระทรวงแรงงานได้มีแผนแม่บทของกระทรวงตั้งตั้งแต่ปี 2545 ซึ่งเป็นปีที่กระทรวงแรงงานได้ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 โดยแยกภารกิจด้านประชาสงเคราะห์ไปสังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แผนแม่บทที่กระทรวงเริ่มจัดทำขึ้นเป็นฉบับแรกนี้ใช้ชื่อว่า “แผนพัฒนาแรงงาน ฉบับ พ.ศ. 2546-2549” ซึ่งเป็นแผนที่ปรับปรุงจากแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2549) และได้ยึดแนวทางหลักตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) นโยบายของรัฐบาล นโยบายและวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงาน (ซึ่งในขณะนั้นคือกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม)

นอกจากนี้แผนพัฒนาแรงงาน ฉบับ พ.ศ. 2546-2549 ยังได้ระดมความเห็นกรอบแนวคิดของแผนจากผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ คือหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดในภูมิภาคและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง ภาคเอกชน องค์กรอิสระ (NGO) ตลอดจนนักวิชาการสาขาต่างๆ เพื่อให้ภารกิจของกระทรวงบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และเพื่อให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาแบบองค์รวมที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาไว้ด้วย

• วิสัยทัศน์กระทรวงแรงงานในแผนพัฒนาแรงงาน ฉบับ พ.ศ. 2546-2549

“กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ มุ่งเน้นให้แรงงานเป็นแรงงานที่มีศักยภาพเพียงพอ ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และอยู่บนพื้นฐานของความมีหลักประกันในอาชีพและความมั่นคงในชีวิต มีสภาพแวดล้อม มีคุณภาพชีวิตที่ดี”

• เป้าประสงค์ที่จะดำเนินการให้ได้ผลเป็นรูปธรรมในปีสุดท้ายของแผน

“กำลังแรงงานมีงานทำ มีทักษะฝีมือได้มาตรฐานฝีมือแรงงานทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และความต้องการของตลาดแรงงาน มีวินัยในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ตลอดจนผู้ประกันตนได้รับประโยชน์จากระบบการประกันสังคมอย่างเสมอภาค รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรบุคลากรและระบบงานที่มีประสิทธิภาพในการบริการประชาชน มีเทคโนโลยี ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้”

• ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาแรงงาน ฉบับ พ.ศ. 2546-2549

แผนพัฒนาแรงงาน ฉบับ พ.ศ. 2546-2549 ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนากระทรวงไว้ 6 ยุทธศาสตร์ได้แก่

1. การส่งเสริมการมีงานทำ
2. การเพิ่มศักยภาพและพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. การเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน
4. การสร้างหลักประกันความมั่นคง
5. การพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหาร
6. การพัฒนาระบบสารสนเทศ

2. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548-2551

ในปลายปี 2548 แต่ละส่วนราชการมีการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี เพื่อสอดคล้องกับนโยบายการบริหารแผ่นดินของรัฐบาลในระยะ 4 ปี ตามวาระของรัฐบาลในขณะนั้น (ซึ่งเดิมแต่ละกระทรวงจัดทำแผน 5 ปี ตามวาระของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำแผนแม่บทฉบับใหม่ใช้ชื่อว่า “แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548-2551” โดยมุ่งหวังให้แผนแม่บทฉบับนี้เป็นแผนหลักในการกำหนดทิศทางและการจัดทำแผนปฏิบัติการของกระทรวง เพื่อจัดทำคำของบประมาณที่สอดคล้องกับระบบงบประมาณแบบใหม่ที่มุ่งเน้นการจัดสรรงบประมาณตามยุทธศาสตร์ของแผนและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-Based) รวมทั้งเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับติดตามและประเมินผล การทำงานภายใต้ระบบการสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators: KPIs)

• วิสัยทัศน์กระทรวงแรงงานในแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2548-2551

“กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรหลักในการบริหารแรงงาน พัฒนาประชากรให้มีความก้าวหน้า มีศักยภาพ สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขัน มีหลักประกันมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี”

• เป้าประสงค์ที่จะดำเนินการให้ได้ผลเป็นรูปธรรมในปีสุดท้ายของแผน

“แรงงานมีงานทำทั้งในระบบและนอกระบบ มีความรู้ ทักษะและฝีมือได้ตามมาตรฐานสากล ได้รับการคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิต ในส่วนของผู้ประกอบการจะได้รับการพัฒนาให้มีระบบการจัดการแรงงานที่ดีตามมาตรฐานสากล เพื่อสามารถแข่งขันทางการค้ากับนานาประเทศ โดยกระทรวงแรงงานจะทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางบริหารจัดการด้านแรงงานที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของสังคม”

• ยุทธศาสตร์ในแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548-2551

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548-2551 ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนากระทรวงไว้ 5 ยุทธศาสตร์ได้แก่

1. การขยายโอกาสการมีงานทำทั้งในและนอกระบบ
2. การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล
3. การขยายการคุ้มครองแรงงานให้มีหลักประกันอย่างทั่วถึง
4. การพัฒนาระบบการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า
5. การพัฒนาศักยภาพองค์กรให้เป็นองค์กรชั้นนำ

แผนยุทธศาสตร์ที่มีใช้แผนแม่บทแต่กระทรวงแรงงานต้องจัดทำ

1. แผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2547-2551)

ในปี 2546 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เสนอต่อคณะรัฐมนตรี กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำ “แผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2547-2551)” โดยนำแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญ นโยบายเศรษฐกิจและด้านแรงงานของรัฐบาล ระเบียบวาระแห่งชาติ แนวทางการบริหารแบบ CEO และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาเป็นปัจจัยหลักในการจัดทำแผนฉบับนี้

นอกจากนี้ยังได้นำกระแสโลกาภิวัตน์และผลกระทบต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย รวมทั้งสภาวะสังคม การแก้ปัญหาความยากจนและสร้างสังคมที่เป็นธรรมมาประกอบเป็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงด้วย ซึ่งแผนฉบับนี้มีใช้แผนแม่บทของกระทรวงแต่เป็นแผนที่ต้องจัดทำขึ้นตามกฎหมายเพื่อการติดตามผลการดำเนินงานของข้าราชการในกระทรวงโดย ก.พ.ร.

2. แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงแรงงาน

ในปลายปี 2548 กระทรวงแรงงานได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ตามกฎหมายขึ้นอีกฉบับคือ “แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงแรงงาน” ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อให้ทุกส่วนราชการสามารถนำแผนการบริหารราชการแผ่นดิน 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 (ซึ่งถือว่าเป็นยุทธศาสตร์ชาติอยู่ในขณะนั้น) มาเป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ของทุกส่วนราชการต่อไป โดยแผนปฏิบัติราชการฉบับนี้ได้จัดทำไปพร้อมๆ กับการจัดทำแผนแม่บทของกระทรวงคือ แผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2548-2551 จึงทำให้ประเด็นยุทธศาสตร์ของทั้งสองแผนมีความคล้ายกัน

6.1.2 การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548-2551 และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 ได้จัดทำแล้วเสร็จในปลายปี 2549 ซึ่งล่าช้ากว่าการจัดทำคำของบประมาณประจำปี 2549 ที่แล้วเสร็จประมาณเดือนพฤษภาคม 2548 กอปรกับผลกระทบที่เกิดจากปัจจัยภายนอกคือสถานการณ์ทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ส่งผลให้แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548-2551 มิได้ถูกนำมาใช้อย่างเป็นรูปธรรมมากนัก

ปัญหาที่ทำให้เกิดความสับสนอีกประการหนึ่งคือ นอกจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานซึ่งถือเป็นแผนแม่บทของกระทรวงแล้ว กระทรวงยังต้องจัดทำคำของบประมาณประจำปีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวง โดยในส่วนของจัดทำคำของบประมาณนี้มีประเด็นยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งกำหนดโดยสำนักงบประมาณและพิจารณาให้สอดคล้องตามแผนการบริหารราชการแผ่นดินและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แต่ส่วนใหญ่เน้นการกำหนดยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลแต่ละปี ด้วยเหตุนี้ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณของสำนักงบประมาณ จึงมีการปรับเปลี่ยนทุกปีแล้วแต่ว่าในปีนั้นๆ รัฐบาลมีนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินมุ่งเน้นไปในทิศทางใด (ดูกรอบที่ 1 ประกอบ)

กรอบที่ 1

ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 - 2551

ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547

1. ยุทธศาสตร์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (รง.)
2. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม การแก้ไขปัญหาความยากจน และยกระดับคุณภาพชีวิต (รง.)
4. ยุทธศาสตร์ความมั่นคงของชาติ การต่างประเทศ การอำนวยความสะดวกยุติธรรม
5. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการประเทศ

ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548

1. ยุทธศาสตร์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (รง.)
2. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนทางสังคม การแก้ไขปัญหาความยากจน และยกระดับคุณภาพชีวิต (รง.)
4. ยุทธศาสตร์ความมั่นคงของชาติ การต่างประเทศ และการอำนวยความสะดวกยุติธรรม
5. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการประเทศ

ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

1. ยุทธศาสตร์การจัดความยากจน (รง.)
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะและสังคมที่มีคุณภาพ (รง.)
3. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและแข่งขันได้ (รง.)
4. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ยุทธศาสตร์การต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ (รง.)
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
7. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม
8. ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคงของรัฐ (รง.)
9. ยุทธศาสตร์รองรับการเปลี่ยนแปลงและพลวัตโลก

ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

1. ยุทธศาสตร์การจัดความยากจนและพัฒนาชนบท (รง.)
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะและสังคมที่มีคุณภาพ (รง.)
3. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้ขยายตัวอย่างสมดุล (รง.)
4. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
5. ยุทธศาสตร์การปรับประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงิน
6. ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคงและส่งเสริมธรรมาภิบาล (รง.)
7. ยุทธศาสตร์การปรับปรุงการบริหารงานภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

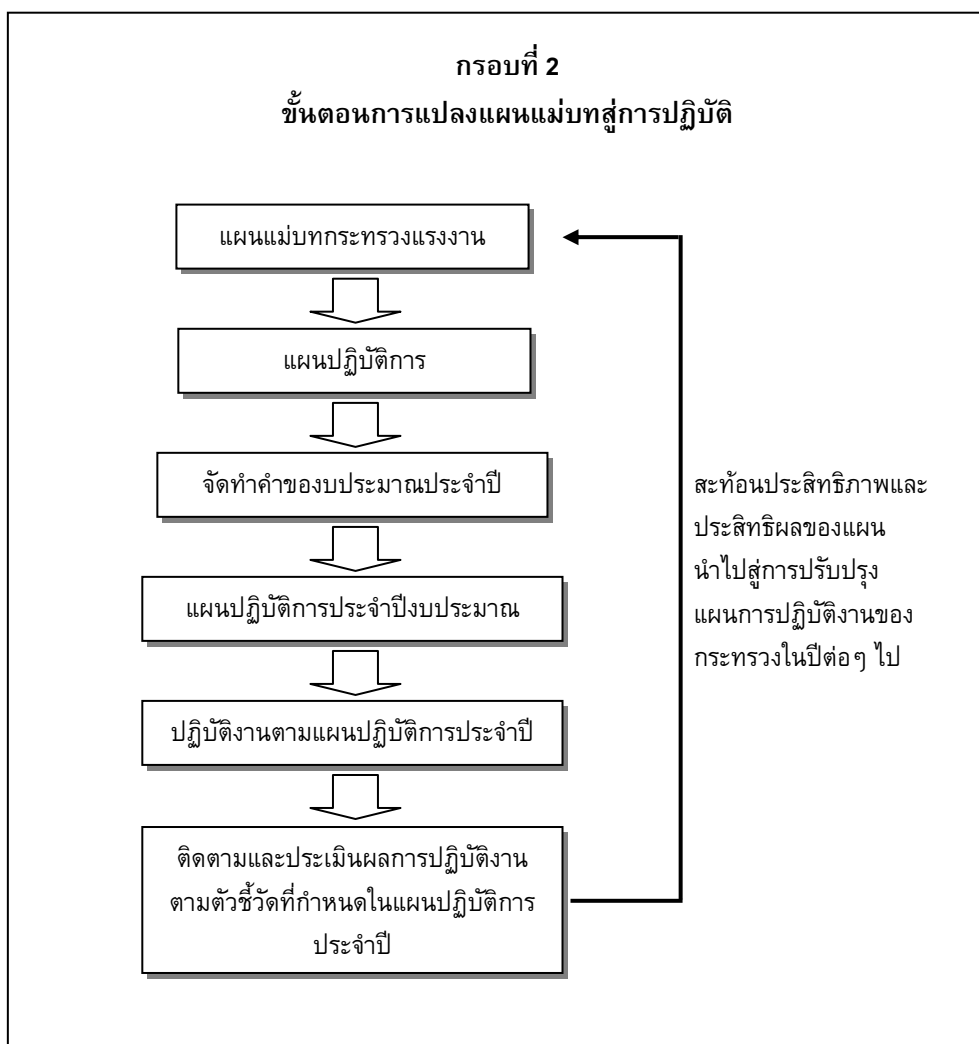
1. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี มีคุณธรรมนำความรู้ และสามารถปรับตัวสู่สังคมฐานความรู้ (รง.)
2. ยุทธศาสตร์การแก้ไขความยากจน กระจายความเจริญสู่ชนบท และลดช่องว่างของรายได้ (รง.)
3. ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (รง.)
4. ยุทธศาสตร์การดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการใช้ประโยชน์จากหลากหลายทางชีวภาพให้เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
6. ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคงของชาติและความสงบสุขของสังคม (รง.)
7. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการหนี้ภาครัฐ

หมายเหตุ : (รง.) หมายถึง ยุทธศาสตร์นั้นเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานโดยตรง

ที่มา : เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547-2551

โดยหลักการแล้วขั้นตอนการจัดทำแผนต้องเริ่มต้นที่การจัดทำแผนแม่บท แล้วแปลงสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ และเมื่อถึงเวลาจัดทำค่าของงบประมาณรายปี กระทรวงต้องนำแผนปฏิบัติการมาประกอบการพิจารณาค่าของงบประมาณ เมื่อได้รับอนุมัติงบประมาณแล้ว กระทรวงจึงจัดทำแผนปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติงบประมาณ เพื่อใช้ปฏิบัติงานของกระทรวงในปีงบประมาณนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานของกระทรวงดำเนินไปตามกรอบทิศทางที่กระทรวงได้กำหนดไว้แต่แรก และเมื่อต้องติดตามผลการปฏิบัติงาน กระทรวงจะสามารถเชื่อมโยงกลับไปถึงแผนแม่บทได้ เป็นการสะท้อนถึงการบริหารงานตามแผนของกระทรวงว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงไร

ทั้งนี้การนำแผนแม่บทกระทรวงแรงงานมาปฏิบัติได้จริงนั้น จะต้องผ่านขั้นตอนต่างๆ ซึ่งได้แสดงให้เห็นในกรอบที่ 2 ต่อไปนี้



แต่ในทางปฏิบัติจริงกระทรวงแรงงานไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการข้างต้น (กรอบที่ 2) ได้ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดทำค่าของงบประมาณในแต่ละปีต้องจัดทำล่วงหน้าและเหลื่อมปี ตัวอย่างเช่น การจัดทำค่าของงบประมาณประจำปี 2549 กระทรวงต้องจัดทำให้แล้วเสร็จประมาณเดือนเมษายนหรือพฤษภาคม 2548 เพื่อเริ่มใช้เงินงบประมาณประจำปี 2549 ในเดือนตุลาคม 2548 และสิ้นสุดในเดือนกันยายน 2549 เป็นต้น และ

การจัดทำแผนแม่บทที่ผ่านมาของกระทรวง จัดทำแล้วเสร็จไม่ทันกับเวลาจัดทำค่าของงบประมาณ จึงทำให้ระยะเวลาการนำแผนแม่บทไปใช้เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานล่าช้าไป 1-2 ปีเสมอ เช่น แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548-2551 จัดทำแล้วเสร็จจริงในปลายปี 2548 ขณะที่การจัดทำค่าของงบประมาณประจำปี 2548 และ 2549 ได้จัดทำเสร็จสมบูรณ์ก่อนแล้ว จึงทำให้แผนปฏิบัติการที่วางไว้ในปี 2548 และ 2549 ตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548-2551 ไม่ได้ถูกนำมาใช้จริง ซึ่งหากกระทรวงจะนำแผนไปใช้จะต้องเริ่มในปี 2550 เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ การจัดทำค่าของงบประมาณตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา กระทรวงจึงมิได้นำข้อความของยุทธศาสตร์ในแผนแม่บทมาใช้ โดยตรง แต่ได้กำหนดข้อความ (Key Words) ยุทธศาสตร์ของกระทรวงขึ้นใหม่ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การจตุรระบบประมาณตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อของบประมาณจากสำนักงบประมาณ จึงมีข้อสังเกตว่าหากยุทธศาสตร์การจตุรระบบประมาณในแต่ละปีมีการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้ยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานที่ปรากฏในค่าของงบประมาณในปีนั้นๆ เปลี่ยนไปด้วย

นอกจากนี้ การที่กระทรวงมีทั้งแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2548-2551) และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) ซึ่งแม้ทั้งสองแผนมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่คล้ายกัน แต่กระทรวงแรงงานเลือกใช้แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) เป็นแผนหลักในการนำมาประกอบการพิจารณาจัดทำค่าของงบประมาณ เนื่องจากแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) มีความเชื่อมโยงกับการติดตามผลการปฏิบัติราชการที่กระทรวงแรงงานได้ลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการกับ ก.พ.ร. ไว้ ในขณะที่แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานไม่ได้มีการลงนาม เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ จึงทำให้แผนนี้ซึ่งถือเป็นแผนแม่บทของกระทรวงแรงงานและเป็นแผนงานตามภารกิจหลักของกระทรวงแรงงานโดยตรงถูกละเลยไป มิได้นำมาใช้ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

6.1.3 ความสอดคล้องระหว่างแผนยุทธศาสตร์กับภารกิจของกระทรวงแรงงาน

ด้วยเหตุที่กระทรวงแรงงานได้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) ดังนั้นในการพิจารณาประเด็นความสอดคล้องระหว่างแผนยุทธศาสตร์กับภารกิจของกระทรวงแรงงานในช่วงปี 2549 จึงจำเป็นต้องพิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) ซึ่งประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

1. การขยายโอกาสและเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพและการมีงานทำเพื่อขจัดความยากจน

โดยยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์ให้กำลังแรงงานมีโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพมากขึ้น และกำลังแรงงานที่ยากจนมีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้น

2. การคุ้มครองทางสังคมให้แรงงานมีหลักประกันที่เหมาะสม

โดยยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์ให้แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิต และได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม

3. การเสริมสร้างและดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

โดยยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์ให้แรงงานมีความรู้ มีฝีมือ มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง และได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานตลอดช่วงวัยทำงาน

4. การจัดระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

โดยยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์ให้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายได้รับการจัดระบบการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

5. การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

โดยยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์ให้กระทรวงมีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ เป็นที่ยอมรับของประชาชนผู้รับบริการ และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับภารกิจของกระทรวงแรงงานตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 หมวด 15 มาตรา 34 ที่กำหนดให้กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน พบว่า มีความสอดคล้องกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การดำเนินงานในปี 2549 ที่ผ่านมา กระทรวงแรงงานได้กำหนดยุทธศาสตร์ในทิศทางที่สนับสนุนภารกิจของกระทรวง และเป็นไปตามพระราชบัญญัติก่อตั้งกระทรวงแรงงาน โดยแสดงความสอดคล้องในตารางที่ 6.1

ตารางที่ 6.1 ความสอดคล้องของประเด็นยุทธศาสตร์กับภารกิจกระทรวงแรงงาน

| ภารกิจตามกฎหมาย | ประเด็นยุทธศาสตร์ |
|----------------------------|--|
| การบริหารและคุ้มครองแรงงาน | <ul style="list-style-type: none"> - การคุ้มครองทางสังคมให้แรงงานมีหลักประกันที่เหมาะสม - การจัดระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว - การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ |
| พัฒนาฝีมือแรงงาน | <ul style="list-style-type: none"> - การเสริมสร้างและดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงาน |
| ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ | <ul style="list-style-type: none"> - การขยายโอกาสและเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพและการมีงานทำ เพื่อขจัดความยากจน |

ที่มา: สรุปโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550

6.1.4 ภาพรวมการกระจายงบประมาณของกระทรวงแรงงาน

ในปี 2549 กระทรวงแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณทั้งสิ้น 18,843.25 ล้านบาท โดยกระทรวงได้จัดสรรงบประมาณทั้งหมดให้แก่แต่ละกรม/สำนักงานในสังกัดดังนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 751.44 ล้านบาท กรมการจัดหางานได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 903.31 ล้านบาท กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 1,371.69 ล้านบาท กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 865.08 ล้านบาท และสำนักงานประกันสังคมได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 14,951.72 ล้านบาท (สำนักงบประมาณ, 2549) การจัดสรรงบประมาณเช่นนี้พอจะ

สรุปได้อย่างคร่าว ๆ ว่า ในช่วงปี 2549 ที่ผ่านมากกระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงาน และสร้างหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตของแรงงาน เนื่องจากงบประมาณส่วนใหญ่ถูกจัดสรรให้กับ สำนักงานประกันสังคมซึ่งมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้หลักประกันและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต แต่ใช้ว่ามีเพียง สำนักงานประกันสังคมหน่วยงานเดียวที่ดำเนินงานด้านนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานก็มีส่วนร่วมดำเนินการเช่นเดียวกัน ส่วน ความสำคัญลำดับรองลงมาได้แก่ การพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความรู้ และมีทักษะฝีมือที่สอดคล้องกับ ความต้องการของนายจ้าง ซึ่งภารกิจส่วนนี้เป็นความรับผิดชอบหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และภารกิจนี้ก็เป็น ภารกิจหนึ่งที่มีส่วนสนับสนุนให้แรงงานได้มีงานทำ ซึ่งช่วยบรรเทาปัญหาความยากจนของคนในประเทศได้ ระดับหนึ่ง

6.2 การประเมินผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในระดับปฏิบัติ

การประเมินผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในระดับปฏิบัติ ได้แยกพิจารณาตามส่วนราชการที่อยู่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน 5 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.) กรมการจัดหางาน (กกจ.) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) และสำนักงานประกันสังคม (สปส.) โดยวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ของกรม/สำนักงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้ง 5 หน่วยงาน กับยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงแรงงาน และยุทธศาสตร์ตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งได้ พิจารณาตามเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน และเป้าหมายการให้บริการของกระทรวงแรงงานที่ ถูกกำหนดขึ้นตามเอกสารต่อไปนี้

1. แผนการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. 2548-2551) เป็นแผนที่จัดทำขึ้นตามพระราช กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยแผนฉบับนี้เป็นแผนที่จัดทำ ขึ้นเพื่อการบริหารแผ่นดินตามวาระของรัฐบาล

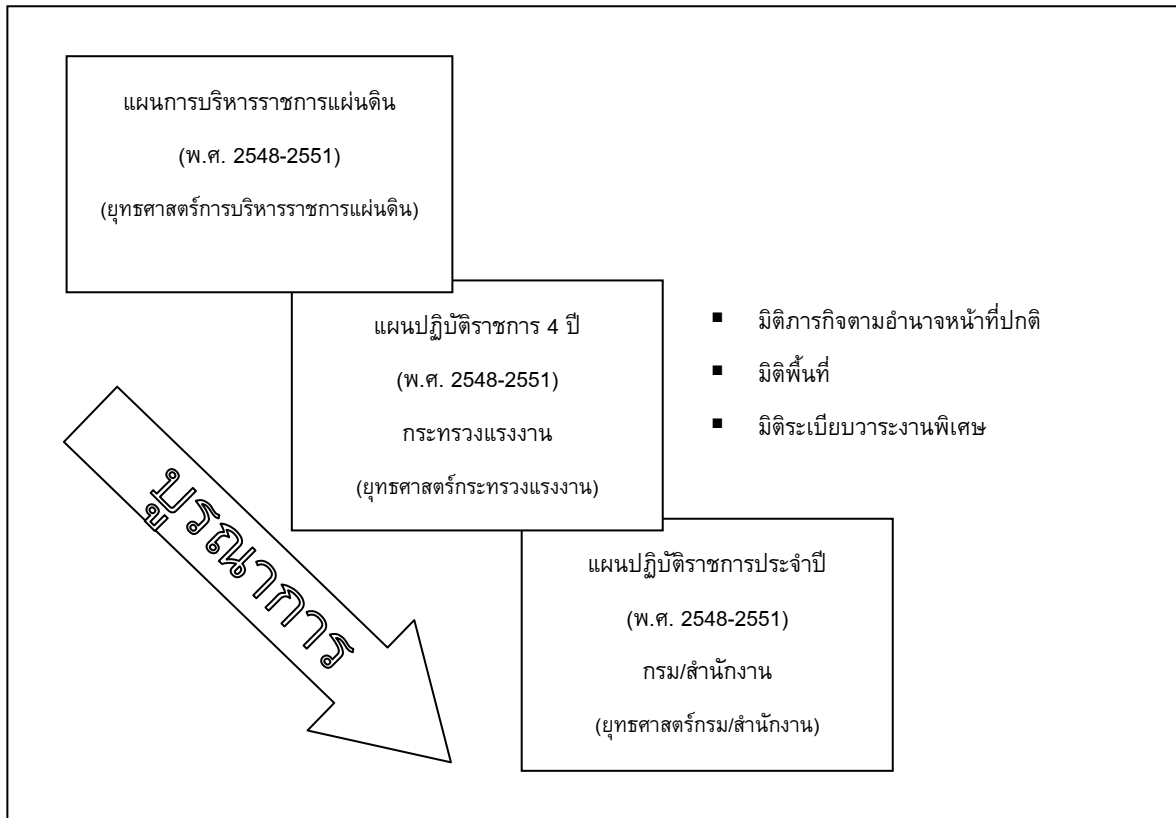
2. แผนปฏิรูปราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) กระทรวงแรงงาน เป็นแผนที่จัดทำขึ้นตาม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เช่นเดียวกับแผนการ บริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งแต่ละส่วนราชการต้องมีการจัดทำ

3. แผนปฏิรูปราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) ของกรม/สำนักงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของหน่วยงาน และสอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการ 4 ปี ของกระทรวงแรงงาน

4. เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เล่มที่ 7

(ดูแผนภาพที่ 6.1 ประกอบ)

แผนภาพที่ 6.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์



ที่มา: ดัดแปลงจากแผนการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. 2548-2551) หน้า 10 เรื่อง “กรอบความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างแผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ

6.2.1 กระทรวงแรงงาน

(1) วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรหลักในการบริหารแรงงาน พัฒนาประชากรให้มีความรู้ มีศักยภาพสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขัน มีหลักประกันมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดี

(2) พันธกิจของกระทรวงแรงงาน

- สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาฝีมือแรงงาน เสริมสร้างศักยภาพองค์ความรู้และความสามารถของกำลังแรงงาน
- ส่งเสริม ขยายโอกาสและเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพและมีงานทำของประชากร รวมทั้งจัดระบบการทำงานของแรงงานต่างด้าวและคุ้มครองคนหางาน
- คุ้มครองดูแลให้แรงงานมีความมั่นคง มีความปลอดภัย ได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี
- บริหารจัดการให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง
- พัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการด้านแรงงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

(3) ประเด็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน

แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 5 ด้าน ได้แก่

(3.1) การขยายโอกาสและเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพและการมีงานทำเพื่อจัดความ

ยากจน

โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการบริการจัดหางานในระบบ เพื่อเสริมสร้างโอกาสและทางเลือกในการหางานทำและประกอบอาชีพ

(3.2) การคุ้มครองทางสังคมให้แรงงานมีหลักประกันที่เหมาะสม

โดยการสร้างและขยายระบบการคุ้มครองทางสังคมสู่แรงงานนอกระบบและพัฒนาประสิทธิภาพการคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคม รวมทั้งเสริมสร้างมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่แรงงานในระบบอย่างทั่วถึง ตลอดจนการดูแลและรักษาสีทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีหลักประกันที่มั่นคง

(3.3) การเสริมสร้างและดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

โดยการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงวัยทำงาน เพื่อเป็นส่วนในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

(3.4) การจัดระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

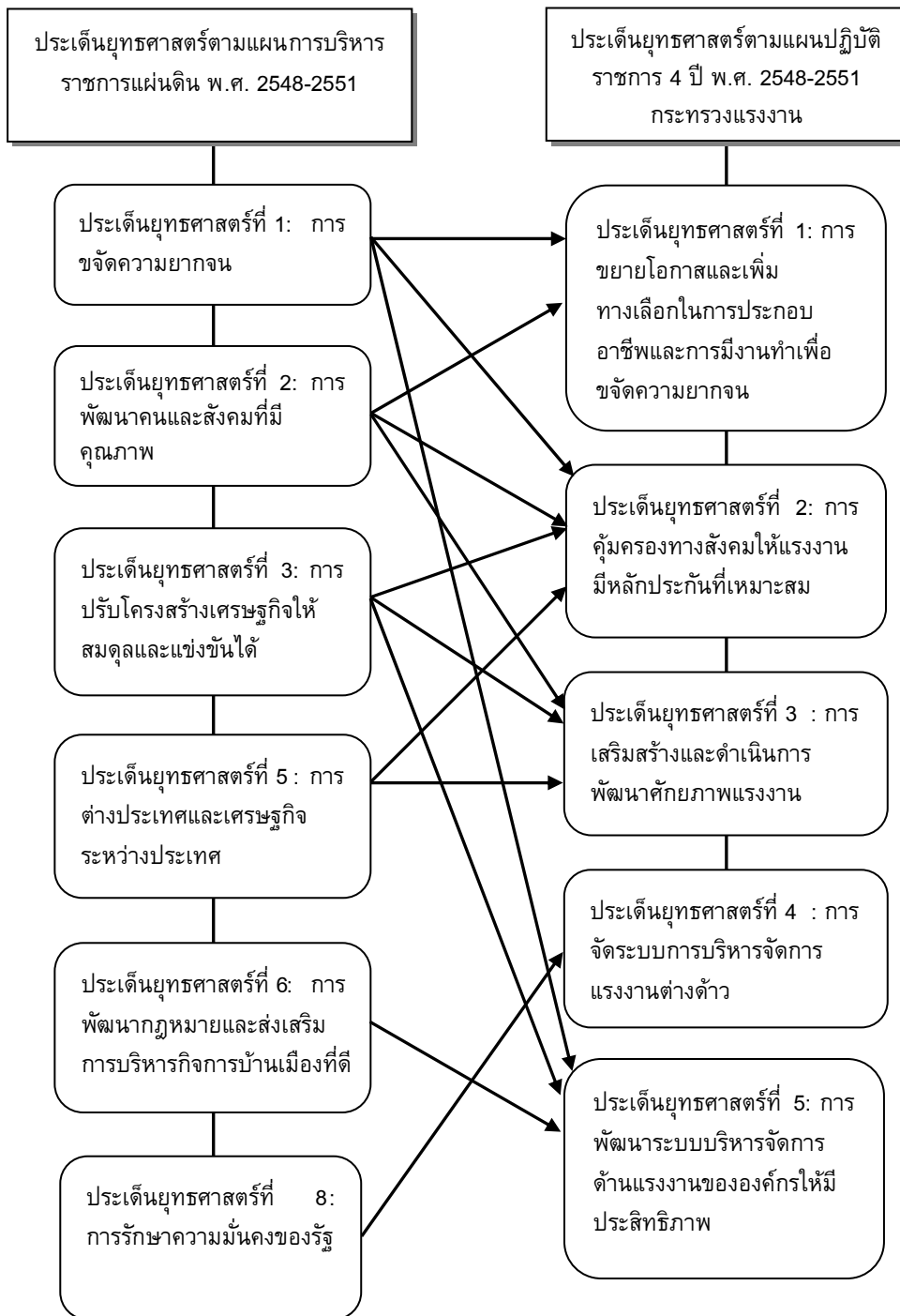
โดยการวางระบบฐานข้อมูลและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย รวมทั้งการประสานความร่วมมือและเครือข่ายการมีส่วนร่วมเพื่อจัดระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้มีความเหมาะสม สามารถสนับสนุนการประกอบการโดยไม่กระทบต่อความมั่นคงของประเทศ

(3.5) การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

โดยการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานเพื่อการบริหารและติดตามประเมินผล รวมทั้งการพัฒนากฎระเบียบให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ดังกล่าวข้างต้นมีความเชื่อมโยงกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548-2551 ดังแสดงไว้ในแผนภาพที่ 6.2 ขณะเดียวกันกรม/สำนักงานในสังกัดกระทรวงได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) เพื่อให้สอดคล้องทิศทางการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะได้กล่าวถึงในหัวข้อถัดไป

แผนภาพที่ 6.2 ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์แผนการบริหารราชการแผ่นดิน และประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน



ที่มา: 1. แผนการบริหารราชการแผ่นดิน 4 ปี พ.ศ. 2548-2551

2. แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงแรงงาน

6.2 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.)

(1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(1.1) วิสัยทัศน์

เป็นศูนย์กลางบริหารจัดการให้กำลังแรงงานมีงานทำ มีศักยภาพ มีหลักประกัน มีคุณภาพชีวิตที่ดี

(1.2) พันธกิจ

- ศึกษาวิเคราะห์ จัดทำข้อมูล (เดือนภัย) เพื่อการกำหนดนโยบาย
- พัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงานแบบบูรณาการ
- พัฒนาการให้บริการแก่แรงงานทั้งในและต่างประเทศ
- พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์
- ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการบริหารจัดการด้านแรงงาน

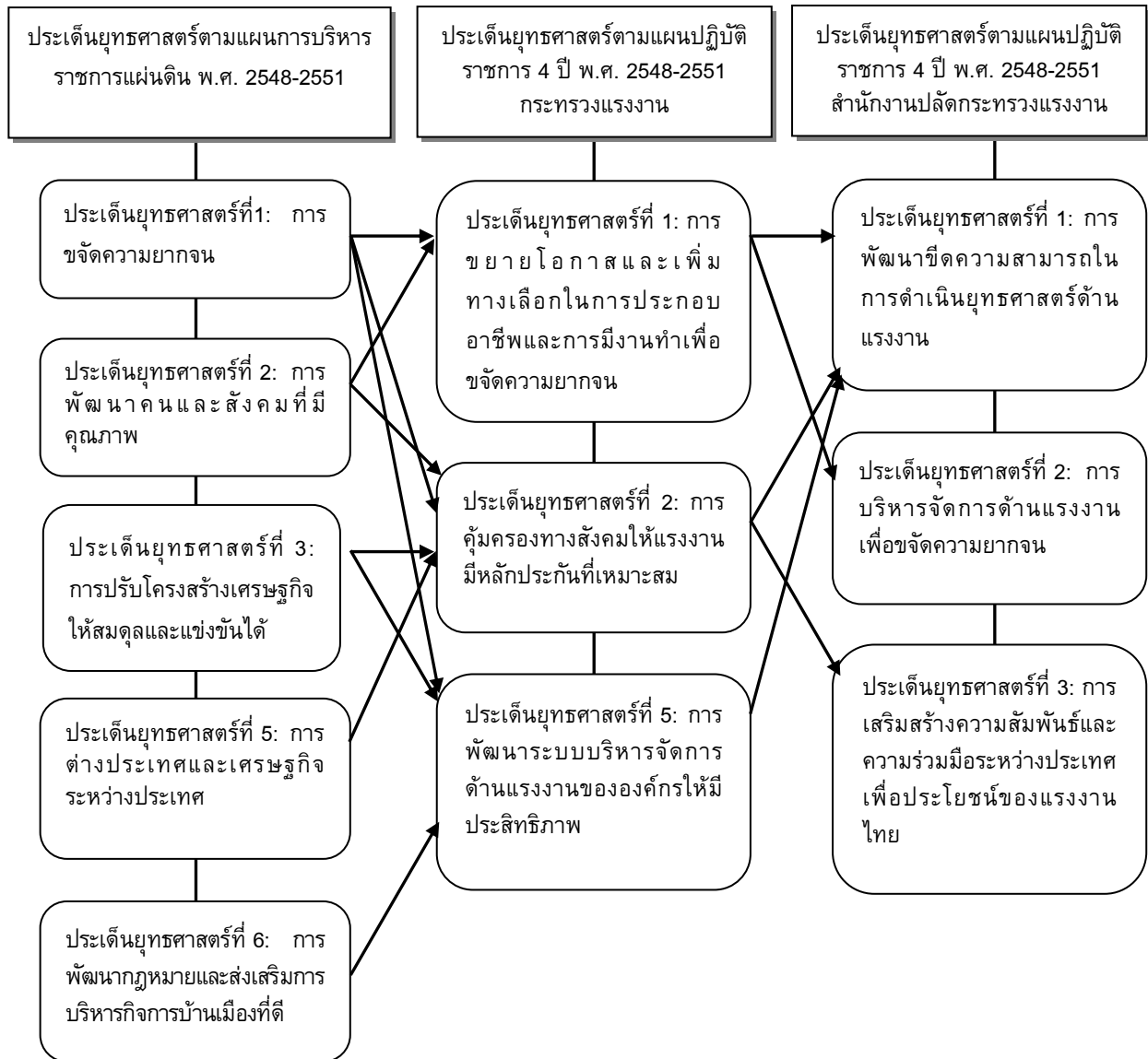
(1.3) แผนยุทธศาสตร์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนยุทธศาสตร์ที่ใช้เป็นกรอบการดำเนินงานของสำนักงาน 2 ฉบับ คือ

1. แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นแผนที่จัดทำขึ้นพร้อมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงแรงงาน
2. แผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่จะต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และเป็นกรอบในการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามกระบวนการที่กำหนดไว้ในปฏิทินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

โดยแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2554 กระทรวงแรงงาน และแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548-2551 ดังแสดงในแผนภาพที่ 6.3

แผนภาพที่ 6.3 ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน และประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



ที่มา: 1. แผนการบริหารราชการแผ่นดิน 4 ปี พ.ศ. 2548-2551

2. แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงแรงงาน

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปี 2549

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานปฏิบัติงานโดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน ดังนั้นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปี 2549 ในหัวข้อนี้จึงเป็นการประเมินตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ซึ่งแปลงมาจากแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) เพื่อสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548-2551

จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณภายใต้ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณยุทธศาสตร์ที่ 1 การขจัดความยากจน ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและแข่งขันได้ และยุทธศาสตร์ที่ 5 การต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ซึ่งมีแผนงบประมาณ 7 แผนได้แก่

- แผนงบประมาณ: ขจัดความยากจนระดับประเทศ
- แผนงบประมาณ: ขจัดความยากจนระดับบุคคล
- แผนงบประมาณ: เสริมสร้างความมั่นคงของชีวิตและสังคม
- แผนงบประมาณ: เตรียมความพร้อมแก่สังคมเพื่อให้ผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า
- แผนงบประมาณ: พัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินยุทธศาสตร์ชาติ
- แผนงบประมาณ: ส่งเสริมความสัมพันธ์กับนานาประเทศ
- แผนงบประมาณ: การทูตเพื่อประชาชน

โดยแต่ละแผนงบประมาณมีผลผลิต ตัวชี้วัด แผน และผลงาน ดังแสดงในตารางที่ 6.2

ตารางที่ 6.2 ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2549

| ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณปี 2549 | แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 | | ผลการปฏิบัติงาน สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (ตุลาคม 2548-กันยายน 2549) | | | |
|---|---|---|--|--|-----------|----------|
| | ยุทธศาสตร์ สป. | เป้าประสงค์ | ผลผลิต | ตัวชี้วัด | แผน | ผลงาน |
| ยุทธศาสตร์ที่ 1: การขจัดความยากจน 1.1 แผนงบประมาณ: ขจัดความยากจนระดับประเทศ | ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน | หน่วยงานมีขีดความสามารถในการดำเนินยุทธศาสตร์ด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ผลผลิตที่ 1.1: มาตรการ/แนวทางความคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานนอกระบบและแรงงานภาคเกษตร | เชิงปริมาณ: จำนวนมาตรการ/แนวทางความคุ้มครองทางสังคมที่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบและแรงงานภาคเกษตรไม่ต่ำกว่า | 1 เรื่อง | 1 เรื่อง |
| | | | | เชิงคุณภาพ: มาตรการ/แนวทางได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า | ร้อยละ 80 | - |

ตารางที่ 6.2 ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2549 (ต่อ)

| ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณปี 2549 | แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 | | ผลการปฏิบัติงาน สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (ตุลาคม 2548-กันยายน 2549) | | | |
|---|--|---|--|--|---------------------------|--------------------------------|
| | ยุทธศาสตร์ สป. | เป้าประสงค์ | ผลผลิต | ตัวชี้วัด | แผน | ผลงาน |
| ยุทธศาสตร์ที่ 1: การขจัดความยากจน 1.2 แผนงบประมาณ: ขจัดความยากจนระดับบุคคล | ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน | คนยากจนสามารถเข้าถึงบริการด้านแรงงาน และมีรายได้เพิ่มขึ้น | ผลผลิตที่ 1.2: ประชาชนยากจนในพื้นที่ได้รับบริการ (ด้านแรงงาน) | เชิงปริมาณ: จำนวนพื้นที่ที่ให้บริการโครงการการวานแก่จนไม่ต่ำกว่า เชิงคุณภาพ: ประชาชนยากจนที่มาใช้บริการมีโอกาสในการประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ | 952 ตำบล ร้อยละ 60 | 1,242 ตำบล ร้อยละ 92.42 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ 2.1 แผนงบประมาณ: เสริมสร้างคามมั่นคงของชีวิตและสังคม | ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน | หน่วยงานมีขีดความสามารถในการดำเนินยุทธศาสตร์ด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ผลผลิตที่ 2.1: ข้อเสนอ แผนยุทธศาสตร์ และระบบการบริหารแรงงาน | เชิงปริมาณ: จำนวนข้อเสนอแผนยุทธศาสตร์และระบบการบริหารแรงงานไม่ต่ำกว่า เชิงคุณภาพ: ความสำเร็จตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ | 9 เรื่อง ร้อยละ 75 | 9 เรื่อง ร้อยละ 91.20 |

ตารางที่ 6.2 ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี
งบประมาณ 2549 (ต่อ)

| ยุทธศาสตร์จัดสรร งบประมาณ ปี 2549 | แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 | | ผลการปฏิบัติงาน สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (ตุลาคม 2548-กันยายน 2549) | | | |
|--|---|--|---|--|----------------------------------|---|
| | ยุทธศาสตร์ สป. | เป้าประสงค์ | ผลผลิต | ตัวชี้วัด | แผน | ผลงาน |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาคนและ สังคมที่มีคุณภาพ</p> <p>2.2 แผน งบประมาณ: เตรียมความพร้อม แก่สังคมเพื่อให้ ผู้สูงอายุเป็น ทรัพยากรที่มี คุณค่า</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาขีด ความสามารถใน การดำเนิน ยุทธศาสตร์ด้าน แรงงาน</p> | <p>หน่วยงานมีขีด ความสามารถ ในการดำเนิน ยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ</p> | <p>ผลผลิตที่ 2.2: มาตรการ/ แนวทางสร้าง หลักประกันทาง สังคมขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้สูงอายุ</p> | <p>เชิงปริมาณ: มาตรการ/แนวทาง สร้างหลักประกัน ทางสังคมขั้น พื้นฐานสำหรับ ผู้สูงอายุ</p> <p>เชิงคุณภาพ : แนวทาง/มาตรการ ได้นำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่ต่ำ กว่าร้อยละ</p> | <p>1 เรื่อง</p> <p>ร้อยละ 80</p> | <p>1 เรื่อง</p> <p>-</p> |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ 3: การปรับ โครงสร้าง เศรษฐกิจให้ สมดุลและแข่งขัน ได้</p> <p>3.1 แผน งบประมาณ: พัฒนาขีด ความสามารถใน การดำเนิน ยุทธศาสตร์ชาติ</p> | <p>ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาขีด ความสามารถใน การดำเนิน ยุทธศาสตร์ด้าน แรงงาน</p> | <p>หน่วยงานมีขีด ความสามารถ ในการดำเนิน ยุทธศาสตร์ ด้านแรงงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ</p> | <p>ผลผลิตที่ 3.1: ข้อมูล สถานการณ์ด้าน แรงงานที่สำคัญ</p> | <p>เชิงปริมาณ: จำนวนข้อมูล สถานการณ์ด้าน แรงงาน</p> <p>เชิงคุณภาพ: ผู้รับบริการที่ได้รับ ข้อมูลสถานการณ์ ด้านแรงงานที่ สำคัญมีความ พึงพอใจไม่ต่ำกว่า ร้อยละ</p> | <p>4 เรื่อง</p> <p>ร้อยละ 80</p> | <p>4 เรื่อง</p> <p>ร้อยละ 89.91</p> |

ตารางที่ 6.2 ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตามแผนปฏิรูปราชการประจำปีงบประมาณ 2549 (ต่อ)

| ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณปี 2549 | แผนปฏิรูปราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 | | ผลการปฏิบัติงาน สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (ตุลาคม 2548-กันยายน 2549) | | | |
|---|---|--|--|---|------------|------------|
| | ยุทธศาสตร์ สป. | เป้าประสงค์ | ผลผลิต | ตัวชี้วัด | แผน | ผลงาน |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5: การต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ 5.1 แผนงบประมาณ: ส่งเสริมความสัมพันธ์กับนานาประเทศ | ยุทธศาสตร์ที่ 3: การเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อประโยชน์ของแรงงานไทย | แรงงานไทยได้รับสิทธิประโยชน์จากความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศ | ผลผลิตที่ 5.1: การดำเนินการกิจด้านแรงงานกับนานาประเทศ | เชิงปริมาณ: จำนวนเรื่องในการทำงานด้านแรงงานร่วมกับนานาประเทศ | 5 เรื่อง | 5 เรื่อง |
| | | | เชิงคุณภาพ: ความร่วมมือด้านแรงงานกับนานาประเทศเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ | ร้อยละ 10 | ร้อยละ 15 | |
| 5.2 แผนงบประมาณ: การทูตเพื่อประชาชน | ยุทธศาสตร์ที่ 3: การเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อประโยชน์ของแรงงานไทย | แรงงานไทยได้รับสิทธิประโยชน์จากความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศ | ผลผลิตที่ 5.2: แรงงานไทยในต่างแดนได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ | เชิงปริมาณ: จำนวนแรงงานไทยในต่างแดนที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่า | 338,000 คน | 387,914 คน |
| | | | | เชิงคุณภาพ: ความสำเร็จของการช่วยเหลือแรงงานไทยที่ประสบปัญหาในต่างแดนไม่ต่ำกว่าร้อยละ | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 100 |

- ที่มา :
1. แผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
 2. เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 สำนักงบประมาณ
 3. แบบจัดทำแผน/รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

6.2.3 กรมการจัดหางาน (กกจ.)

(1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการของกรมการจัดหางาน

ในปี 2550 กรมการจัดหางานได้ตั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปฏิบัติงานของกรมไว้ดังนี้

(1.1) วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมการมีงานทำ คู่คุ้มครองคนหางาน และเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของประเทศ

(1.2) พันธกิจ

- ให้บริการจัดหางาน ส่งเสริมการจัดหางาน และส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- จัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว
- ให้บริการแนะแนวอาชีพ
- ส่งเสริม กำกับ ดูแล คู่คุ้มครองคนหางาน
- พัฒนาระบบและสร้างเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

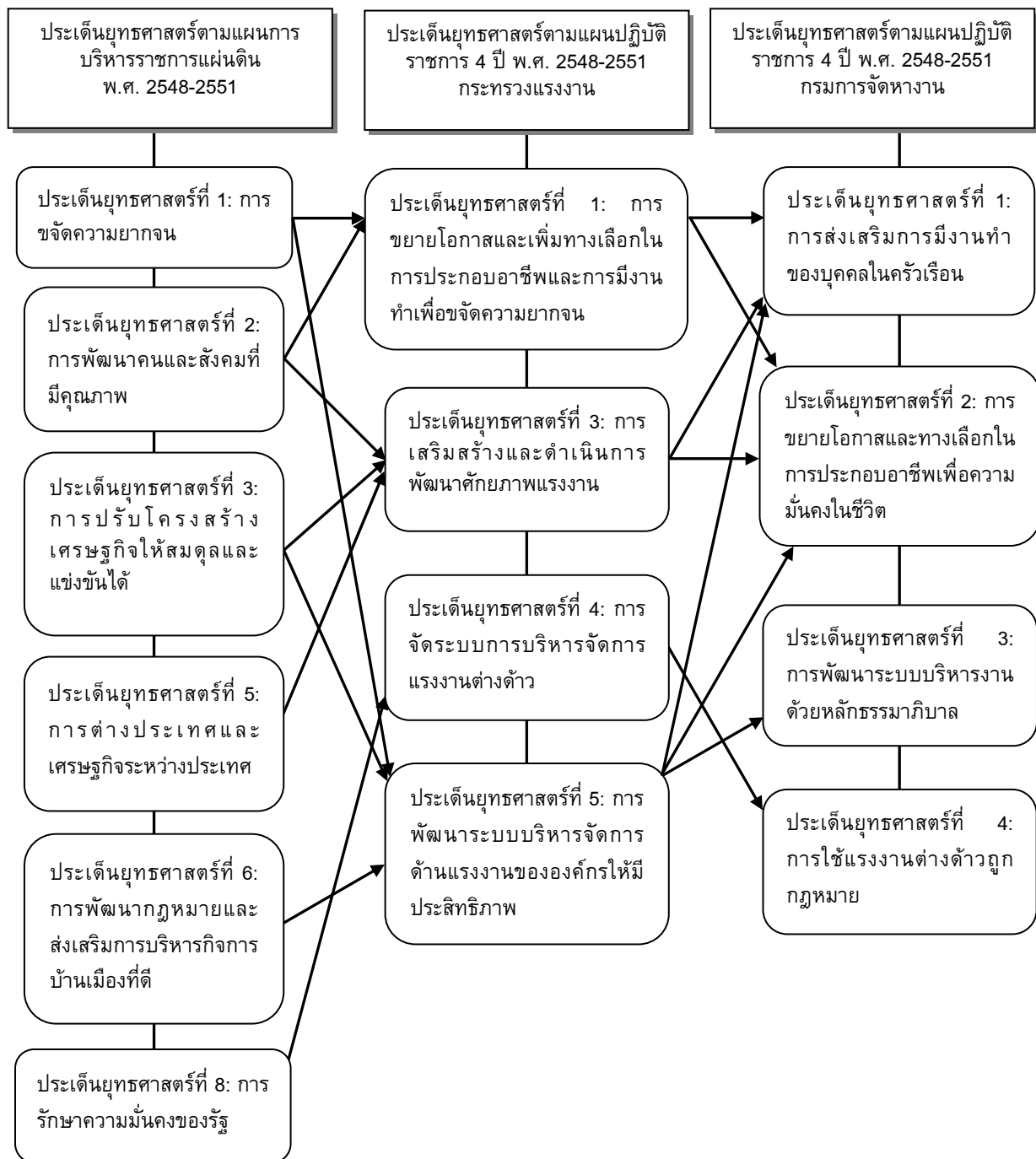
(1.3) แผนยุทธศาสตร์

กรมการจัดหางานมีแผนยุทธศาสตร์ที่ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานของกรม 2 ฉบับคือ

1. แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กรมการจัดหางาน เป็นแผนที่จัดทำขึ้นพร้อมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงแรงงาน
2. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ กรมการจัดหางาน เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 และเป็นกรอบในการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามกระบวนการที่กำหนดไว้ในปฏิทินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

โดยแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กรมการจัดหางานมีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2554 กระทรวงแรงงาน และแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548-2551 ดังแสดงในแผนภาพที่ 6.4

แผนภาพที่ 6.4 ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน และประเด็นยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน



ที่มา: 1. แผนการบริหารราชการแผ่นดิน 4 ปี พ.ศ. 2548-2551

2. แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงแรงงาน

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ปี 2549

กรมการจัดหางานปฏิบัติงานโดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน ดังนั้นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ปี 2549 ในหัวข้อนี้จึงเป็นการประเมินตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2549 ซึ่งแปลงมาจากแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 เพื่อสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548-2551

จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 กรมการจัดหางานได้รับการจัดสรรงบประมาณภายใต้ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณยุทธศาสตร์ที่ 1 การขจัดความยากจน ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคน และสังคมที่มีคุณภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 8 การรักษาความมั่นคงของรัฐ ซึ่งมีแผนงบประมาณ 3 แผนได้แก่

- แผนงบประมาณ: ขจัดความยากจนระดับบุคคล
- แผนงบประมาณ: เสริมสร้างความมั่นคงของชีวิตและสังคม
- แผนงบประมาณ: รักษาความมั่นคงของรัฐ

โดยแต่ละแผนงบประมาณมีผลผลิต ตัวชี้วัด แผน และผลงาน ดังแสดงในตารางที่ 6.3

ตารางที่ 6.3 ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2549

| ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณปี 2549 | แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 | | ผลการปฏิบัติงาน กกจ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (ตุลาคม 2548-กันยายน 2549) | | | |
|---|---|--|---|--|--|--------------|
| | ยุทธศาสตร์ กกจ. | เป้าประสงค์ | ผลผลิต | ตัวชี้วัด | แผน | ผลงาน |
| ยุทธศาสตร์ที่ 1: การขจัดความยากจน 1.1 แผนงบประมาณ : ขจัดความยากจนระดับบุคคล | ยุทธศาสตร์ที่ 1: การส่งเสริมการมีงานทำของบุคคลในระดับครัวเรือน | ประชากรมีงานทำอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน | ผลผลิตที่ 1.1: ประชาชนได้รับการบริการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ | เชิงปริมาณ: จำนวนผู้ได้รับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ เชิงคุณภาพ: 1. ผู้มารับบริการมีอาชีพและมีงานทำไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2. ผู้มาใช้บริการมีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ | 1,179,440 คน ร้อยละ 50 ร้อยละ 80 | 1,394,700 คน |

ตารางที่ 6.3 ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2549 (ต่อ)

| ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณปี 2549 | แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 | | ผลการปฏิบัติงาน กกจ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (ตุลาคม 2548-กันยายน 2549) | | | |
|---|---|---|---|---|---------------------------|--------------|
| | ยุทธศาสตร์ กกจ. | เป้าประสงค์ | ผลผลิต | ตัวชี้วัด | แผน | ผลงาน |
| ยุทธศาสตร์ที่ 1: การขจัดความยากจน 1.1 แผนงบประมาณ : ขจัดความยากจนระดับบุคคล | ยุทธศาสตร์ที่ 1: การส่งเสริมการมีงานทำของบุคคลในระดับครัวเรือน | ประชากรมีงานทำอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน | ผลผลิตที่ 1.2: คนหางานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน | เชิงปริมาณ: จำนวนคนหางานที่ได้รับการคุ้มครองไม่ต่ำกว่า | 1,000,000 คน | 1,857,760 คน |
| | | | | เชิงคุณภาพ: 1. คนหางานที่ร้องทุกข์ได้รับการช่วยเหลือไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2. สถิติคนหางานที่ร้องทุกข์ลดลงเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่าร้อยละ | ร้อยละ 65 ร้อยละ 5 | |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ 2.1 แผนงบประมาณ: เสริมสร้างคามมั่นคงของชีวิตและสังคม | ยุทธศาสตร์ที่ 2: การขยายโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพเพื่อความมั่นคงในชีวิต | ประชาชนได้รับความคุ้มครองทางสังคม มีโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพเพื่อความมั่นคงของชีวิต | ผลผลิตที่ 2.1: ประชาชนได้รับบริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน | เชิงปริมาณ: จำนวนผู้ได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน | 6,000,000 คน | 8,069,064 คน |
| | | | | เชิงคุณภาพ: ผู้ได้รับบริการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ | ร้อยละ 70 | |

ตารางที่ 6.3 ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2549 (ต่อ)

| ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณปี 2549 | แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 | | ผลการปฏิบัติงาน กกจ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (ตุลาคม 2548-กันยายน 2549) | | | |
|--|---|---|---|--|-----------------------------|--------------|
| | ยุทธศาสตร์ กกจ. | เป้าประสงค์ | ผลผลิต | ตัวชี้วัด | แผน | ผลงาน |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ 2.1 แผนงบประมาณ: เสริมสร้างความมั่นคงของชีวิตและสังคม | ยุทธศาสตร์ที่ 2: การขยายโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพเพื่อความมั่นคงในชีวิต | ประชาชนได้รับความคุ้มครองทางสังคม มีโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพเพื่อความมั่นคงของชีวิต | ผลผลิตที่ 2.2: ประชาชนได้รับบริการแนะแนวอาชีพ | เชิงปริมาณ: จำนวนผู้ได้รับการแนะแนวอาชีพ เชิงคุณภาพ: ผู้มารับบริการแนะแนวอาชีพนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ | 920,390 คน ร้อยละ 60 | 1,432,267 คน |
| ยุทธศาสตร์ที่ 8: การรักษาความมั่นคงของรัฐ 8.1 แผนงบประมาณ: รักษาความมั่นคงของรัฐ | ยุทธศาสตร์ที่ 4: การใช้แรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย | การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ | ผลผลิตที่ 8.1: คนต่างด้าวได้รับการจัดระบบการทำงาน | เชิงปริมาณ: จำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงาน เชิงคุณภาพ: สถิติคนต่างด้าวทำงานโดยผิดกฎหมายลดลงเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่าร้อยละ | 580,000 คน ร้อยละ 10 | 882,015 คน |

ที่มา: 1. แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กรมการจัดหางาน
 2. แผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 กรมการจัดหางาน
 3. เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี

6.2.4 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.)

(1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(1.1) วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการดำเนินงาน ประสาน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐาน มีเอกภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

(1.2) พันธกิจ

- พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล และส่งเสริมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- พัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กำลังแรงงานตามความต้องการของตลาดอย่างมีมาตรฐานอาชีพ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างเครือข่าย และบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน และการเป็นผู้ประกอบการ โดยจัดให้มีระบบข้อมูลข่าวสาร และให้บริการข้อมูลด้านการพัฒนาอาชีพ

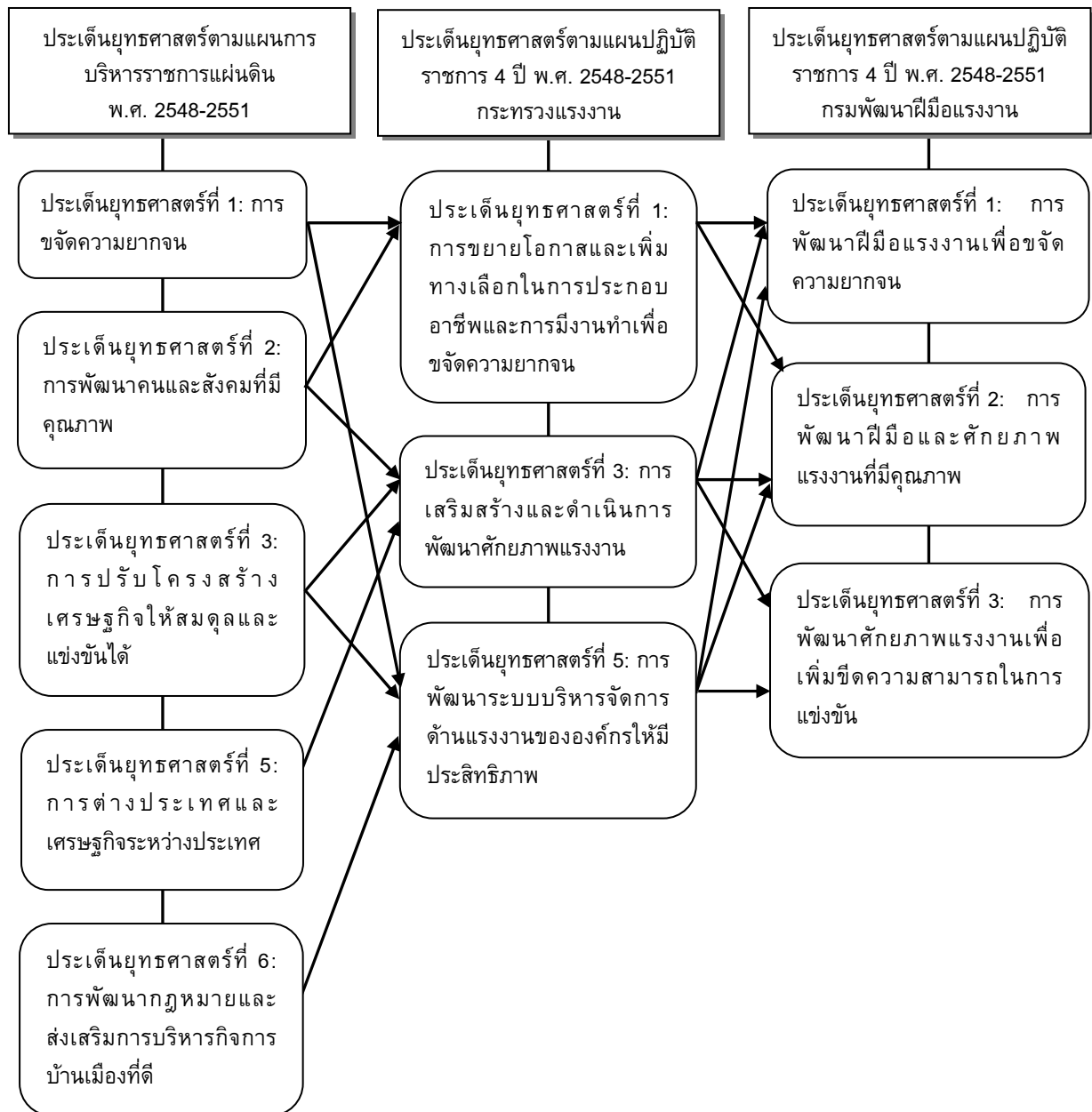
(1.3) แผนยุทธศาสตร์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนยุทธศาสตร์ที่ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานของกรม 2 ฉบับคือ

1. แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นแผนที่จัดทำขึ้นพร้อมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงแรงงาน
2. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 และเป็นกรอบในการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามกระบวนการที่กำหนดไว้ในปฏิทินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

โดยแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2554 กระทรวงแรงงาน และแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548-2551 ดังแสดงในแผนภาพที่ 6.5

แผนภาพที่ 6.5 ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานและประเด็นยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ที่มา: 1. แผนการบริหารราชการแผ่นดิน 4 ปี พ.ศ. 2548-2551
 2. แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงแรงงาน

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี 2549

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติงานโดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน ดังนั้นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี 2549 ในหัวข้อนี้จึงเป็นการประเมินตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2549 ซึ่งแปลงมาจากแผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 เพื่อสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548-2551

จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณภายใต้ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณยุทธศาสตร์ที่ 1 การขจัดความยากจน ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 3 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและแข่งขันได้ ซึ่งมีแผนงบประมาณ 5 แผนได้แก่

- แผนงบประมาณ: ขจัดความยากจนระดับบุคคล
- แผนงบประมาณ: สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม และจริยธรรม
- แผนงบประมาณ: ปรับโครงสร้างภาคอุตสาหกรรม
- แผนงบประมาณ: ปรับโครงสร้างการท่องเที่ยว การบริการ และการค้า
- แผนงบประมาณ: พัฒนาระบบโลจิสติกส์

โดยแต่ละแผนงบประมาณมีผลผลิต ตัวชี้วัด แผน และผลงาน ดังแสดงในตารางที่ 6.4

ตารางที่ 6.4 ผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณ 2549

| ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณปี 2549 | แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 | | ผลการปฏิบัติงาน กพร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (ตุลาคม 2548-กันยายน 2549) | | | |
|---|--|---|--|---|-----------|-----------|
| | ยุทธศาสตร์ กพร. | เป้าประสงค์ | ผลผลิต | ตัวชี้วัด | แผน | ผลงาน |
| ยุทธศาสตร์ ที่ 1: การขจัดความยากจน 1.1 แผนงบประมาณ: ขจัดความยากจนระดับบุคคล | ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขจัดความยากจน | แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือและศักยภาพ มีโอกาสในการประกอบอาชีพ และมีรายได้ | ผลผลิตที่ 1.1: แรงงานได้รับการพัฒนาเพื่อขจัดความยากจน (คาราวานแก้จน) | เชิงปริมาณ: จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ต่ำกว่า | 54,800 คน | 74,791 คน |

ตารางที่ 6.4 ผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2549 (ต่อ)

| ยุทธศาสตร์จัดสรร งบประมาณ ปี 2549 | แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 | | ผลการปฏิบัติงาน กพร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (ตุลาคม 2548-กันยายน 2549) | | | |
|---|---|--|---|--|--------------------------------|-----------------|
| | ยุทธศาสตร์ กพร. | เป้าประสงค์ | ผลผลิต | ตัวชี้วัด | แผน | ผลงาน |
| ยุทธศาสตร์ ที่ 1: การจัดความ ยากจน 1.1 แผน งบประมาณ: จัด ความยากจนระดับ บุคคล | ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาฝีมือ แรงงานเพื่อจัด ความยากจน | แรงงานได้รับ การพัฒนา ฝีมือและ ศักยภาพ มี โอกาสในการ ประกอบอาชีพ และมีรายได้ | ผลผลิตที่ 1.1: แรงงานได้รับ การพัฒนาเพื่อ จัดความ ยากจน (คาราวานแก้งจน) | เชิงคุณภาพ: แรงงานที่ผ่านการ พัฒนาสามารถ ประกอบอาชีพ หรือมีรายได้ไม่ต่ำ กว่าร้อยละ | ร้อยละ 60 | |
| ยุทธศาสตร์ ที่ 2: การพัฒนาคนและ สังคมที่มีคุณภาพ 2.1 แผน งบประมาณ: การ สร้างสังคมแห่งการ เรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มี ความรู้คู่คุณธรรม และจริยธรรม | ยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาฝีมือ และศักยภาพ แรงงานที่มี คุณภาพ | แรงงานใน ระบบการจ้าง งานมีฝีมือและ ศักยภาพได้ มาตรฐานฝีมือ แรงงาน | ผลผลิตที่ 2.1: แรงงาน/บุคลากร ฝึกและ เทคโนโลยีได้รับ การส่งเสริม พัฒนาศักยภาพ | เชิงปริมาณ: จำนวนแรงงาน/ บุคลากรฝึกที่ ได้รับการพัฒนา ศักยภาพ เชิงคุณภาพ: แรงงานที่ผ่านการ พัฒนาฝีมือและ ศักยภาพได้ มาตรฐานไม่ต่ำ กว่าร้อยละ | 355,930 คน ร้อยละ 60 | 1,000,862 คน |

ตารางที่ 6.4 ผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2549 (ต่อ)

| ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ ปี 2549 | แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 | | ผลการปฏิบัติงาน กพร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (ตุลาคม 2548-กันยายน 2549) | | | |
|--|--|---|--|--|-----------|-----------|
| | ยุทธศาสตร์ กพร. | เป้าประสงค์ | ผลผลิต | ตัวชี้วัด | แผน | ผลงาน |
| ยุทธศาสตร์ ที่ 3: การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและแข่งขันได้ 3.1 แผนงบประมาณ: การปรับโครงสร้างภาคอุตสาหกรรม | ยุทธศาสตร์ที่ 3: การพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน | 3.1 แรงงานได้รับการพัฒนามีศักยภาพ | ผลผลิตที่ 3.1: แรงงานฝีมือและศักยภาพสู่ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน | เชิงปริมาณ: จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ เชิงคุณภาพ: แรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือและศักยภาพระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ | 52,590 คน | 56,377 คน |
| | | 3.2 แรงงานธุรกิจท่องเที่ยวและบริการได้รับการพัฒนา มีศักยภาพความสามารถในการแข่งขัน | ผลผลิตที่ 3.2: แรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ | เชิงปริมาณ: จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในกลุ่มอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ เชิงคุณภาพ: แรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือและศักยภาพระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ | ร้อยละ 60 | 6,410 คน |

ตารางที่ 6.4 ผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2549 (ต่อ)

| ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ ปี 2549 | แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 | | ผลการปฏิบัติงาน กพร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (ตุลาคม 2548-กันยายน 2549) | | | |
|---|--|--|---|--|-------------------------|--------|
| | ยุทธศาสตร์ กพร. | เป้าประสงค์ | ผลผลิต | ตัวชี้วัด | แผน | ผลงาน |
| ยุทธศาสตร์ ที่ 3: การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและแข่งขันได้ 3.3 แผนงบประมาณ: การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ | ยุทธศาสตร์ที่ 3: การพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน | 3.3 แรงงานด้านโลจิสติกส์ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการแข่งขัน | ผลผลิตที่ 3.3: แรงงานได้รับการพัฒนา ศักยภาพเพื่อรองรับการแข่งขันด้านโลจิสติกส์ | เชิงปริมาณ: จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้านโลจิสติกส์ เชิงคุณภาพ: แรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือและ ศักยภาพระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ | 650 คน ร้อยละ 60 | 650 คน |

- ที่มา: 1. แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 2. เอกสารสรุปผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2549 (ระหว่างตุลาคม 2548-กันยายน 2549)
 3. เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี

6.2.5 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.)

(1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(1.1) วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการกำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน เสริมสร้างความมั่นคงด้านสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(1.2) พันธกิจ

- พัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- คุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน

- ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน
- ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

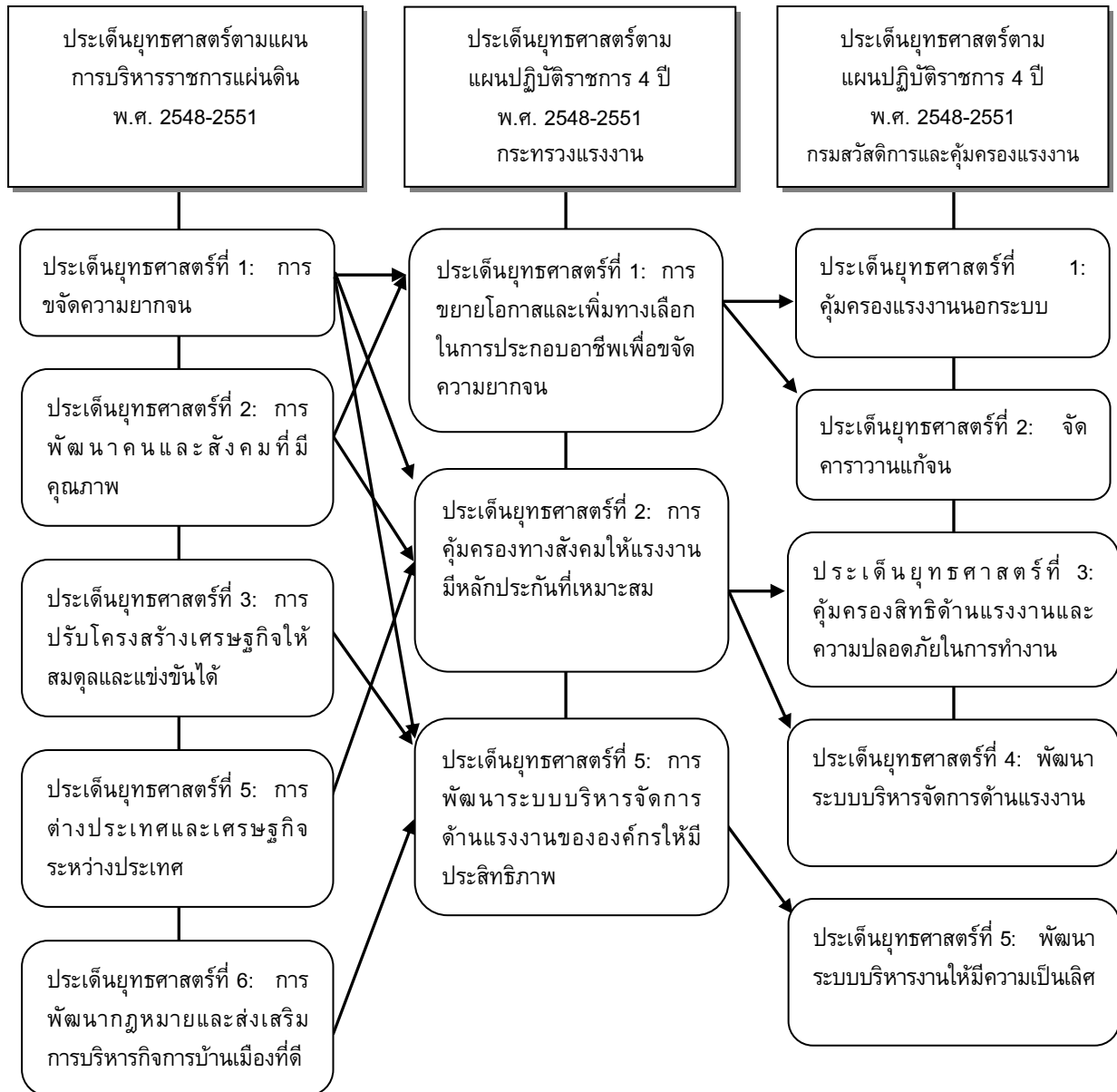
(1.3) แผนยุทธศาสตร์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีแผนยุทธศาสตร์ที่ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานของกรม 2 ฉบับคือ

1. แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นแผนที่จัดทำขึ้นพร้อมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงแรงงาน
2. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 และเป็นกรอบในการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามกระบวนการที่กำหนดไว้ในปฏิทินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

โดยแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2554 กระทรวงแรงงาน และแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548-2551 ดังแสดงในแผนภาพที่ 6.6

แผนภาพที่ 6.6 ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน และประเด็นยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



ที่มา: 1. แผนการบริหารราชการแผ่นดิน 4 ปี พ.ศ. 2548-2551
 2. แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงแรงงาน

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปี 2549

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานปฏิบัติงานโดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน ดังนั้นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปี 2549 ในหัวข้อนี้จึงเป็นการประเมินตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2549 ซึ่งแปลงมาจากแผนปฏิรูปราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 เพื่อสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548-2551

จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณภายใต้ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณยุทธศาสตร์ที่ 1 การขจัดความยากจน และยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ ซึ่งมีแผนงบประมาณ 3 แผนได้แก่

- แผนงบประมาณ: ขจัดความยากจนระดับประเทศ
- แผนงบประมาณ: ขจัดความยากจนระดับบุคคล
- แผนงบประมาณ: เสริมสร้างความมั่นคงของชีวิตและสังคม

โดยแต่ละแผนงบประมาณมีผลผลิต ตัวชี้วัด แผน และผลงาน ดังแสดงในตารางที่ 6.5

ตารางที่ 6.5 ผลการปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามแผนปฏิรูปราชการประจำปีงบประมาณ 2549

| ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณปี 2549 | แผนปฏิรูปราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 | | ผลการปฏิบัติงาน กสร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (ตุลาคม 2548-กันยายน 2549) | | | |
|--|---|--|--|--|------------|--------------|
| | ยุทธศาสตร์ กสร. | เป้าประสงค์ | ผลผลิต | ตัวชี้วัด | แผน | ผลงาน |
| ยุทธศาสตร์ ที่ 1: การขจัดความยากจน 1.1 แผนงบประมาณ: ขจัดความยากจนระดับประเทศ | ยุทธศาสตร์ที่ 1: คุ้มครองแรงงานนอกระบบ | แรงงานนอกระบบเฉพาะกลุ่มแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน | ผลผลิตที่ 1.1: แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองทางสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน | เชิงปริมาณ: จำนวนแรงงานใน งานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ต่ำกว่า | 300,000 คน | 325,208 คน |
| | | | | เชิงคุณภาพ: แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ | ร้อยละ 60 | ร้อยละ 70.09 |

ตารางที่ 6.5 ผลการปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ 2549 (ต่อ)

| ยุทธศาสตร์จัดสร งบประมาณ ปี 2549 | แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 | | ผลการปฏิบัติงาน กสร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (ตุลาคม 2548-กันยายน 2549) | | | |
|--|--|---|--|--|---|---|
| | ยุทธศาสตร์ กสร. | เป้าประสงค์ | ผลผลิต | ตัวชี้วัด | แผน | ผลงาน |
| ยุทธศาสตร์ ที่ 1: การจัดความ ยากจน 1.2 แผน งบประมาณ: จัด ความยากจนระดับ บุคคล | ยุทธศาสตร์ที่ 2: จัดการวานแก่จน | แรงงานได้รับการ จัดสวัสดิการ นอกเหนือ กฎหมาย | ผลผลิตที่ 1.2: แรงงานได้รับ การจัด สวัสดิการ แรงงาน นอกเหนือ กฎหมาย | เชิงปริมาณ: จำนวนแรงงาน ได้รับการส่งเสริม การจัดสวัสดิการ นอกเหนือ กฎหมายไม่ต่ำ กว่า เชิงคุณภาพ : แรงงานได้รับการ ส่งเสริมและได้รับ การจัดสวัสดิการ แรงงานนอกเหนือ กฎหมายไม่ต่ำ กว่าร้อยละ | 596,400 คน ร้อยละ 65 | 820,771 คน ร้อยละ 91.94 |
| ยุทธศาสตร์ ที่ 2: การพัฒนาคนและ สังคมที่มีคุณภาพ 2.1 แผน งบประมาณ: เสริมสร้างควม มั่นคงของชีวิตและ สังคม | ยุทธศาสตร์ที่ 3: คุ้มครองสิทธิด้าน แรงงานและความ ปลอดภัยในการ ทำงาน | แรงงานมีความ มั่นคง มีความ ปลอดภัยในการ ทำงาน มีคุณภาพ ชีวิตที่ดี | ผลผลิตที่ 2.1: แรงงานได้รับ การคุ้มครอง สิทธิตาม มาตรฐาน แรงงาน | เชิงปริมาณ: จำนวนแรงงานใน ระบบได้รับการ คุ้มครองตาม กฎหมายคุ้มครอง แรงงานไม่ต่ำกว่า เชิงคุณภาพ: 1. แรงงานได้รับ สิทธิประโยชน์ ตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2. อัตราการ ประสบอันตราย จากการทำงานต่อ พันรายไม่เกิน | 3,000,000 คน ร้อยละ 75 7.614 ราย | 4,191,274 คน ร้อยละ 83.94 4.566 ราย |

ตารางที่ 6.5 ผลการปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามแผนปฏิรูปราชการประจำปีงบประมาณ 2549 (ต่อ)

| ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณปี 2549 | แผนปฏิรูปราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 | | ผลการปฏิบัติงาน กสร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (ตุลาคม 2548-กันยายน 2549) | | | |
|---|---|---|--|--|-------------|--------------|
| | ยุทธศาสตร์ กสร. | เป้าประสงค์ | ผลผลิต | ตัวชี้วัด | แผน | ผลงาน |
| ยุทธศาสตร์ ที่ 2: การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ 2.1 แผนงบประมาณ: เสริมสร้างความมั่นคงของชีวิตและสังคม | ยุทธศาสตร์ที่ 4: พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงาน | สถานประกอบกิจการมีระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> มีการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ | ผลผลิตที่ 2.2: สถานประกอบกิจการมีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ | เชิงปริมาณ: จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานไม่ต่ำกว่า | 15,200 แห่ง | 15,860 แห่ง |
| | | | | เชิงคุณภาพ: สถานประกอบกิจการที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ | ร้อยละ 70 | ร้อยละ 78.02 |

- ที่มา: 1. แผนปฏิรูปราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 2. รายงานผลการปฏิบัติงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549
 3. เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี

6.2.6 สำนักงานประกันสังคม (สปส.)

(1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานประกันสังคม

(1.1) วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรคุณภาพในการให้บริการประกันสังคมถ้วนหน้า รักษาเสถียรภาพกองทุน

(1.2) พันธกิจ

- ให้บริการทางด้านประกันสังคมที่มีคุณภาพสูงแก่สมาชิกและครอบครัว ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อประเทศและสังคมโดยรวม
- เพิ่มความแข็งแกร่งของกองทุน

(1.3) แผนยุทธศาสตร์

สำนักงานประกันสังคมมีแผนยุทธศาสตร์ที่ใช้เป็นกรอบการดำเนินงาน 2 ฉบับคือ

- ยุทธศาสตร์การดำเนินงานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2548-2552) เป็นแผนแม่บทของสำนักงานประกันสังคมที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งได้มีการปรับเปลี่ยน

วิสัยทัศน์ พันธกิจสำนักงานประกันสังคม และกำหนดยุทธศาสตร์ใหม่ให้สอดคล้องและอยู่ภายใต้กรอบของแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548-2551 ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ภารกิจตามกฎหมาย รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป

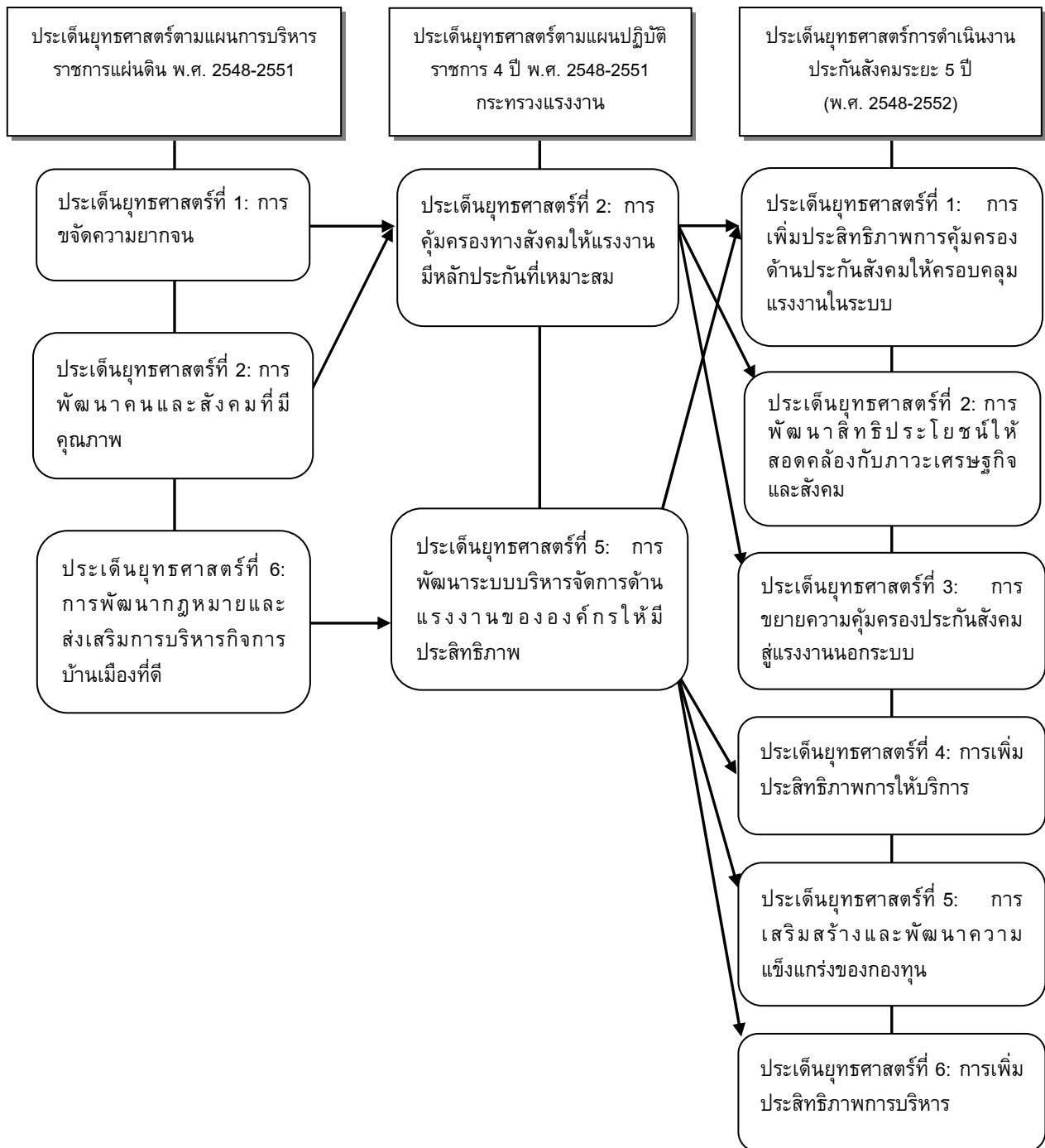
2. แผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ สำนักงานประกันสังคม เป็นแผนที่แสดงให้เห็นถึงภารกิจที่จะดำเนินการในปีใดปีหนึ่งที่กำหนดภายใต้แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเป็นกรอบในการจัดทำคำขอของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามกระบวนการที่กำหนดไว้ในปฏิทินงบประมาณรายจ่ายประจำปี

สำนักงานประกันสังคมได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานไว้ 6 ยุทธศาสตร์ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองด้านประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานในระบบ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างและพัฒนาความแข็งแกร่งของกองทุน
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร

โดยยุทธศาสตร์ของสำนักงานประกันสังคมทั้ง 6 ยุทธศาสตร์มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) ใน 2 ประเด็นคือ การคุ้มครองทางสังคมให้แรงงานมีหลักประกันที่เหมาะสม และการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548-2551 ใน 3 ประเด็นคือ การขจัดความยากจน การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ และการพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ดูแผนภาพที่ 6.7 ประกอบ)

แผนภาพที่ 6.7 ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน และประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานประกันสังคม



ที่มา: แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี 2549, กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม

จากการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของสำนักงานประกันสังคมตามแผนภาพข้างต้น นำไปสู่การแปลงเป็นแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณของสำนักงานประกันสังคม ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมในรายงานฉบับนี้จึงใช้แผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคมประจำปี 2549 ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงานและติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นแผนหลักในการวิเคราะห์

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคม ปี 2549

สำนักงานประกันสังคมปฏิบัติงานโดยอาศัยแหล่งเงินสนับสนุนจาก งบประมาณแผ่นดิน และเงินนอกงบประมาณ โดยเงินนอกงบประมาณได้มาจาก งบบริหารกองทุนประกันสังคม และงบบริหารกองทุนเงินทดแทน ซึ่งการรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมตามแหล่งเงินสนับสนุนดังกล่าวมีความแตกต่างกันในเรื่องของระยะเวลา กล่าวคือ งาน/โครงการใดที่ได้รับการสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน สำนักงานประกันสังคมต้องจัดทำรายงานตามปีงบประมาณซึ่งในที่นี้คือ ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2548 ถึงเดือนกันยายน 2549 เพื่อนำเสนอสำนักงบประมาณ สำหรับงาน/โครงการใดที่ได้รับการสนับสนุนจากเงินนอกงบประมาณ สำนักงานประกันสังคมต้องจัดทำรายงานตามปีปฏิทินคือ เดือนมกราคม 2549 ถึงเดือนธันวาคม 2549 เพื่อนำเสนอคณะกรรมการกองทุนประกันสังคม และคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

ดังนั้น เนื้อหาในหัวข้อนี้ จึงแยกเป็น 2 ข้อย่อยคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ปีงบประมาณ 2549 (ตามปีงบประมาณ) และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ปีงบประมาณ 2549 (ตามปีปฏิทิน) รายละเอียดดังนี้

(2.1) การประเมินผลการปฏิบัติงานแผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ปีงบประมาณ 2549 (ตามปีงบประมาณ : ตุลาคม 2548-กันยายน 2549)

สำนักงานประกันสังคมได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2549 ภายใต้ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ ซึ่งมีแผนงบประมาณ 2 แผนได้แก่

- แผนงบประมาณ: การเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน
- แผนงบประมาณ: การเตรียมความพร้อมแก่สังคมเพื่อให้ผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

โดยแต่ละแผนงบประมาณมีผลผลิต ตัวชี้วัด แผน และผลงาน ดังแสดงในตารางที่ 6.6

ตารางที่ 6.6 ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2549 (ตามปีงบประมาณ)

| ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณปี 2549 | แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 | | ผลการปฏิบัติงาน สปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (ตุลาคม 2548-กันยายน 2549) | | | |
|--|--|---|---|--|------------------|------------------|
| | ยุทธศาสตร์ สปส. | เป้าประสงค์ | ผลผลิต | ตัวชี้วัด | แผน | ผลงาน |
| ยุทธศาสตร์ ที่ 2: การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ 2.1 แผนงบประมาณ: เสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน | ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองตามกฎหมาย ประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานในระบบ | แรงงานในระบบ ได้รับความคุ้มครอง ประกันสังคมอย่างทั่วถึง | ผลผลิตที่ 2.1: ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เงินทดแทน | เชิงปริมาณ: 1. จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครอง | 7.745 ล้านคน | 8.003 ล้านคน |
| | | | | 2. จำนวนลูกจ้างและผู้มีสิทธิที่ขอรับเงินทดแทน | 216,600 ราย | 204,555 ราย |
| 2.2 แผนงบประมาณ: เตรียมความพร้อมแก่สังคมเพื่อให้ผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า | | | ผลผลิตที่ 2.2: ผู้ประกันตนได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ประกันสังคม | เชิงคุณภาพ: จำนวนนายจ้างที่จ่ายเงินสมทบได้ครบถ้วนตามกฎหมาย | ร้อยละ 94 | ร้อยละ 94.53 |
| | | | | เชิงปริมาณ: 1. จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียน 2. จำนวนครั้งการให้ประโยชน์ทดแทน / บริการทางการแพทย์และฟื้นฟู | 8.478 ล้านคน | 8.845 ล้านคน |
| | | | | 2. จำนวนครั้งการให้ประโยชน์ทดแทน / บริการทางการแพทย์และฟื้นฟู | 23.646 ล้านครั้ง | 24.026 ล้านครั้ง |
| | | | | เชิงคุณภาพ: จำนวนสถานประกอบการที่สามารถจัดเก็บเงินสมทบได้ครบถ้วนตามกฎหมาย | ร้อยละ 95 | ร้อยละ 96.7 |

ที่มา: แผนและผลการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 (เอกสารสำเนา), กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม

(2.2) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคม ปีงบประมาณ 2549 (ตามปีปฏิทิน: มกราคม 2549-ธันวาคม 2549)

การปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมตามปีปฏิทิน ปี 2549 สำนักงานประกันสังคมได้ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ โดยแต่ละยุทธศาสตร์ได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายรายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 6.7

ตารางที่ 6.7 แผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี 2549

| ยุทธศาสตร์ สปส. | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | เป้าหมายปี 2549 |
|--|--|--|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองด้านประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานในระบบ | 1.1 แรงงานในระบบได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันสังคมตามกฎหมายอย่างทั่วถึง | 1.1 จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับการคุ้มครองจากระบบประกันสังคม | 8.478 ล้านคน (ณ 30 ก.ย. 49) |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคม | 2.1 ลูกจ้าง ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมมีคุณภาพชีวิตและหลักประกันการทำงานที่ดีขึ้นจากการได้รับสิทธิประโยชน์ที่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคม | 2.1 ร้อยละของผู้ประกันตนที่ใช้บริการขอรับประโยชน์ทดแทน ณ สำนักงานประกันสังคม (ไม่รวมการใช้บริการ ณ สถานพยาบาล) | ร้อยละ 32 (ณ 30 ก.ย. 49) |
| | | 2.2 อัตราการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานต่อ 1,000 รายลดลง | 7.30 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 การขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ | 3.1 แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองประกันสังคม | 3.1 ระดับความสำเร็จของการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ | ได้รูปแบบการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ | 4.1 สร้างความพึงพอใจและความประทับใจในงานบริการประกันสังคมให้แก่ผู้ใช้บริการประกันสังคมทุกฝ่าย | 4.1 ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียนของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมที่ได้รับการตอบสนองภายใน 5 วันทำการ | ร้อยละ 90 |
| | | 4.2 ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ | ร้อยละ 85 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างและพัฒนาความแข็งแกร่งของกองทุน | 5.1 กองทุนมีเสถียรภาพ พร้อมเป็นหลักประกันของผู้ประกันตนและรองรับการขยายความคุ้มครอง | 5.1 ร้อยละของการจัดเก็บเงินสมทบจากสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม | ร้อยละ 97.5 |
| | | 5.2 อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน | Benchmark +0.40% |

ตารางที่ 6.7 แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี 2549 (ต่อ)

| ยุทธศาสตร์ สปส. | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | เป้าหมายปี 2549 |
|--|---|--|--------------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร | 6.1 สำนักงานประกันสังคมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ได้รับความเชื่อถือเชื่อมั่นจากสังคม | 6.1 จำนวนกระบวนการในการลดรอบระยะเวลาของขั้นตอนการปฏิบัติราชการลง 50% | 5 กระบวนการ |
| | 6.2 บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และขวัญกำลังใจพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 6.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ | คะแนนระดับ 5 (จากระดับคะแนนสูงสุด 5) |
| | | 6.3 ระดับความสำเร็จของร้อยละผู้ว่างงานที่ผ่านการดำเนินการตามแผนพัฒนากฎหมายของสำนักงานประกันสังคม | คะแนนระดับ 5 (จากระดับคะแนนสูงสุด 5) |
| | | 6.4 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง | คะแนนระดับ 5 (จากระดับคะแนนสูงสุด 5) |

ที่มา: แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี 2549, กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม

แม้สำนักงานประกันสังคมได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละตัวชี้วัดแล้วก็ตาม (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในเอกสารยุทธศาสตร์การดำเนินงานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2548-2552) หน้า 58-102) แต่ในทางปฏิบัติ สำนักงานประกันสังคมยังไม่ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ มีเพียงการสรุปผลการดำเนินงานของงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคมประจำปี 2549 (1 มกราคม-31 ธันวาคม 2549) เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาประกอบการจัดทำคำขอเงินงบประมาณจากเงินกองทุนเพื่อบริหารสำนักงานประกันสังคม โดยการสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าว สำนักงานประกันสังคมได้ตั้งสมมติฐานว่าแต่ละงาน/โครงการมีความสำคัญเท่ากัน แล้วพิจารณาเทียบร้อยละระหว่างเป้าหมายกับผลการดำเนินงาน เพื่อหาค่าระดับความสำเร็จของงาน/โครงการ ซึ่งมีผลลัพธ์ 3 ค่าคือ ระดับความสำเร็จเท่ากับ ร้อยละ 100 ระดับความสำเร็จมากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 90 และระดับความสำเร็จน้อยกว่า ร้อยละ 90 (ตารางที่ 6.8)

ตารางที่ 6.8 ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2549 (ตามปีปฏิทิน)

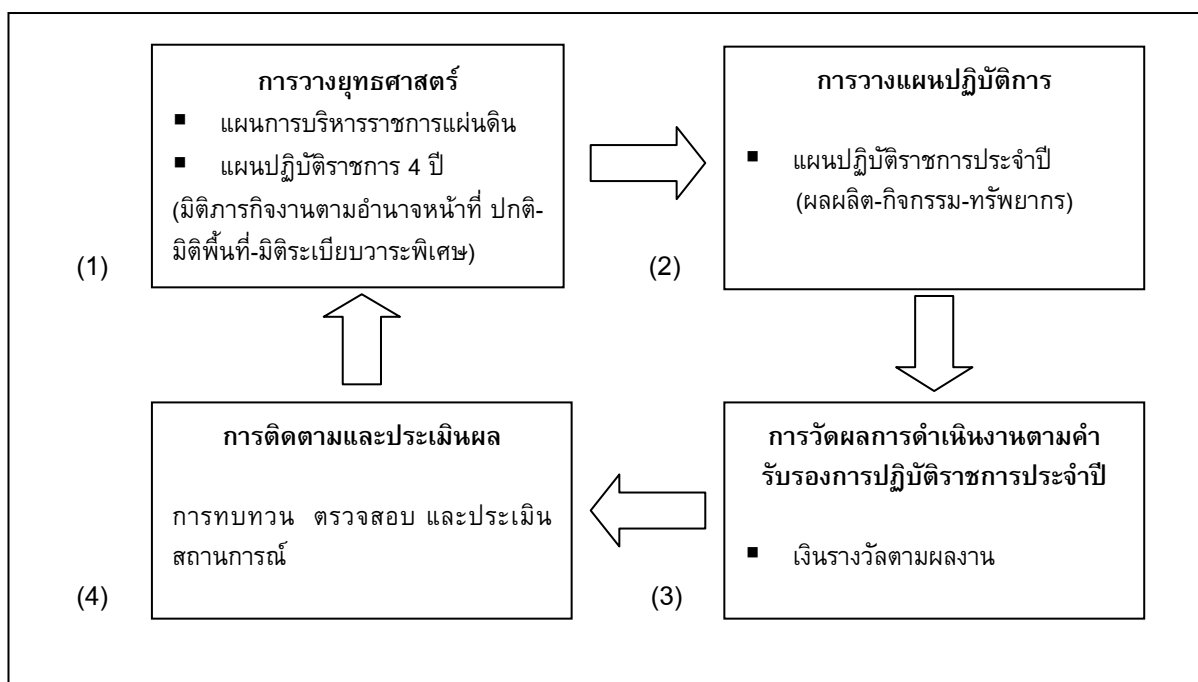
| ยุทธศาสตร์ สปส. | จำนวนงาน / โครงการ | ระดับความสำเร็จของงาน/โครงการ | | |
|--|--------------------|-------------------------------|------|------|
| | | 100% | ≥90% | <90% |
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองด้านประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานในระบบ | 6 | 5 | 1 | - |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคม | 26 | 10 | 5 | 11 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 การขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ | 7 | 1 | - | 6 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ | 22 | 11 | 2 | 9 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างและพัฒนาความแข็งแกร่งของกองทุน | 8 | 3 | - | 5 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร | 40 | 11 | 9 | 20 |

ที่มา: กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม, เมษายน 2550

6.3 ขั้นตอนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ตามกรอบของแผนการบริหารราชการแผ่นดิน

การควบคุมการปฏิบัติราชการตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548-2551 และแผนปฏิบัติราชการ พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงแรงงาน ได้กำหนดแนวทางการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ดังแผนภาพที่ 6.8 ต่อไปนี้

แผนภาพที่ 6.8 ระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลกระทรวงแรงงาน



ที่มา: ปรับมาจากแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548-2551 หน้า 98

เมื่อพิจารณาตามแผนภาพที่ 6.8 จะเห็นได้ว่ากรอบที่ (1) และกรอบที่ (2) ได้ถูกกล่าวไว้แล้วในหัวข้อ 6.2 (ดูแผนภาพที่ 6.1 ประกอบ) เมื่อมีการวางแผนการบริหารราชการแผ่นดินและแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) เรียบร้อยแล้ว กระทรวงแรงงานจะต้องนำไปจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับผลผลิต กิจกรรมที่จะต้องดำเนินการ และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประกอบในคำขอของงบประมาณประจำปี

สำหรับในกรอบที่ (3) “การวัดผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี” ซึ่งครอบคลุมในมิติต่างๆ ได้แก่ด้านประสิทธิผลหรือผลสัมฤทธิ์ตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) และผลผลิตตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ด้านคุณภาพ ด้านประสิทธิภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร โดยกระทรวงแรงงานจะต้องจัดทำรายงานประจำปีเพื่อเปิดเผยและแสดงให้เห็นถึงข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์และตามตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการ สถานะทางการเงินของหน่วยงาน บุคลากร และรายละเอียดอื่นๆ ตามที่กำหนดต่อไป

ในกรอบที่ (4) “การติดตามและประเมินผล” ในส่วนนี้กระทรวงแรงงานต้องทำการติดตามความก้าวหน้าประจำปี (Annual Review) โดยพิจารณาตามตัวชี้วัดต่างๆ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ระหว่างผลงานที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและปรับกลยุทธ์หลักให้มีความเหมาะสมต่อไป นอกจากนี้ตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยังได้กำหนดให้กระทรวงต่างๆ มีการประเมินผลในระยาระยะครึ่งแผน (Mid-term Evaluation) แต่จะทำเมื่อมีความจำเป็นอันเนื่องมาจากสถานการณ์ภายในและภายนอกประเทศมีการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนประเด็นยุทธศาสตร์เป้าหมาย ตัวชี้วัด เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง และสุดท้ายกระทรวงแรงงานต้องทำการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 (Summative Evaluation) อันเป็นการประเมินผลแบบรวบยอด ซึ่งจะต้องทำการประเมินในปลายปี 2551 หรือต้นปี 2552 เพื่อสรุปการปฏิบัติราชการและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น รวมถึงบทเรียนต่างๆ ที่ได้รับในการปฏิบัติราชการ

6.4 สรุปและข้อเสนอแนะ

6.4.1 สรุป วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวง

ตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงแรงงานได้กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ไว้เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดทิศทางของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายในสังกัดของกระทรวง ดังปรากฏในตารางที่ 6.9-6.11

ตารางที่ 6.9 สรุปลักษณะของกระทรวงแรงงาน

| หน่วยงาน | วิสัยทัศน์ |
|-------------------------------|---|
| กระทรวงแรงงาน | กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรหลักในการบริหารแรงงาน พัฒนาประชากรให้มีความก้าวหน้า มีศักยภาพ สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขัน มีหลักประกันมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี |
| สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | เป็นศูนย์กลางบริหารจัดการให้กำลังแรงงานมีความก้าวหน้า มีศักยภาพ มีหลักประกัน มีคุณภาพชีวิตที่ดี |
| กรมการจัดหางาน | เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมการมีงานทำ คุ้มครองคนหางาน และเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของประเทศ |
| กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | เป็นองค์กรหลักในการดำเนินงาน ประสาน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐาน มีเอกภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก |
| กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | เป็นองค์กรหลักในการกำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน เสริมสร้างความมั่นคงด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี |
| สำนักงานประกันสังคม | เป็นองค์กรคุณภาพในการให้บริการประกันสังคมถ้วนหน้า รักษาเสถียรภาพกองทุน |

ที่มา : แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงแรงงาน

จากวิสัยทัศน์ดังกล่าวแต่ละหน่วยงานได้นำมากำหนดเป็นพันธกิจ เพื่อนำไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ต่อไปดังนี้

ตารางที่ 6.10 สรุปลักษณะของกระทรวงแรงงาน

| หน่วยงาน | พันธกิจ |
|---------------------------|---|
| กระทรวงแรงงาน | <ol style="list-style-type: none"> (1) สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาฝีมือแรงงาน เสริมสร้างศักยภาพองค์ความรู้และความสามารถของกำลังแรงงาน (2) ส่งเสริม ขยายโอกาสและเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพและมีความก้าวหน้าของประชากร รวมทั้งจัดระบบการทำงานของแรงงานต่างด้าวและคุ้มครองคนหางาน (3) คุ้มครองดูแลให้แรงงานมีความมั่นคง มีความปลอดภัย ได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (4) บริหารจัดการให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง (5) พัฒนาระบบและสร้างเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน |
| สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | <ol style="list-style-type: none"> (1) ศึกษาวิเคราะห์ จัดทำข้อมูล (เดือนราย) เพื่อการกำหนดนโยบาย (2) พัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงานแบบบูรณาการ (3) พัฒนาการให้บริการแก่แรงงานทั้งในและต่างประเทศ (4) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ (5) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการบริหารจัดการด้านแรงงาน |
| กรมการจัดหางาน | <ol style="list-style-type: none"> (1) ให้บริการจัดหางาน ส่งเสริมการจัดหางาน และส่งเสริมการประกอบอาชีพ (2) จัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว (3) ให้บริการแนะแนวอาชีพ (4) ส่งเสริม กำกับ ดูแล คุ้มครองคนหางาน (5) พัฒนาระบบและสร้างเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน |

ตารางที่ 6.10 สรุปพันธกิจของกระทรวงแรงงาน (ต่อ)

| หน่วยงาน | พันธกิจ |
|-------------------------------|--|
| กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | <ol style="list-style-type: none"> (1) พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล และส่งเสริมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (2) พัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กำลังแรงงานตามความต้องการของตลาดอย่างมีมาตรฐานอาชีพ (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างเครือข่าย และบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน และการเป็นผู้ประกอบการ โดยจัดให้มีระบบข้อมูลข่าวสารและให้บริการข้อมูลด้านการพัฒนาอาชีพ |
| กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | <ol style="list-style-type: none"> (1) พัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล (2) คุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน (3) ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน (4) ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน |
| สำนักงานประกันสังคม | <ol style="list-style-type: none"> (1) ให้บริการทางด้านประกันสังคมที่มีคุณภาพสูงแก่สมาชิกและครอบครัว ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อประเทศและสังคมโดยรวม (2) เพิ่มความแข็งแกร่งของกองทุน |

ที่มา : แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงแรงงาน

ตารางที่ 6.11 สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน

| หน่วยงาน | ประเด็นยุทธศาสตร์ |
|---------------------------|---|
| กระทรวงแรงงาน | <ol style="list-style-type: none"> (1) การขยายโอกาสและเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพและการมีงานทำเพื่อขจัดความยากจน (2) การคุ้มครองทางสังคมให้แรงงานมีหลักประกันที่เหมาะสม (3) การเสริมสร้างและดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงาน (4) การจัดระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (5) การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ |
| สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | <ol style="list-style-type: none"> (1) การพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน (2) การบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อขจัดความยากจน (3) การส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อประโยชน์ของแรงงานไทย |
| กรมการจัดหางาน | <ol style="list-style-type: none"> (1) การส่งเสริมการมีงานทำ (2) การขยายโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพเพื่อความมั่นคงในชีวิต (3) การพัฒนาระบบบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล (4) การใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย |
| กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | <ol style="list-style-type: none"> (1) การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขจัดความยากจน (2) การพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานที่มีคุณภาพ (3) การพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน |

ตารางที่ 6.11 สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน (ต่อ)

| หน่วยงาน | ประเด็นยุทธศาสตร์ |
|-------------------------------|---|
| กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | (1) คุ้มครองแรงงานนอกระบบ (2) จัดการอาชญากรรม (3) คุ้มครองสิทธิด้านแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน (4) พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงาน (5) พัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ |
| สำนักงานประกันสังคม | (1) การเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองด้านประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานในระบบ (2) การพัฒนาสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคม (3) การขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ (4) การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ (5) การเสริมสร้างและพัฒนาความแข็งแกร่งของกองทุน (6) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร |

ที่มา : แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงแรงงาน

จากประเด็นยุทธศาสตร์ของแต่ละหน่วยงานข้างต้น ได้นำไปวิเคราะห์ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548-2551 แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 ของกรม/สำนักงานในสังกัดกระทรวง ตามที่ได้วิเคราะห์ไว้ในหัวข้อ 6.2.2 ถึงหัวข้อ 6.2.6 จะเห็นว่าทุกกรม/สำนักงานมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่กระทรวงแรงงานต้องประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปจัดทำคำของบประมาณประจำปีต่อไป จากหลักการสำคัญนี้เป็นข้อคิดว่าการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) จำเป็นต้องคำนึงถึงประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. 2552-2555) ที่จะถูกสร้างขึ้นในฉบับต่อไปด้วย แต่เนื่องจากปัจจุบันยังไม่มีการจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดินฉบับ พ.ศ. 2552-2555 ดังนั้นการจัดทำแผนแม่บท (พ.ศ. 2550-2554) จึงได้พิจารณาทิศทางการพัฒนาประเทศจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) นโยบายรัฐบาล การวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน และแนวโน้มสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่คาดว่าจะมีผลกระทบต่อการทำงานด้านแรงงานในอนาคตมาเป็นกรอบในการจัดทำ

6.4.2 สรุปการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในปี 2549

จากผลการดำเนินงานของแต่ละกรม/สำนักงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในหัวข้อ 6.2.2 ถึงหัวข้อ 6.2.6 สรุปได้ว่า โดยภาพรวมแล้วกระทรวงแรงงานมีผลงานส่วนใหญ่เกินแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในปี 2549 หมายความว่ากระทรวงแรงงานมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการบริหารจัดการของกระทรวงในระดับนโยบายที่มีการพิจารณาแนวทางการดำเนินงานของกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินได้ในระดับหนึ่ง แต่การประเมินผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานตาม

ผลงานนั้น สามารถอธิบายได้เพียงว่า กระทรวงแรงงานทำได้หรือทำไม่ได้ตามเป้าหมาย แต่ไม่สามารถเปรียบเทียบได้ว่าผลการดำเนินงานนั้นอยู่ในเกณฑ์ “ดี” หรือ “ดีมาก” จากผลการดำเนินงานในปีก่อนอย่างไร ทั้งนี้เนื่องจากกระทรวงแรงงานไม่ได้มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการตามปีงบประมาณไว้

ในส่วนของการประเมินผลสัมฤทธิ์ (Outcome) ของการดำเนินงานของกระทรวงซึ่งจัดเป็นเชิงคุณภาพ นั้น ได้ใช้แบบสำรวจความพึงพอใจในการรับบริการด้านแรงงานในรูปแบบต่างๆ ซึ่งก็คือภารกิจหลักของกรม/สำนักงานในสังกัดกระทรวงแรงงานนั่นเอง โดยได้ส่งแบบสอบถามความคิดเห็นโดยเน้นที่กลุ่มองค์กรนายจ้าง ลูกจ้าง และสหภาพแรงงาน ได้ผลสรุปในภาพรวมดังต่อไปนี้ บริการของกระทรวงแรงงานที่มีคนใช้มากที่สุด คือ การประกันสังคม รองลงมาคือ การให้การคุ้มครองแรงงาน โดยบริการที่มีผู้ใช้น้อยที่สุดคือ บริการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศและคุ้มครอง และการทดสอบฝีมือแรงงาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากกลุ่มเป้าหมายของบริการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศนั้นเป็นกลุ่มเป้าหมายที่จำกัด

ส่วนประเด็นความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับการให้บริการด้านต่างๆ ของกระทรวงในภาพรวม ซึ่งเป็นการสะท้อนการดำเนินงานของกระทรวงได้ค่อนข้างดีวิธีหนึ่งนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นค่อนข้างหลากหลาย แต่โดยเฉลี่ยแล้ว ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของกระทรวงแรงงานในระดับปานกลาง โดยทุกกรม/สำนักงานในสังกัดกระทรวงแรงงานต่างได้รับความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกับในภาพรวม แต่เมื่อพิจารณาการให้บริการรายกรม/สำนักงานแล้ว ได้ผลสำรวจว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในบริการของสำนักงานประกันสังคมสูงสุด รองลงมาคือ การให้บริการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตามลำดับ

6.4.3 อุปสรรคต่อการดำเนินงาน

จากการประเมินผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในช่วงปี 2549 ที่ผ่านมา แม้ว่าการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานจะได้ผลงานบรรลุเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ แต่ก็พบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานพอสมควร สรุปได้ดังนี้

1. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานมีความล่าช้าเกินไป ไม่ทันต่อการปฏิบัติงานในเชิงรุกของกระทรวง เพื่อแก้ไขสถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบันได้ทันเวลา
2. การที่กระทรวงแรงงานมีแผนยุทธศาสตร์หลายฉบับทำให้เกิดความสับสนต่อการนำไปปฏิบัติ อีกทั้งเมื่อกระทรวงมีแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2548-2551) ซึ่งเป็นแผนแม่บทของกระทรวงแล้ว แต่กลับต้องจัดทำแผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) ซึ่งเป็นแผนที่ต้องทำตามกฎหมายและใช้ในการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการกับ ก.พ.ร. โดยกระทรวงให้ความสำคัญกับแผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) นี้มากกว่าแผนแม่บทของกระทรวงเอง จึงทำให้แผนแม่บทของกระทรวงที่ได้เพียงพยายามจัดทำขึ้นมากลับไม่ได้ถูกนำไปใช้ปฏิบัติจริง
3. จากสภาพเหตุการณ์บ้านเมืองที่ไม่มีเสถียรภาพ เช่น การปฏิรูปการปกครอง เหตุการณ์ไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภัยพิบัติทางธรรมชาติต่างๆ รวมทั้งภาวะค่าเงินบาทที่แข็งตัว

ราคาน้ำมันดิบที่สูงมากขึ้น และการกันเงินสำรอง 30% ของนักลงทุน เป็นต้น ส่งผลกระทบต่อการชะลอการขยายตัวทางเศรษฐกิจและความมั่นใจของนักลงทุน ทำให้จำนวนตำแหน่งงานว่างที่นายจ้างแจ้งความต้องการแรงงานผ่านกระทรวงแรงงาน (กรมการจัดหางาน) มีสัดส่วนที่ลดลงจากปี 2548 ร้อยละ 31.47 ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อภารกิจส่งเสริมการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานของกระทรวงแรงงานพอสมควร

4. การบริหารและคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงาน ในส่วนที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขกฎระเบียบ กฎ ระเบียบ และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งการดำเนินการตามกระบวนการทางด้านกฎหมายมีความล่าช้า ทำให้มีผลบังคับใช้ล่าช้ากว่ากำหนด เช่น การปรับปรุงหรือเพิ่มสิทธิประโยชน์ทางประกันสังคม การปรับปรุงกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเสริมสร้างความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแล้ว กระทรวงแรงงานยังต้องเผชิญกับปัญหาการไม่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้าง และสถานประกอบการ เช่น การหลีกเลี่ยงการขึ้นทะเบียนนายจ้างและการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน และการไม่ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการขนาดเล็กบางส่วน

5. การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงานอีกภารกิจหนึ่ง ซึ่งภารกิจนี้เป็นการเพิ่มผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังแรงงาน จึงเป็นภารกิจที่หลายฝ่ายต้องช่วยกันทั้งภาครัฐ เอกชน (ผู้ประกอบการหรือเจ้าของสถานประกอบการ) และลูกจ้าง แต่การดำเนินงานที่ผ่านมาค่อนข้างไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าของสถานประกอบการหรือสถานประกอบการเท่าที่ควร โดยเฉพาะการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยจากสถานประกอบการเพื่อมากำหนดเป็นหลักสูตรฝึกอบรม เนื่องจาก สถานประกอบการถือว่าเป็นความลับทางธุรกิจ นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคจากทัศนคติของผู้ว่าจ้างที่มองทะเยอตนเอง ที่ไม่ประสงค์เข้าฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานเพิ่มเติม เนื่องจากผู้ว่าจ้างทำมุ่งเน้นหางานเพื่อให้มีรายได้ใช้จ่ายประจำวัน ซึ่งในช่วงที่เข้ารับการฝึกอบรมต้องขาดรายได้

6. ฐานข้อมูลของแรงงานนอกระบบมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา และยังไม่มียุทธศาสตร์กลางรับผิดชอบการจัดเก็บข้อมูล ทำให้ไม่มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินหรือวิเคราะห์อัตราเงินสมทบ สิทธิประโยชน์ และเงื่อนไขวิธีการในการให้ความคุ้มครองประกันสังคมแก่แรงงานนอกระบบ

7. ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างทางราชการล่าช้า ทำให้ได้ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ราคาไม่สมเหตุผล

8. นโยบายและมาตรการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่นับว่ายังใช้ได้ แต่ขาดการบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาด อีกทั้งคณะอนุกรรมการที่มีหน้าที่บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวซึ่งมีอยู่ 7 คณะไม่ได้ทำงานประสานกัน แยกกันทำงานเป็นเอกเทศ ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการแก้ปัญหาทั้งระบบได้

6.4.4 ข้อเสนอแนะ

1. กระทรวงแรงงานต้องกำหนดหน่วยงานเจ้าภาพหลักของตนเองขึ้นมาเพื่อผลักดันให้กรม/สำนักงานภายในสังกัดนำยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทด้านแรงงานไปใช้ปฏิบัติ

2. กระทรวงแรงงานต้องประสานความร่วมมือกับทุกส่วนราชการ (กระทรวง/ทบวง/กรม) เพื่อร่วมกันผลักดันให้เกิดการทำงานในเชิงบูรณาการอย่างแท้จริง โดยมีเงื่อนไขว่าต้องมีการนำยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บทด้านแรงงาน และแผนแม่บทของกระทรวงอื่นๆ ที่มีแผนงานที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานมาพิจารณา ร่วมกันเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนงาน กิจกรรม โครงการต่างๆ ในลักษณะความร่วมมือแบบ MOU ต่อไป

3. กระทรวงแรงงานยังมีกิจกรรมเด่นๆ ที่ควรนำมาบรรจุในแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550-2554 เพราะกิจกรรมบางกิจกรรมยังมีความจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง ไม่สามารถดำเนินการให้เสร็จสิ้นลงในระยะเวลาดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 ได้ ตัวอย่างเช่น

(1) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีกิจกรรมเด่นๆ เช่น การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารกระทรวงให้ครอบคลุมกลุ่มผู้สูงอายุและแรงงานนอกระบบ แนวทางการพัฒนากฎหมายแรงงาน การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถเชื่อมโยงแรงงานจังหวัดและภูมิภาคเข้าสู่ส่วนกลาง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ และการคุ้มครองแรงงานไทยทั้งในและต่างประเทศ

(2) กรมการจัดหางาน มีกิจกรรมเด่นๆ เช่น จัดหางานให้แรงงานไทยในประเทศและแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ และมีกิจกรรมส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำและมีโครงการให้กู้ยืมเงินไปเพื่อเป็นทุนในการประกอบอาชีพเพื่อจัดความยากจน มีการจัดทำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการของกระทรวงแรงงานได้ง่ายขึ้น และมีการแนะแนวอาชีพให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายต่างๆ นอกจากนี้ยังร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยไม่กระทบต่อความมั่นคงของรัฐ

(3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกิจกรรมเด่นๆ เช่น ทำการจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือให้ประชาชนก่อนเข้าทำงาน และฝึกอบรมเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ตรงกับประเภทอุตสาหกรรมและบริการ ขณะเดียวกันก็ทำการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

(4) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีกิจกรรมเด่นๆ เช่น การตรวจแรงงานเพื่อตรวจสอบสถานประกอบการให้มียุทธศาสตร์บริหารแรงงานที่ดีและคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายโดยมีการพัฒนากฎหมายแรงงานให้ครอบคลุมกับสถานการณ์การจ้างงานในปัจจุบัน พัฒนาระบบไตรภาคีให้มีศักยภาพและเอื้อประโยชน์ต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

(5) สำนักงานประกันสังคม มีกิจกรรมเด่นๆ เช่น การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมในด้านการแพทย์และการประกอบอาชีพ การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนพึงได้รับทั้ง 7 กรณี โดยเฉพาะกรณีประกันชราภาพเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการขยาย

ความคุ้มครองประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบ ซึ่งจำเป็นต้องกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนว่าจะขยายการคุ้มครองไปสู่กลุ่มใดบ้าง และจะเพิ่มจำนวนแรงงานนอกระบบให้เข้าสู่ระบบประกันสังคมในแต่ละปีเท่าใด

บทที่ 7

สถานการณ์แรงงานไทย

7.1 สถานการณ์ตลาดแรงงาน

ในส่วนสถานการณ์ตลาดแรงงานสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยได้วิเคราะห์ไว้ในโครงการแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ที่เสนอต่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในปี 2549 ซึ่งวิเคราะห์สถานการณ์ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอีก 10 ปีข้างหน้า (ปี 2550-2559) ในรายงานฉบับนี้จะนำเสนอเฉพาะการคาดการณ์ไปเพียง 5 ปี คือในช่วงปี 2550-2554 ซึ่งเป็นช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 เท่านั้น และในส่วนของการวิเคราะห์แนวโน้มค่าตอบแทนของแรงงานไทย คณะผู้วิจัยใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

7.1.1 โครงสร้างกำลังคนในปัจจุบัน

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าในไตรมาสที่ 3 ของปี 2540 มีประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปทั้งสิ้น จำนวน 44.6 ล้านคน โดยเป็นกำลังแรงงานทั้งสิ้น 33.3 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 74.8 ของประชากรวัย 15 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ในปี 2548 พบว่าจำนวนประชากรในวัย 15 ปีขึ้นไปของไทยนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็น 50.0 ล้านคน โดยเป็นกำลังแรงงานทั้งสิ้น 36.8 ล้านคน หรือร้อยละ 73.7 ของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งต่ำกว่าสัดส่วนของกำลังแรงงานต่อประชากรของปี 2540 และแสดงให้เห็นว่าแนวโน้มของการชะลอตัวของอุปทานแรงงาน ดังนั้น เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาดังกล่าว นโยบายที่สำคัญประการหนึ่งคือการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น เน้นการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีและทุน (เครื่องจักร เครื่องมือ) มาทดแทนกำลังคนให้มากขึ้น รวมทั้งการพัฒนาทักษะและความรู้ของแรงงานให้สูงขึ้น และการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลข้างต้น สัดส่วนของแรงงานต่อประชากรอายุ 15-30 ปี เท่ากับร้อยละ 66.1 ลดลงจากปี 2540 ซึ่งมีสัดส่วนถึงร้อยละ 70.3 สาเหตุหนึ่งที่ทำให้สัดส่วนของกำลังแรงงานลดลงนั้น เนื่องจากการขยายโอกาสในการศึกษาของประเทศไทย ประชากรวัย 15-30 ปี มีแนวโน้มที่จะเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นมากกว่าในอดีต ส่งผลให้สัดส่วนของแรงงานรุ่นใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง ถ้าภาคการผลิตยังไม่ปรับโครงสร้างไปสู่เทคโนโลยีเข้มข้น หรือความรู้เข้มข้นมากขึ้น ในอนาคตก็จะเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างอย่างหนักได้ กลุ่มอายุ 31-59 ปี เป็นกลุ่มที่มีกำลังแรงงานมากที่สุด โดยในปี 2548 มีกำลังแรงงานที่อยู่ในกลุ่มนี้ถึง 22.9 ล้านคน แต่ทั้งนี้ หากเทียบกับสัดส่วนของกำลังแรงงานต่อประชากรของปี 2540 แล้ว พบว่ามีสัดส่วนที่ลดลงจากปี 2540 โดยลดลงจากร้อยละ 88.4 เหลือร้อยละ 87.7 ทั้งนี้เนื่องจากสัดส่วนของประชากรที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในทุกๆ ระดับการศึกษานั้นลดลง ประชากรบางส่วนกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาเพื่อเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น และเกิดการแข่งขันเพื่อเข้าทำงานในกลุ่มแรงงานระดับสูงหลังจากจบการศึกษามากกว่าในอดีต

กำลังแรงงานทั้งหมดในปี 2548 ซึ่งมีอยู่ประมาณ 36.8 ล้านคนนั้น เป็นผู้จบการศึกษาระดับประถมหรือต่ำกว่าถึง 22.3 ล้านคน หรือร้อยละ 60.6 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ทั้งนี้ ในอีก 5 ปีข้างหน้าจากการศึกษา

นี้คาดว่า สัดส่วนของผู้มีการศึกษาระดับล่างจะยังคงมีสัดส่วนที่สูงกว่ากลุ่มอื่นๆ เช่นเดียวกับในปัจจุบัน แต่ น่าจะมีสัดส่วนที่ลดลง โดยที่แรงงานระดับกลางและสูงจะเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้น

ตารางที่ 7.1 จำนวนประชากรวัยทำงานและกำลังแรงงาน จำแนกตามอายุ ปี 2540 และ ปี 2548

หน่วย: พันคน

| | 2540 | | | 2548 | | |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 3 | เฉลี่ย | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 3 | เฉลี่ย |
| ประชากรวัยทำงาน | 44,084 | 44,583 | 44,334 | 49,541 | 50,004 | 49,817 |
| อายุ 15-30 ปี | 18,385 | 18,243 | 18,314 | 18,452 | 17,205 | 17,830 |
| อายุ 31-59 ปี | 20,628 | 21,102 | 20,865 | 24,629 | 26,079 | 25,385 |
| ตั้งแต่อายุ 60 ปีขึ้นไป | 5,071 | 5,238 | 5,155 | 6,460 | 6,720 | 6,601 |
| กำลังแรงงาน | 31,810 | 33,339 | 32,575 | 35,280 | 36,843 | 36,132 |
| อายุ 15-30 ปี | 12,346 | 12,822 | 12,584 | 11,748 | 11,367 | 11,585 |
| อายุ 31-59 ปี | 17,724 | 18,665 | 18,195 | 21,200 | 22,871 | 22,066 |
| ตั้งแต่อายุ 60 ปีขึ้นไป | 1,740 | 1,853 | 1,796 | 2,331 | 2,604 | 2,481 |
| ร้อยละของกำลังแรงงาน ต่อประชากรวัยทำงาน | 72.2 | 74.8 | 73.5 | 71.2 | 73.7 | 72.5 |
| อายุ 15-30 ปี | 67.2 | 70.3 | 68.7 | 63.7 | 66.1 | 65.0 |
| อายุ 31-59 ปี | 85.9 | 88.4 | 87.2 | 86.1 | 87.7 | 86.9 |
| ตั้งแต่อายุ 60 ปีขึ้นไป | 34.3 | 35.4 | 34.8 | 36.1 | 38.8 | 37.6 |

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

จากพื้นฐานการศึกษาส่วนใหญ่ของกำลังคนของประเทศ ยังมีปัญหาอยู่มากถ้าพิจารณาเฉพาะระดับ การศึกษา ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) ของ กระทรวงศึกษาธิการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบกิจการ และแรงงานเองที่จะต้องมีส่วนร่วมในการยกระดับความรู้ดังกล่าว แต่ที่สำคัญที่สุดก็คือ แรงงานกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำเหล่านี้ ส่วนมากจะมีประสบการณ์ ในการทำงานในเทคโนโลยีแบบเดิมๆ การฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานและการเปลี่ยนไปสู่การทำงานที่มี เทคโนโลยีสูงขึ้นจึงเป็นโจทย์หลักที่ทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกันแก้ไขในอนาคต

กำลังคนระดับกลางและระดับสูงขาดแคลนทั้งปริมาณและคุณภาพเป็นการฉุดรั้งการเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แรงงานไทยที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 35.6 ในปี 2545 เป็นร้อยละ 39.8 ในปี 2548 แต่ความต้องการของภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมมีถึงร้อยละ 60 และประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานไทยยังต่ำ กำลังคนระดับสูงด้านวิทยาศาสตร์ยังมีสัดส่วนไม่เหมาะสม และมีการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาต่ำ และพบว่าภาคอุตสาหกรรมมีกำลังคนระดับกลางและระดับสูงน้อยกว่า ร้อยละ 20

ตารางที่ 7.2 จำนวนประชากรวัยทำงานและกำลังแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2540 และปี 2548

หน่วย: พันคน

| | 2540 | | | 2548 | | |
|---|----------|----------|--------|----------|----------|--------|
| | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 3 | เฉลี่ย | ไตรมาส 1 | ไตรมาส 3 | เฉลี่ย |
| ประชากรวัยทำงาน | 44,084 | 44,583 | 44,334 | 49,541 | 50,004 | 49,817 |
| ต่ำกว่าประถมศึกษา | 22,735 | 22,978 | 22,856 | 19,034 | 20,005 | 19,459 |
| ประถมศึกษา | 9,604 | 9,154 | 9,379 | 10,131 | 9,861 | 9,920 |
| ตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป | 11,745 | 12,452 | 12,098 | 20,377 | 20,139 | 20,438 |
| กำลังแรงงาน | 31,810 | 33,339 | 32,575 | 35,280 | 36,843 | 36,132 |
| ต่ำกว่าประถมศึกษา | 16,678 | 17,478 | 17,078 | 13,072 | 14,238 | 13,620 |
| ประถมศึกษา | 7,219 | 7,496 | 7,358 | 7,835 | 8,123 | 7,997 |
| ตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป | 7,913 | 8,366 | 8,139 | 14,373 | 14,482 | 14,515 |
| ร้อยละของกำลังแรงงานต่อประชากรวัยทำงาน | 72.2 | 74.8 | 73.5 | 71.2 | 73.7 | 72.5 |
| ต่ำกว่าประถมศึกษา | 73.4 | 76.1 | 74.7 | 68.7 | 71.2 | 70.0 |
| ประถมศึกษา | 75.2 | 81.9 | 78.5 | 77.3 | 82.4 | 80.6 |
| ตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป | 67.4 | 67.2 | 67.3 | 70.5 | 71.9 | 71.0 |

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

7.1.2 แนวโน้มตลาดแรงงานในเชิงปริมาณ

จากตารางที่ 7.3 แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการจ้างงานในช่วง 9 ปีที่ผ่านมา (ปี 2540-2548) ซึ่งเพิ่มขึ้นทุกปีจาก 31.5 ล้านคนในปี 2540 เป็น 35.1 ล้านคนในปี 2548 อันเป็นผลจากการขยายตัวอย่างต่อเนื่องของภาคเศรษฐกิจโดยรวม สาขาเกษตร ถึงแม้ความสามารถในการดูดซับแรงงานจะน้อยลงตลอดแต่ก็คงเป็นรองเฉพาะภาคบริการกล่าวคือ ภาคเกษตรในปี 2548 จ้างงาน 13.5 ล้านคน เทียบกับ 13.72 ล้านคนภาคบริการ ขณะที่ภาคอุตสาหกรรมดูดซับแรงงานได้ประมาณ 5.6 ล้านคนในปี 2548

ตารางที่ 7.3 จำนวนการจ้างงาน จำแนกตามรายอุตสาหกรรม ปี 2540-2548

หน่วย: คน

| กิจกรรมการผลิต | 2540 | 2541 | 2542 | 2543 | 2544 |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| ภาคเกษตรกรรม | 14,192,211 | 13,929,482 | 13,936,250 | 13,914,165 | 13,424,899 |
| เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และป่าไม้ | 13,742,106 | 13,528,036 | 13,440,318 | 13,513,783 | 12,966,392 |
| การประมง | 450,105 | 401,446 | 495,932 | 400,382 | 458,506 |
| ภาคอุตสาหกรรม | 4,261,363 | 4,207,156 | 4,250,211 | 4,611,860 | 4,930,438 |
| อาหาร และ อาหารสัตว์ | 656,936 | 700,918 | 742,818 | 783,420 | 794,292 |
| สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม | 963,293 | 1,097,624 | 966,566 | 1,087,745 | 1,262,633 |
| รองเท้า และ เครื่องหนัง | 132,771 | 151,868 | 138,958 | 236,808 | 217,065 |
| อัญมณีและเครื่องประดับ | 80,006 | 106,657 | 78,874 | 62,602 | 130,155 |
| อุตสาหกรรมไม้ และเครื่องเรือน | 453,191 | 438,630 | 444,299 | 521,926 | 585,611 |
| กระดาษ และ ผลิตภัณฑ์กระดาษ | 56,417 | 67,588 | 67,558 | 55,803 | 68,552 |
| ปิโตรเลียม | 9,276 | 13,012 | 19,268 | 13,989 | 10,467 |
| ปิโตรเคมี | 115,006 | 119,073 | 149,001 | 144,164 | 34,107 |

| กิจกรรมการผลิต | 2540 | 2541 | 2542 | 2543 | 2544 |
|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| เคมี | 139,331 | 70,273 | 66,021 | 97,675 | 82,314 |
| ยางพารา และ ผลิตภัณฑ์ยาง | 74,422 | 66,082 | 81,777 | 87,552 | 91,685 |
| ผลิตภัณฑ์พลาสติก | - | - | - | - | 123,419 |
| เซรามิก และ แก้ว | 160,725 | 111,331 | 133,695 | 143,814 | 124,302 |
| เหล็ก และ เหล็กกล้า | 115,746 | 78,996 | 83,089 | 99,875 | 47,110 |
| แม่พิมพ์ | 57,529 | 56,631 | 63,109 | 55,319 | 179,653 |
| ไฟฟ้า และ อิเล็กทรอนิกส์ | 217,936 | 213,761 | 238,685 | 268,352 | 322,316 |
| ยานยนต์และชิ้นส่วน | 135,230 | 111,224 | 154,518 | 150,014 | 115,443 |
| อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ | 893,547 | 803,486 | 821,974 | 802,802 | 741,315 |
| ภาคบริการ | 10,382,049 | 10,584,596 | 11,072,270 | 11,284,255 | 11,795,899 |
| โลจิสติกส์ | 1,020,425 | 964,032 | 1,005,734 | 947,303 | 969,306 |
| ซอฟต์แวร์ | - | - | - | - | 15,496 |
| โรงแรมและภัตตาคาร | 1,222,123 | 1,216,063 | 1,324,713 | 1,301,727 | 1,807,879 |
| ผู้ประกอบการอาหาร | 97,746 | 102,859 | 94,220 | 100,266 | 132,946 |
| กราฟฟิก ดีไซน์ และอื่นๆ | - | - | - | - | 22,718 |
| การท่องเที่ยว | 18,079 | 33,006 | 31,908 | 40,150 | 34,811 |
| การบริการอื่นๆ | 8,023,677 | 8,268,637 | 8,615,696 | 8,894,809 | 8,812,742 |
| อุตสาหกรรมอื่นๆ | 2,674,734 | 1,871,055 | 1,608,973 | 1,713,189 | 1,812,640 |
| รวม | 31,510,358 | 30,592,288 | 30,867,703 | 31,523,468 | 31,963,875 |

(มีต่อ)

ตารางที่ 7.3 จำนวนการจ้างงาน จำแนกตามรายอุตสาหกรรม ปี 2540-2548 (ต่อ)

หน่วย: คน

| กิจกรรมการผลิต | 2545 | 2546 | 2547 | 2548 |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| ภาคเกษตรกรรม | 13,966,097 | 13,906,734 | 13,495,801 | 13,510,201 |
| เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และป่าไม้ | 13,480,356 | 13,451,366 | 13,077,890 | 13,054,271 |
| การประมง | 485,740 | 455,369 | 417,911 | 455,931 |
| ภาคอุตสาหกรรม | 5,065,634 | 5,257,035 | 5,442,786 | 5,644,022 |
| อาหาร และ อาหารสัตว์ | 853,932 | 898,047 | 918,697 | 908,891 |
| สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม | 1,249,225 | 1,242,088 | 1,237,439 | 1,283,452 |
| รองเท้า และ เครื่องหนัง | 184,774 | 179,793 | 170,920 | 151,384 |
| อัญมณีและเครื่องประดับ | 145,225 | 174,929 | 182,179 | 150,233 |
| อุตสาหกรรมไม้ และเครื่องเรือน | 561,407 | 568,803 | 618,796 | 682,162 |
| กระดาษ และ ผลิตภัณฑ์กระดาษ | 65,655 | 62,216 | 71,752 | 94,130 |
| ปิโตรเลียม | 10,519 | 10,683 | 12,717 | 16,936 |
| ปิโตรเคมี | 32,743 | 39,022 | 39,604 | 44,052 |
| เคมี | 98,709 | 95,923 | 104,033 | 123,662 |
| ยางพารา และ ผลิตภัณฑ์ยาง | 94,669 | 90,888 | 88,782 | 90,172 |
| ผลิตภัณฑ์พลาสติก | 120,192 | 140,860 | 140,055 | 147,742 |
| เซรามิก และ แก้ว | 151,504 | 154,552 | 150,675 | 157,448 |
| เหล็ก และ เหล็กกล้า | 46,551 | 55,922 | 55,702 | 61,287 |
| แม่พิมพ์ | 220,716 | 232,601 | 271,331 | 275,811 |

| กิจกรรมการผลิต | 2545 | 2546 | 2547 | 2548 |
|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| ไฟฟ้า และ อิเล็กทรอนิกส์ | 311,835 | 335,514 | 390,157 | 427,853 |
| ยานยนต์และชิ้นส่วน | 127,691 | 151,434 | 156,709 | 203,182 |
| อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ | 790,286 | 823,762 | 833,238 | 825,624 |
| ภาคบริการ | 12,039,812 | 12,568,977 | 13,411,900 | 13,726,754 |
| โลจิสติกส์ | 980,061 | 999,946 | 1,065,088 | 1,072,682 |
| ซอฟต์แวร์ | 13,382 | 15,977 | 23,270 | 26,007 |
| โรงแรมและภัตตาคาร | 1,932,040 | 2,024,804 | 2,151,917 | 2,241,121 |
| ผู้ประกอบการอาหาร | 129,178 | 131,973 | 152,499 | 140,487 |
| กราฟฟิก ดีไซน์ และอื่นๆ | 18,902 | 26,542 | 35,236 | 29,795 |
| การท่องเที่ยว | 37,256 | 42,438 | 46,905 | 45,247 |
| การบริการอื่นๆ | 8,928,992 | 9,327,297 | 9,936,985 | 10,171,415 |
| อุตสาหกรรมอื่นๆ | 1,943,618 | 1,986,578 | 2,206,876 | 2,295,253 |
| รวม | 33,015,160 | 33,719,324 | 34,557,365 | 35,176,230 |

ที่มา: ข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2549

จากตารางที่ 7.4 การขยายตัวของการจ้างงานตามสาขาการผลิตในช่วงที่ทำงานศึกษาโดยภาพรวมประมาณร้อยละ 1.38 ต่อปี ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการขยายตัวใกล้เคียงกันคือร้อยละ 3.51 และ 3.49 ต่อปีตามลำดับ และภาคเกษตรลดลงร้อยละ 0.62 ต่อปี สาขาการผลิตที่ถดถอยค่อนข้างมากคือ ปิโตรเคมี เหล็ก และเหล็กกล้า และเคมี

ตารางที่ 7.4 อัตราการเติบโตเฉลี่ย (Compound rate) ของจำนวนการจ้างงาน จำแนกตามรายอุตสาหกรรม

หน่วย: ร้อยละ

| กิจกรรมการผลิต | อัตราการเติบโตเฉลี่ย (ปี 2540-2548)* |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| ภาคเกษตรกรรม | -0.62 |
| เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และป่าไม้ | -0.64 |
| การประมง | 0.16 |
| ภาคอุตสาหกรรม | 3.51 |
| อาหาร และอาหารสัตว์ | 4.06 |
| สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม | 3.59 |
| รองเท้า และเครื่องหนัง | 1.64 |
| อัญมณีและเครื่องประดับ | 7.88 |
| อุตสาหกรรมไม้ และเครื่องเรือน | 5.11 |
| กระดาษ และผลิตภัณฑ์กระดาษ | 6.40 |
| ปิโตรเลียม | 7.53 |
| ปิโตรเคมี | -12.00 |
| เคมี | -1.49 |
| ยางพารา และผลิตภัณฑ์ยาง | 2.40 |
| ผลิตภัณฑ์พลาสติก | 4.50 |
| เซรามิก และแก้ว | -0.26 |
| เหล็ก และเหล็กกล้า | -7.95 |
| แม่พิมพ์ | 19.59 |
| ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ | 8.43 |
| ยานยนต์และชิ้นส่วน | 5.09 |

| กิจกรรมการผลิต | อัตราการเติบโตเฉลี่ย (ปี 2540-2548)* |
|-------------------------|--------------------------------------|
| อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ | -0.99 |
| ภาคบริการ | 3.49 |
| โลจิสติกส์ | 0.62 |
| ซอฟต์แวร์ | 12.94 |
| โรงแรมและภัตตาคาร | 7.58 |
| ผู้ประกอบการอาหาร | 4.53 |
| กราฟฟิก ดีไซน์ และอื่นๆ | 6.78 |
| การท่องเที่ยว | 11.47 |
| การบริการอื่นๆ | 2.96 |
| อุตสาหกรรมอื่นๆ | -1.91 |
| รวม | 1.38 |

หมายเหตุ: * บางอุตสาหกรรม ได้แก่ ผลิตภัณฑ์พลาสติก ซอฟต์แวร์ และ กราฟฟิคดีไซน์ด์และอื่นๆ เป็นอัตราเฉลี่ยตั้งแต่ปี 2544-2548

ที่มา: คำนวณจากตารางที่ 7.3

สาขาเศรษฐกิจของประเทศไทยยังคงจ้างแรงงานระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามากกว่าร้อยละ 60 ในปี 2548 ถึงแม้สัดส่วนนี้จะลดลงเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 1 ต่อปี แต่เป็นผลจากข้อจำกัดด้านอุปทานซึ่งมีผู้จบการศึกษาระดับนี้ออกมาทำงานลดลง แต่โดยภาพรวมการขยายจำนวนการจ้างงานช่วงปี 2544 ถึง 2548 ยังจ้างแรงงานระดับนี้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.21 ส่วนในระดับการศึกษาอื่นๆ สาขาเศรษฐกิจมีแนวโน้มจ้างงานในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นทุกระดับเกินกว่าร้อยละ 5 ต่อปี ยกเว้นระดับอาชีวศึกษาเท่านั้นที่มีข้อจำกัดของอุปทานค่อนข้างมาก (ตารางที่ 7.5 และ ตารางที่ 7.6)

ตารางที่ 7.5 จำนวนสัดส่วนและอัตราการขยายตัวการจ้างงานจำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2544-2548

หน่วย: คน

| ระดับการศึกษา | 2544 | สัดส่วน | 2545 | 2546 | 2547 | 2548 | สัดส่วน | อัตราการเติบโตเฉลี่ย (ร้อยละ) |
|------------------------|------------|---------|------------|------------|------------|------------|---------|-------------------------------|
| ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า | 21,094,492 | 66.0 | 21,631,924 | 21,540,268 | 21,498,435 | 21,268,322 | 60.4 | 0.21 |
| ม.ต้น | 4,189,460 | 13.1 | 4,403,038 | 4,669,898 | 4,973,867 | 5,146,634 | 14.6 | 5.14 |
| ม.ปลาย | 2,008,491 | 6.3 | 2,193,599 | 2,432,113 | 2,697,296 | 2,872,966 | 8.2 | 8.95 |
| ปวช. | 1,063,502 | 3.3 | 1,072,627 | 1,099,692 | 1,135,729 | 1,192,766 | 3.4 | 2.87 |
| ปวส. | 1,085,068 | 3.4 | 1,143,513 | 1,233,583 | 1,232,134 | 1,326,002 | 3.8 | 5.01 |
| ป.ตรีขึ้นไป | 2,522,864 | 7.9 | 2,570,460 | 2,743,771 | 3,019,903 | 3,369,540 | 9.6 | 7.23 |
| รวม | 31,963,875 | 100.0 | 33,015,160 | 33,719,324 | 34,557,365 | 35,176,230 | 100.0 | 2.39 |

ที่มา: ข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2549

จากการพิจารณาการกระจายของการจ้างงานระดับการศึกษาต่างๆ ไปตามสาขาเศรษฐกิจของประเทศ ในรายละเอียดปี 2548 (ตารางที่ 7.6) สาขาอุตสาหกรรมที่ดูดซับแรงงานระดับล่างมากที่สุดยังคงเป็นกลุ่มจ้างแรงงานเข้มข้นคือ อาหารและอาหารสัตว์ สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ไม้และเครื่องเรือน และแม่พิมพ์ ส่วนภาคบริการที่ดูดซับแรงงานระดับล่างไว้ชัดเจนคือ โรงแรมและภัตตาคาร และโลจิสติกส์

ตารางที่ 7.6 จำนวนการจ้างงานจำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ปี 2548

หน่วย: คน

| กิจกรรมการผลิต | ประภมหรือต่ำกว่า | ม.ต้น | ม.ปลาย | ปวช. | ปวส. | ป.ตรีขึ้นไป | รวม |
|---------------------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|
| ภาคเกษตรกรรม | 10,955,475 | 1,531,908 | 655,122 | 145,743 | 116,641 | 105,313 | 13,510,201 |
| เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และป่าไม้ | 10,594,150 | 1,483,963 | 630,073 | 139,020 | 109,843 | 97,221 | 13,054,271 |
| การประมง | 361,325 | 47,945 | 25,049 | 6,724 | 6,797 | 8,092 | 455,931 |
| ภาคอุตสาหกรรม | 2,795,851 | 1,178,994 | 699,840 | 250,923 | 320,083 | 398,330 | 5,644,022 |
| อาหาร และอาหารสัตว์ | 525,102 | 160,329 | 96,595 | 31,229 | 43,761 | 51,875 | 908,891 |
| สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม | 767,106 | 274,539 | 129,515 | 38,138 | 35,407 | 38,747 | 1,283,452 |
| รองเท้า และเครื่องหนัง | 81,533 | 38,846 | 12,125 | 7,192 | 6,520 | 5,167 | 151,384 |
| อัญมณีและเครื่องประดับ | 77,414 | 36,032 | 17,512 | 6,695 | 4,470 | 8,109 | 150,233 |
| อุตสาหกรรมไม้ และเครื่องเรือน | 479,231 | 110,433 | 47,667 | 16,128 | 11,302 | 17,401 | 682,162 |
| กระดาษ และผลิตภัณฑ์กระดาษ | 40,381 | 19,298 | 10,390 | 5,593 | 6,676 | 11,792 | 94,130 |
| ปิโตรเลียม | 4,139 | 1,762 | 1,737 | 1,549 | 1,251 | 6,498 | 16,936 |
| ปิโตรเคมี | 11,649 | 6,246 | 5,509 | 1,287 | 7,115 | 12,246 | 44,052 |
| เคมี | 31,047 | 23,963 | 21,881 | 9,811 | 8,978 | 27,983 | 123,662 |
| ยางพารา และผลิตภัณฑ์ยาง | 37,502 | 16,416 | 14,636 | 4,741 | 7,452 | 9,424 | 90,172 |
| ผลิตภัณฑ์พลาสติก | 60,741 | 35,779 | 19,396 | 7,342 | 11,610 | 12,874 | 147,742 |
| เซรามิก และแก้ว | 73,360 | 40,200 | 17,628 | 9,176 | 9,168 | 7,916 | 157,448 |
| เหล็ก และเหล็กกล้า | 27,263 | 10,327 | 7,257 | 2,853 | 6,709 | 6,878 | 61,287 |
| แม่พิมพ์ | 138,506 | 57,021 | 33,838 | 13,723 | 15,815 | 16,908 | 275,811 |
| ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ | 66,174 | 127,406 | 108,508 | 30,550 | 50,192 | 45,024 | 427,853 |
| ยานยนต์และชิ้นส่วน | 40,351 | 50,937 | 38,044 | 16,476 | 27,188 | 30,185 | 203,182 |
| อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ | 334,352 | 169,459 | 117,604 | 48,438 | 66,469 | 89,304 | 825,624 |
| ภาคบริการ | 5,936,030 | 2,115,334 | 1,366,711 | 735,803 | 807,531 | 2,765,345 | 13,726,754 |
| โลจิสติกส์ | 561,624 | 187,574 | 94,965 | 55,013 | 52,720 | 120,786 | 1,072,682 |
| ซอฟต์แวร์ | 3,230 | 1,301 | 1,658 | 1,003 | 654 | 18,161 | 26,007 |
| โรงแรมและภัตตาคาร | 1,331,655 | 396,619 | 225,340 | 101,044 | 75,003 | 111,460 | 2,241,121 |
| ผู้ประกอบการอาหาร | 89,640 | 25,624 | 14,282 | 3,460 | 5,885 | 1,596 | 140,487 |
| กราฟฟิค ดีไซน์ และอื่นๆ | 1,274 | 579 | 2,518 | 2,522 | 6,733 | 16,169 | 29,795 |
| การท่องเที่ยว | 9,407 | 4,533 | 6,233 | 3,787 | 4,648 | 16,640 | 45,247 |
| การบริการอื่นๆ | 3,939,200 | 1,499,103 | 1,021,716 | 568,974 | 661,889 | 2,480,533 | 10,171,415 |
| อุตสาหกรรมอื่นๆ | 1,580,967 | 320,398 | 151,292 | 60,296 | 81,747 | 100,552 | 2,295,253 |
| รวม | 21,268,322 | 5,146,634 | 2,872,966 | 1,192,766 | 1,326,002 | 3,369,540 | 35,176,230 |

ที่มา: ข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2549

7.1.3 แนวโน้มตลาดแรงงานในอนาคต

จากโครงการแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กระทรวงแรงงานปี 2549 ได้ทำการคาดการณ์อุปสงค์แรงงานพบว่า ในช่วงปี 2550-2554 ภาคเศรษฐกิจของไทยยังสามารถดูดซับแรงงานเพิ่มขึ้นได้ทุกปี ปีละ 37.0 ล้านคนในช่วงปี 2550-2554 (ตารางที่ 7.7) รายละเอียดการจ้างงานรายสาขายังมีแนวโน้มคล้ายกับในอดีตกล่าวคือ การจ้างงานในสาขาเกษตรลดลงโดยลำดับ ขณะที่

ภาคอุตสาหกรรมเริ่มประสบปัญหาจำนวนการจ้างงานลดลง ซึ่งการลดลงของการจ้างงานกระจายไปเกือบทุกสาขาการผลิตภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรม แต่สาขาที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นเด่นชัดคือ ภาคบริการ โดยเฉพาะธุรกิจโรงแรมและภัตตาคาร และโลจิสติกส์ การที่จะรักษาระดับการจ้างงานเอาไว้ในระดับนี้ได้ขึ้นอยู่กับผลของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศว่ายังสามารถรักษาระดับการเติบโตได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้หรือไม่

ตารางที่ 7.7 การคาดประมาณการจ้างงานเฉลี่ยต่อปี จำแนกตามรายอุตสาหกรรมในช่วงปี 2550-2554

หน่วย: คนต่อปี

| กิจกรรมการผลิต | จำนวนเฉลี่ยต่อปี (2550-2554) |
|---------------------------------|------------------------------|
| ภาคเกษตรกรรม | 13,065,321 |
| เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และป่าไม้ | 12,640,842 |
| การประมง | 424,478 |
| ภาคอุตสาหกรรม | 5,555,389 |
| อาหาร และอาหารสัตว์ | 926,463 |
| สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม | 1,279,063 |
| รองเท้า และเครื่องหนัง | 170,666 |
| อัญมณีและเครื่องประดับ | 172,449 |
| อุตสาหกรรมไม้ และเครื่องเรือน | 635,545 |
| กระดาษ และผลิตภัณฑ์กระดาษ | 77,532 |
| ปิโตรเลียม | 13,711 |
| ปิโตรเคมี | 41,699 |
| เคมี | 110,000 |
| ยางพารา และผลิตภัณฑ์ยาง | 91,721 |
| ผลิตภัณฑ์พลาสติก | 145,704 |
| เซรามิก และแก้ว | 157,267 |
| เหล็ก และเหล็กกล้า | 58,774 |
| แม่พิมพ์ | 265,040 |
| ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ | 392,091 |
| ยานยนต์และชิ้นส่วน | 173,803 |
| อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ | 843,862 |
| ภาคบริการ | 15,581,264 |
| โลจิสติกส์ | 1,231,239 |
| ซอฟต์แวร์ | 25,606 |
| โรงแรมและภัตตาคาร | 2,518,359 |
| ผู้ประกอบการอาหาร | 166,754 |
| กราฟฟิก ดีไซน์ และอื่นๆ | 35,933 |
| การท่องเที่ยว | 52,813 |
| การบริการอื่นๆ | 11,550,560 |
| อุตสาหกรรมอื่นๆ | 2,801,417 |
| รวม | 37,003,391 |

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2549

สำหรับการคาดการณ์การจ้างงานตามระดับการศึกษาในช่วงปี 2550 – 2554 แสดงไว้ในตารางที่ 7.8 จะเห็นว่าจ้างงานตามระดับการศึกษาเปลี่ยนแปลงไม่มากจากปี 2548 (ตารางที่ 7.6) กล่าวคือ คาดว่าการ

จ้างงานโดยรวมจะเพิ่มจากปี 2548 ประมาณ 1.8 ล้านคนต่อปี โดยเฉพาะยังมีการจ้างงานในระดับประถมหรือต่ำกว่าเพิ่มขึ้นมากกว่า 2 ล้านคน ระดับมัธยมต้นต้องการมากขึ้นกว่าปี 2548 ประมาณ 84,000 คน ส่วนระดับอื่นๆ ขยายตัวเพิ่มขึ้นเช่นกัน อย่างไรก็ตามจะเห็นว่ามิติศทางการจ้างงานไปสู่แรงงานที่ได้รับการศึกษาสูงขึ้น แต่ก็ยังให้ภาพไม่ชัดเจน

ตารางที่ 7.8 การคาดประมาณจำนวนการจ้างงานเฉลี่ยต่อปีจำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ในช่วงปี 2550-2554

หน่วย: คนต่อปี

| กิจกรรมการผลิต | ประถมหรือต่ำกว่า | ม.ต้น | ม.ปลาย | ปวช. | ปวส. | ป.ตรีขึ้นไป | รวม |
|---------------------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|
| ภาคเกษตรกรรม | 10,773,031 | 1,421,879 | 562,944 | 120,766 | 107,511 | 79,190 | 13,065,321 |
| เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และป่าไม้ | 10,432,380 | 1,377,340 | 542,543 | 115,148 | 100,613 | 72,819 | 12,640,842 |
| การประมง | 340,651 | 44,539 | 20,401 | 5,618 | 6,899 | 6,371 | 424,478 |
| ภาคอุตสาหกรรม | 2,882,416 | 1,137,819 | 634,584 | 246,620 | 297,048 | 356,903 | 5,555,389 |
| อาหาร และอาหารสัตว์ | 542,857 | 173,833 | 87,164 | 31,082 | 39,534 | 51,993 | 926,463 |
| สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม | 804,844 | 257,921 | 115,399 | 34,767 | 31,734 | 34,399 | 1,279,063 |
| รองเท้า และเครื่องหนัง | 96,339 | 40,209 | 15,391 | 6,535 | 5,249 | 6,944 | 170,666 |
| อัญมณีและเครื่องประดับ | 97,187 | 40,412 | 18,710 | 4,769 | 4,638 | 6,734 | 172,449 |
| อุตสาหกรรมไม้ และเครื่องเรือน | 447,602 | 104,711 | 43,159 | 13,137 | 12,467 | 14,469 | 635,545 |
| กระดาษ และผลิตภัณฑ์กระดาษ | 32,187 | 14,938 | 10,282 | 5,143 | 6,130 | 8,852 | 77,532 |
| ปิโตรเลียม | 2,853 | 1,775 | 1,283 | 693 | 1,781 | 5,327 | 13,711 |
| ปิโตรเคมี | 12,616 | 4,926 | 3,230 | 2,404 | 7,302 | 11,220 | 41,699 |
| เคมี | 29,096 | 22,671 | 17,425 | 8,207 | 9,841 | 22,762 | 110,000 |
| ยางพารา และผลิตภัณฑ์ยาง | 41,411 | 18,651 | 13,287 | 3,735 | 7,001 | 7,636 | 91,721 |
| ผลิตภัณฑ์พลาสติก | 61,879 | 34,177 | 17,555 | 9,575 | 9,866 | 12,651 | 145,704 |
| เซรามิก และแก้ว | 78,055 | 37,004 | 17,761 | 7,766 | 9,771 | 6,910 | 157,267 |
| เหล็ก และเหล็กกล้า | 26,638 | 10,466 | 6,169 | 3,881 | 6,479 | 5,141 | 58,774 |
| แม่พิมพ์ | 142,987 | 56,171 | 26,763 | 14,387 | 12,099 | 12,633 | 265,040 |
| ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ | 59,798 | 110,060 | 98,896 | 31,138 | 48,555 | 43,645 | 392,091 |
| ยานยนต์และชิ้นส่วน | 38,115 | 41,040 | 33,293 | 17,234 | 22,726 | 21,395 | 173,803 |
| อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ | 367,953 | 168,856 | 108,817 | 52,169 | 61,875 | 84,193 | 843,862 |
| ภาคบริการ | 7,034,527 | 2,371,241 | 1,506,957 | 847,212 | 924,386 | 2,896,942 | 15,581,264 |
| โลจิสติกส์ | 673,185 | 207,867 | 100,408 | 66,997 | 58,512 | 124,270 | 1,231,239 |
| ซอฟต์แวร์ | 2,531 | 1,146 | 2,416 | 1,177 | 1,551 | 16,784 | 25,606 |
| โรงแรมและภัตตาคาร | 1,523,646 | 444,015 | 257,381 | 104,963 | 84,522 | 103,833 | 2,518,359 |
| ผู้ประกอบการอาหาร | 106,398 | 31,663 | 16,095 | 4,311 | 5,663 | 2,624 | 166,754 |
| กราฟฟิก ดีไซน์ และอื่นๆ | 2,576 | 1,311 | 2,990 | 3,381 | 8,222 | 17,453 | 35,933 |
| การท่องเที่ยว | 12,426 | 7,617 | 7,172 | 3,848 | 4,210 | 17,541 | 52,813 |
| การบริการอื่นๆ | 4,713,765 | 1,677,621 | 1,120,494 | 662,536 | 761,706 | 2,614,438 | 11,550,560 |
| อุตสาหกรรมอื่นๆ | 2,013,015 | 363,669 | 153,204 | 72,391 | 91,803 | 107,334 | 2,801,417 |
| รวม | 22,702,988 | 5,294,608 | 2,857,688 | 1,286,989 | 1,420,749 | 3,440,370 | 37,003,391 |

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2549

สำหรับการคาดการณ์อุปทานของผู้จบการศึกษาช่วงปี 2550 ถึง 2554 (กระทรวงแรงงาน 2549) ใช้โมเดลของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยทำการคาดประมาณโดยสมมติให้สัดส่วนของผู้จบการศึกษาในอนาคตและความต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานไม่แตกต่างจากอดีตมากนัก จากตารางที่ 7.9 แนวโน้มในอนาคตชัดเจนคือจะมีผู้จบมัธยมศึกษาทั้งตอนต้นและตอนปลายเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลง ทำนองเดียวกันกับผู้เข้าเรียนในสายอาชีพและจบการศึกษามาเข้าสู่ตลาดแรงงานมีแนวโน้มลดลงเช่นกันทั้งในระดับ ปวช. และ ปวส. ส่วนแนวโน้มในอนาคตที่เพิ่มขึ้นคือ ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีในทุกสาขา

ตารางที่ 7.9 ประเมินการผู้สำเร็จการศึกษาที่คาดว่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Flow) จำแนกตามระดับ

การศึกษา ในช่วงปี 2550-2554

หน่วย: คน

| ระดับการศึกษา / สาขา | 2549 | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 102,266 | 102,119 | 101,970 | 101,675 | 101,201 | 100,542 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | 57,095 | 57,013 | 56,930 | 56,765 | 56,500 | 56,133 |
| ปวช. | 23,111 | 23,078 | 23,045 | 22,978 | 22,871 | 22,722 |
| 1. พาณิชยกรรม | 11,151 | 11,135 | 11,119 | 11,087 | 11,035 | 10,963 |
| 2. สาขาช่างอุตสาหกรรม | 9,740 | 9,726 | 9,712 | 9,684 | 9,639 | 9,576 |
| 3. เกษตรกรรม | 1,184 | 1,182 | 1,181 | 1,177 | 1,172 | 1,164 |
| 4. บริการ | 1,025 | 1,023 | 1,022 | 1,019 | 1,014 | 1,008 |
| 5. อื่นๆ | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 |
| ปวส. | 113,432 | 112,909 | 112,382 | 111,691 | 110,803 | 109,714 |
| 1. พาณิชยกรรม | 65,360 | 65,058 | 64,755 | 64,357 | 63,845 | 63,217 |
| 2. สาขาช่างอุตสาหกรรม | 41,180 | 40,990 | 40,799 | 40,548 | 40,226 | 39,830 |
| 3. เกษตรกรรม | 4,020 | 4,002 | 3,983 | 3,959 | 3,927 | 3,889 |
| 4. บริการ | 2,457 | 2,446 | 2,434 | 2,419 | 2,400 | 2,376 |
| 5. อื่นๆ | 415 | 413 | 411 | 409 | 406 | 402 |
| ปริญญาตรี | 102,399 | 103,968 | 105,554 | 107,006 | 108,281 | 109,363 |
| 1. การศึกษา | 13,857 | 14,070 | 14,284 | 14,481 | 14,653 | 14,800 |
| 2. มนุษยศาสตร์และศิลปะ | 6,373 | 6,470 | 6,569 | 6,659 | 6,739 | 6,806 |
| 3. สังคมศาสตร์ พาณิชยกรรม และกฎหมาย | 41,614 | 42,251 | 42,896 | 43,486 | 44,004 | 44,444 |
| 4. วิทยาศาสตร์ | 9,593 | 9,740 | 9,889 | 10,025 | 10,145 | 10,246 |
| 5. วิศวกรรม อุตสาหกรรมการผลิต และการก่อสร้าง | 14,335 | 14,554 | 14,777 | 14,980 | 15,158 | 15,310 |
| 6. เกษตรศาสตร์ | 5,631 | 5,717 | 5,805 | 5,885 | 5,955 | 6,014 |
| 7. สุขภาพและสวัสดิการ | 8,234 | 8,361 | 8,488 | 8,605 | 8,707 | 8,794 |
| 8. บริการ | 2,761 | 2,804 | 2,846 | 2,885 | 2,920 | 2,949 |
| ปริญญาโทขึ้นไป | 25,819 | 26,593 | 27,374 | 28,159 | 28,955 | 29,737 |
| 1. การศึกษา | 5,798 | 5,972 | 6,147 | 6,323 | 6,502 | 6,677 |
| 2. มนุษยศาสตร์และศิลปะ | 610 | 628 | 647 | 665 | 684 | 702 |
| 3. สังคมศาสตร์ พาณิชยกรรม และกฎหมาย | 11,652 | 12,002 | 12,354 | 12,708 | 13,068 | 13,420 |
| 4. วิทยาศาสตร์ | 1,942 | 2,001 | 2,059 | 2,118 | 2,178 | 2,237 |

| ระดับการศึกษา / สาขา | 2549 | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 5. วิศวกรรม อุตสาหกรรมการผลิต และการก่อสร้าง | 1,703 | 1,754 | 1,806 | 1,857 | 1,910 | 1,962 |
| 6. เกษตรศาสตร์ | 817 | 842 | 866 | 891 | 916 | 941 |
| 7. สุขภาพและสวัสดิการ | 2,886 | 2,973 | 3,060 | 3,148 | 3,237 | 3,324 |
| 8. บริการ | 390 | 401 | 413 | 425 | 437 | 449 |
| 9. สาขาไม่ได้ระบุ | 21 | 21 | 22 | 23 | 23 | 24 |

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2549

จากการพิจารณาข้อมูลด้านโครงสร้างการจ้างงานและผู้จบการศึกษาในอนาคตมีลักษณะสวนทางกัน อย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือ ความต้องการของภาคเศรษฐกิจต่างๆ ต่อแรงงานในระดับประถมและมัธยมศึกษา มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นทุกปีในช่วงทำการศึกษา แต่อุปทานของแรงงานในระดับล่างนี้กลับมีแนวโน้มลดลง ซึ่งจะส่งผลถึงการขาดแคลนแรงงานระดับล่างในช่วงเวลาที่ทำการศึกษาอย่างแน่นอน ถ้าภาคเศรษฐกิจไม่มีการปรับโครงสร้างที่จะใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานระดับนี้มากขึ้น หรือปรับเปลี่ยนไปจ้างแรงงานในระดับอุดมศึกษา เพิ่มมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม จำนวนที่แตกต่างกันมากระหว่างแรงงานส่วนเพิ่มและอุปทานส่วนเพิ่ม ซึ่งดูเหมือนว่าจะเป็นปัญหาขั้นวิกฤติแต่เนื่องจากถ้าพิจารณาลึกลงไปถึงรายละเอียดของความต้อการเพื่อการทดแทนจะเห็นว่า สูงกว่าความต้อการอันเนื่องมาจากการขยายตัวของธุรกิจ ความต้อการส่วนทดแทนนี้จะมีแรงงานบางส่วน ออกไปจากระบบการจ้างงานและกลับเข้ามาทำงานได้อีก ซึ่งถ้ากำลังคนส่วนนี้หมุนเวียนเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้นก็จะบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้บรรเทาลงได้ระดับหนึ่ง การมีค่าจ้างที่สูงจะเป็นแรงจูงใจให้กำลังแรงงานเหล่านี้กลับเข้ามาทำงาน

7.1.4 ช่วงห่างระหว่างอุปทานและอุปสงค์

การเปรียบเทียบอุปสงค์รายปี (Stock) กับอุปทานของผู้จบการศึกษาและต้อการทำงาน (Flow) อาจจะเห็นภาพไม่ชัดเจน ดังนั้นจะเปรียบเทียบให้เห็นถึงต้อการส่วนเพิ่มและอุปทานส่วนเพิ่ม ซึ่งเป็นการคาดการณ์ที่อยู่ในรูปของ Flow แต่ละปี ให้เห็นอย่างชัดเจนในช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ 10

ตารางที่ 7.10 เป็นการคาดประมาณต้อการส่วนเพิ่มตามสาขาการผลิต ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ส่วนที่สำคัญคือ ส่วนเพิ่มหรือส่วนลดตำแหน่งใหม่และส่วนเพิ่มทดแทน โดยภาพรวมแล้วในช่วงปี 2550 - 2554 ความต้อการส่วนเพิ่มจะมีอยู่ประมาณ 1.91 ล้านคนต่อปีเป็นส่วนจากการขยายตำแหน่งใหม่ 400,589 ล้านคนต่อปี และทดแทนส่วนที่ออกจากงานไปด้วยเหตุผลใดๆ ก็ตามอีก 1.51 ล้านคนต่อปี

ตารางที่ 7.10 การคาดประมาณจำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม จำแนกตามสาขาการผลิตหลักในช่วงปี 2550 - 2554

หน่วย: คนต่อปี

| กิจกรรมการผลิต | ส่วนเพิ่มเพื่อขยายหรือลดตำแหน่งงาน | ส่วนเพิ่มเพื่อทดแทน | รวมส่วนเพิ่ม |
|-----------------|------------------------------------|---------------------|------------------|
| ภาคเกษตรกรรม | -143,072 | 907,742 | 764,671 |
| ภาคอุตสาหกรรม | -59,250 | 273,372 | 214,123 |
| ภาคบริการ | 479,261 | 245,271 | 724,532 |
| อุตสาหกรรมอื่นๆ | 123,649 | 86,210 | 209,860 |
| รวม | 400,589 | 1,512,596 | 1,913,186 |

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2549

ตารางที่ 7.11 เป็นการคาดประมาณความต้องการส่วนเพิ่มรวมจำแนกตามระดับการศึกษาในช่วงปี 2550 - 2554 จะเห็นว่าความต้องการส่วนเพิ่มในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าจะอยู่ในช่วง 1.2 ล้านคนต่อปี คำถามคือ จะหาอุปทานกำลังคนในระดับนี้มาจากไหนในเมื่อรัฐบาลและรัฐธรรมนูญกำหนดให้เยาวชนมีการศึกษา 12 ปี ทำนองเดียวกัน ความต้องการเพิ่มในส่วนของผู้จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายรวมกันประมาณปีละ 4.3 แสนคน คำถามซึ่งจะต้องหาคำตอบต่อไปคือ จะนำอุปทานมาจากที่ไหนมาตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี รวมทั้งความต้องการในระดับการศึกษาต่างๆ อีกด้วย

ตารางที่ 7.11 การคาดประมาณจำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม จำแนกตามระดับการศึกษาในช่วงปี 2550 - 2554

หน่วย: คนต่อปี

| ระดับการศึกษา | ส่วนเพิ่มเพื่อขยายหรือลดตำแหน่งงาน | ส่วนเพิ่มเพื่อทดแทน | รวมส่วนเพิ่ม |
|-----------------------|------------------------------------|---------------------|------------------|
| ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า | 114,345 | 1,072,558 | 1,186,902 |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 77,211 | 199,777 | 276,988 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | 56,150 | 95,046 | 151,196 |
| ปวช. | 24,291 | 35,379 | 59,670 |
| ปวส. | 30,043 | 37,761 | 67,804 |
| ปริญญาตรีขึ้นไป | 98,549 | 72,076 | 170,625 |
| รวม | 400,589 | 1,512,596 | 1,913,186 |

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2549

ตารางที่ 7.12 ได้จำแนกความต้องการส่วนเพิ่มตามสาขาการผลิตหลักและตามระดับการศึกษา ทำให้เห็นภาพชัดเจนว่า ความต้องการส่วนเพิ่มของสาขาการเกษตรและบริการยังเน้นอยู่ที่กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการยังต้องการจ้างแรงงานส่วนเพิ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายจำนวนมาก ส่วนภาคบริการนั้นนอกจากจะจ้างแรงงานที่จบการศึกษาระดับล่างมากแล้วยังจ้างผู้จบการศึกษาและปริญญาตรีหรือสูงกว่าเป็นจำนวนมากเช่นกัน

ตารางที่ 7.12 ความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มจำแนกตามสาขาการผลิตหลักและระดับการศึกษาในช่วงปี 2550 – 2554

หน่วย: คนต่อปี

| กิจกรรมการผลิต | ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า | มัธยมศึกษา ตอนต้น | มัธยมศึกษา ตอนปลาย | ปวช. | ปวส. | ปริญญาตรี ขึ้นไป | รวม |
|----------------|---------------------------|----------------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------------|------------------|
| ภาคเกษตรกรรม | 630,511 | 83,218 | 32,947 | 7,068 | 6,292 | 4,635 | 764,671 |
| ภาคอุตสาหกรรม | 111,098 | 43,855 | 24,459 | 9,506 | 11,449 | 13,756 | 214,123 |
| ภาคบริการ | 327,107 | 110,263 | 70,074 | 39,396 | 42,984 | 134,708 | 724,532 |
| อื่นๆ | 150,799 | 27,243 | 11,477 | 5,423 | 6,877 | 8,041 | 209,860 |
| รวม | 1,219,515 | 264,580 | 138,957 | 61,392 | 67,603 | 161,140 | 1,913,186 |

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2549

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ให้เห็นช่องว่าง (Gap) ระหว่างอุปสงค์ส่วนเพิ่มและอุปทานส่วนเพิ่มแต่ละปีสามารถนำส่วนเพิ่มรายปีของอุปสงค์และอุปทานมาเปรียบเทียบกันได้ แต่จะทำได้เฉพาะตามระดับการศึกษาเท่านั้น เนื่องจากการเปรียบเทียบตามสาขาการผลิตที่ผู้จบการศึกษาต้องการทำงานยังไม่มีข้อมูลสนับสนุนในส่วนนี้มากพอ¹

ตารางที่ 7.13 เป็นการเปรียบเทียบอย่างกว้างๆ ของผู้ที่จบการศึกษาในระดับต่างๆ กับความต้องการส่วนเพิ่มโดยรวมปี 2550 - 2554 จะพบว่าประเทศไทยเผชิญกับปัญหาช่วงห่างระหว่างปริมาณอุปสงค์กับอุปทานอยู่ในขั้นวิกฤติ คำถามคือ ประเทศไทยอยู่ได้อย่างไรภายใต้สภาวะอุปสงค์มากกว่าอุปทานขนาดนี้ คำตอบง่าย ๆ คือ 1) อยู่กับแรงงานเท่าที่มี การทำงานล่วงเวลา การจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้น หรือยังทำการผลิตภายใต้สภาวะขาดแคลนแรงงาน 2) อาศัยแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านประมาณ 2 ล้านคน ซึ่งเชื่อแน่ว่า จำนวน 2-3 แสนคนทำงานอยู่ในภาคการผลิต หรือ 3) สร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานที่ว่างงานอยู่ในปีนั้นให้หมุนเวียนกลับเข้ามาทำงาน อาทิ ในปี 2548 มีผู้ว่างงานยังไม่เคยทำงานมาก่อน ที่มีอายุ 18-34 ปีอยู่ถึง 152,262 คน เป็นผู้มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากกว่า 88,000 คน หรือผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างเอกชนมาก่อน อายุ 18-34 ปี ซึ่งยังว่างงานอยู่ 179,392 คน และมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากกว่า 1 แสนคน (ตารางที่ 7.14)

¹ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ “โครงการศึกษาความสัมพันธ์ของกำลังคนในอุตสาหกรรมกับการผลิตบุคลากรในสถาบันการศึกษา”, กันยายน 2547 ได้พยายามหา Probability ของผู้จบการศึกษาระดับต่างๆ ว่าต้องการทำงานในสาขาการผลิตใด ผลการศึกษายังไม่ชัดเจนเพียงพอที่จะนำมาประกอบการศึกษาได้

**ตารางที่ 7.13 แสดงช่วงห่าง (Gap) ระหว่าง จำนวน Flow ของแรงงานที่ผลิตได้แต่ละปีกับความต้องการ
แรงงาน**

หน่วย: คนต่อปี

| ระดับการศึกษา | ปี 2550-2554 ¹ |
|------------------------------|---------------------------|
| มัธยมศึกษาตอนต้น | -176,446 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | -95,063 |
| ปวช. | -36,948 |
| ปวส. | +41,910 |
| ปริญญาตรีขึ้นไป ² | -31,525 |

หมายเหตุ: ¹ ตัวเลขนี้ยังไม่รวมความต้องการส่วนเพิ่มระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าอีก 5% ของการจ้างงานในปีนั้นๆ หรือปีละ 1.9 ล้านคน

² เนื่องจากตัวเลขอุปทานมิได้รวมผู้จบมหาวิทยาลัยรามคำแหงระดับปริญญาตรีขึ้นไป ปีละประมาณ 31,000 คน และสมมติให้ มีงานทำร้อยละ 90 ก็จะมีผู้จบเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกเกือบ 30,000 คน ซึ่งจะทำให้ช่วงห่างระหว่างอุปทานกับอุปสงค์ในระดับ ปริญญาตรีขึ้นไปไม่ต่างกันมากนัก

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2549

ตารางที่ 7.14 ผู้ว่างงานจำแนกตามสถานภาพการทำงานก่อนการว่างงานปี 2548 ไตรมาส 3

หน่วย: คน

| | ประถมศึกษา | ม.ต้น | ม.ปลาย | ปวช. | ปวส. | ปริญญาตรี+ | รวม |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|----------------|
| ไม่เคยทำงานมาก่อน | 24,912 | 40,421 | 25,511 | 7,740 | 17,994 | 64,033 | 180,610 |
| อายุ 15-17 ปี | 9,264 | 16,443 | - | - | - | - | 25,707 |
| อายุ 18-34 ปี | 14,705 | 23,904 | 24,935 | 7,740 | 17,498 | 63,480 | 152,262 |
| อายุ 35+ ปี | 943 | 73 | 576 | - | 495 | 553 | 2,641 |
| นายจ้าง | 1,750 | - | - | 745 | 251 | - | 2,746 |
| อายุ 15-17 ปี | - | - | - | - | - | - | - |
| อายุ 18-34 ปี | 527 | - | - | - | 179 | - | 705 |
| อายุ 35+ ปี | 1,223 | - | - | 745 | 73 | - | 2,040 |
| ธุรกิจส่วนตัว | 12,992 | 7,258 | 257 | 958 | 1,231 | 2,180 | 24,875 |
| อายุ 15-17 ปี | 497 | - | - | - | - | - | 497 |
| อายุ 18-34 ปี | 5,908 | 5,635 | 41 | 958 | 993 | 1,884 | 15,420 |
| อายุ 35+ ปี | 6,586 | 1,622 | 216 | - | 238 | 296 | 8,958 |
| ช่วยครัวเรือน | 6,863 | 4,479 | 587 | - | 81 | 2,542 | 14,553 |
| อายุ 15-17 ปี | 1,363 | - | - | - | - | - | 1,363 |
| อายุ 18-34 ปี | 3,171 | 3,254 | 525 | - | 81 | 2,542 | 9,574 |
| อายุ 35+ ปี | 2,330 | 1,226 | 62 | - | - | - | 3,617 |
| ลูกจ้างรัฐบาล | 5,975 | 383 | 1,196 | 80 | 2,355 | 5,130 | 15,119 |
| อายุ 15-17 ปี | - | - | - | - | - | - | - |
| อายุ 18-34 ปี | 5,487 | - | 913 | 80 | 1,641 | 4,383 | 12,503 |
| อายุ 35+ ปี | 488 | 383 | 283 | - | 714 | 748 | 2,616 |
| ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ | - | - | 27 | - | 190 | - | 217 |
| อายุ 15-17 ปี | - | - | - | - | - | - | - |
| อายุ 18-34 ปี | - | - | 27 | - | 190 | - | 217 |
| อายุ 35+ ปี | - | - | - | - | - | - | - |

| | ประถมศึกษา | ม.ต้น | ม.ปลาย | ปวช. | ปวส. | ปริญญาตรี+ | รวม |
|---------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| ลูกจ้างเอกชน | 104,059 | 56,974 | 31,693 | 15,314 | 26,353 | 23,321 | 257,714 |
| อายุ 15-17 ปี | 6,462 | 1,488 | - | - | - | - | 7,951 |
| อายุ 18-34 ปี | 44,518 | 49,794 | 29,542 | 13,793 | 23,258 | 18,486 | 179,392 |
| อายุ 35+ ปี | 53,079 | 5,691 | 2,151 | 1,521 | 3,095 | 4,835 | 70,372 |
| รวมคนว่างงาน | 156,551 | 109,515 | 59,270 | 24,837 | 48,455 | 97,207 | 495,835 |
| อายุ 15-17 ปี | 17,586 | 17,932 | - | - | - | - | 35,518 |
| อายุ 18-34 ปี | 74,316 | 82,587 | 55,984 | 22,570 | 43,841 | 90,775 | 370,074 |
| อายุ 35+ ปี | 64,648 | 8,996 | 3,287 | 2,266 | 4,614 | 6,432 | 90,243 |

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร

จากผลการคาดประมาณตลาดแรงงานไทยต้องเผชิญกับปัญหาอุปสงค์เชิงปริมาณส่วนเกิน (Excess demand) จำนวนมากโดยเฉพาะระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า แต่ปัญหามีได้มีแต่เพียงการขาดแคลนในเชิงปริมาณเท่านั้น เมื่อวิเคราะห์ลึกลงไปถึงความไม่สอดคล้องของกำลังคนที่ภาคการผลิตต้องการในเชิงคุณภาพหรือความสามารถจะพบปัญหามีได้ยิ่งหย่อนกว่ากัน รายละเอียดจะได้กล่าวถึงในตอนต่อไป

7.1.5 แนวโน้มตลาดแรงงานในเชิงคุณภาพ

การคาดการณ์กำลังคนในช่วงปี 2550-2554 เป็นตัวเลขเชิงปริมาณ ตามระดับการศึกษาซึ่งยังมิได้สะท้อนคุณภาพหรือความสามารถ (Competency) ของกำลังคน อย่างไรก็ตามในส่วนนี้สามารถอ้างอิงผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2548) ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำรวจความต้องการบุคลากรเชิงคุณภาพและวิเคราะห์ด้วยวิธี Web-analysis ซึ่งอาจกล่าวโดยย่อได้ดังนี้²

1. ทักษะ/ความรู้ไม่สอดคล้องกับความต้องการภาคอุตสาหกรรมและบริการ

(1) ปัญหากำลังคนเชิงคุณภาพในระดับพื้นฐาน

(1.1) ขาดเจตคติที่ดีในการเข้ามาทำงานภาคอุตสาหกรรม

(1.2) ขาดความรู้พื้นฐาน ด้านภาษา ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และคอมพิวเตอร์

(1.3) ขาดความซื่อสัตย์ อดทนและระเบียบวินัย

(1.4) ขาดทักษะในการแก้ปัญหาและทำงานเป็นทีม

(1.5) ขาดทักษะในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน

(1.6) ขาดทักษะและความรู้เฉพาะทาง โดยเฉพาะด้านช่างและวิศวกรรม

² อย่างไรก็ตาม ข้อมูลนี้ยังจำกัดอยู่แต่เพียงภาคอุตสาหกรรมและบริการบางส่วนและมีได้ครอบคลุมไปถึงภาคเกษตร

(2) ปัญหาช่วงห่าง (Gap) ของความรู้/ทักษะภาคอุตสาหกรรม

จากตารางที่ 7.15 ภาคอุตสาหกรรมได้ให้ความคิดเห็นต่อความคาดหวังด้านทักษะของบุคลากรในภาพรวม ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์เทียบได้ดังนี้

ความหมายของคะแนน 5 ระดับมีดังนี้

ระดับ 1 สามารถปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันตามหน้าที่

ระดับ 2 สามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหาซับซ้อนได้ทั้งด้วยตัวเองและทีมงาน

ระดับ 3 สามารถสอนงานเฉพาะด้านให้กับผู้อื่นได้

ระดับ 4 สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทั้งงานเฉพาะด้านและเชื่อมโยงกับระบบอื่นให้มีประสิทธิภาพได้

ระดับ 5 สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพได้

ตารางที่ 7.15 สรุปช่วงห่าง (Gap) ของทักษะที่สำคัญของอุตสาหกรรมโดยรวม

| ทักษะ | คาดหวัง | สภาพเป็นจริง | ส่วนต่าง |
|----------------------|---------|--------------|----------|
| ทักษะเชิงคิด | 3.89 | 2.30 | 1.59 |
| ความรู้คอมพิวเตอร์ | 3.57 | 2.02 | 1.55 |
| ทักษะภาษา | 3.38 | 1.93 | 1.45 |
| ทักษะสื่อสารสัมพันธ์ | 3.74 | 2.42 | 1.32 |

ผลคือ อุตสาหกรรมคาดหวังแรงงานมีทักษะอยู่ในระดับ 3 ถึง 4 คือ อยู่ระหว่างทักษะการสอนงานให้ผู้อื่นได้จนถึงสามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทั้งการเฉพาะด้านและเชื่อมโยงกับระบบอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับหนึ่ง ซึ่งตามสภาพเป็นจริงแล้ว บุคลากรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ยังห่างจากที่อุตสาหกรรมคาดหวังไว้มากในทุกด้าน

เมื่อพิจารณาทักษะแต่ละด้านจะพบว่า ทักษะเชิงคิด มีปัญหาทุกอุตสาหกรรมและจะมีช่วงห่างระหว่างสภาพเป็นจริงกับสิ่งที่คาดหวังมากที่สุดในอุตสาหกรรม แม่พิมพ์ เฟอร์นิเจอร์ และไฟฟ้า ทักษะด้านภาษา มีช่วงห่างมากที่สุดในอุตสาหกรรมยาง ส่วนทักษะด้านการสื่อสารสัมพันธ์ จะมีปัญหาเชิงคุณภาพที่รุนแรงในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์และไฟฟ้า ส่วนความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์จะมีปัญหาเชิงคุณภาพมากที่สุดในอุตสาหกรรมเซรามิก รองลงมาคือ แม่พิมพ์และยาง ดังนั้น การที่จะแก้ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ได้จะต้องแก้ทั้งที่พื้นฐานของการศึกษาและการฝึกอบรมควบคู่กันไป โดยรายละเอียดของความสามารถของแรงงานสาขาอาชีพต่างๆ ซึ่งอุตสาหกรรมและบริการหลักๆ ต้องการ แสดงในตารางที่ 7.16

ตารางที่ 7.16 รายละเอียดของการขาดแคลนความรู้/ทักษะ ในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม

| ความต้องการเชิงคุณภาพ/สาขาขาดแคลน | |
|--|---|
| อุตสาหกรรมหลัก | |
| 1. อุตสาหกรรมอาหาร | |
| 1. สาขาวิทยาศาสตร์อาหาร/เทคโนโลยีการอาหารทั้งปริญญาตรี/อนุปริญญา | 2. นักวิทยาศาสตร์ R&D ด้านฟอชั่นส์/แม่พันธุ์ และคิดค้นอาหารสัตว์ |
| 3. วิศวกรโรงงาน นักวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ | 4. Quality Control and Assurances |
| 5. Technicians ดูแล/ซ่อมแซมเครื่องจักร | 6. นักการตลาด |
| 7. Supply Chain Management | 8. นักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านการปรับปรุงบำรุงพันธุ์ |
| 9. ผู้เชี่ยวชาญ Post-harvest Technology | |
| 2. อุตสาหกรรมยานยนต์ | |
| 1. แรงงานฝีมือ | 2. ระดับ Supervisor |
| ทักษะ ขาดความรู้ด้าน Tooling การใช้เครื่องจักรอุปกรณ์ การปฏิบัติตามกระบวนการผลิต การแก้ไขปัญหาและความ เป็นนักอุตสาหกรรม | ทักษะ การแก้ไขปัญหา การวิเคราะห์ การปรับปรุง กระบวนการทำงาน การสื่อสาร การบริหาร การวางแผน และความเป็นนักอุตสาหกรรม |
| ความรู้ ขาดความรู้เกือบทุกด้าน เช่น การอ่าน Spec คุณภาพ ความปลอดภัย การวัด วัสดุ และสิ่งแวดลอม | ความรู้ ที่ขาดมากคือ ด้านสิ่งแวดล้อม กระบวนการผลิต และผลผลิตภาพ |
| 3. วิศวกรกระบวนการผลิต | 4. วิศวกรวิจัยและพัฒนา |
| ทักษะ ขาดทุกด้าน เช่น ความเป็นนักอุตสาหกรรม การพัฒนาทางวิศวกรรม การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา มนุษยสัมพันธ์ และการบริหาร | ทักษะ ดีหลายด้านแต่จะมีปัญหามากด้าน ความเป็นนักอุตสาหกรรม การตั้งโจทย์วิจัยและเจตคติการวิจัย |
| ความรู้ ค่อนข้างดี แต่ยังขาดด้าน IT กระบวนการผลิต และ สิ่งแวดลอม | ความรู้ ขาดเกือบทุกด้าน เช่น การสร้างแบบจำลอง มาตรฐานความรู้สมัยใหม่ และรองลงมาคือ เทคโนโลยีวัสดุ และโปรแกรม (CAD CAM CAE) |
| 3. อุตสาหกรรมสิ่งทอ/แฟชั่น | |
| 1. วิศวกรอุตสาหกรรม (เส้นใย) | 2. วิศวกร (ด้านปั่นทอ) |
| ทักษะ ขาดด้านการแก้ไขปัญหา การวิเคราะห์และ Tooling | ทักษะ ขาดมากด้านการวิเคราะห์แก้ปัญหาและโลกทัศน์ที่ดี |
| ความรู้ เส้นใย เคมีสิ่งทอ โพลีเมอร์ | ความรู้ วิศวกรรมเส้นใยสังเคราะห์โพลีเมอร์ การบริหารจัดการ |
| 3. วิศวกร (พิมพ์/ย้อม) | 4. นักออกแบบ |
| ทักษะ การวิเคราะห์และแก้ปัญหา | ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ การใช้ CAD มีโลกทัศน์ ออกแบบ เชิงอุตสาหกรรม |
| ความรู้ วิศวกรรมเคมีสิ่งทอ | ความรู้ ขาดทุกด้านทั้งกระบวนการผลิต วัตถุดิบ การตลาด |
| 5. นักการตลาด | |
| ทักษะ ภาษา ความชำนาญ ประสบการณ์ โลกทัศน์ | |
| ความรู้ กระบวนการผลิต การบริหารจัดการ การตลาด | |
| 4. อุตสาหกรรมอัญมณี | |
| 1. ช่างหุ่ฟลอย | 2. ช่างเจียรนัย |
| ทักษะ ไม่ค่อยมีปัญหาด้านทักษะ | ทักษะ ไม่ค่อยมีปัญหา ยกเว้น การตัดสินใจยังไม่ดี |
| ความรู้ มีปัญหาด้านความรู้มาก โดยเฉพาะธรณีวิทยา อัญมณีวิทยา เทคโนโลยีอัญมณี | ความรู้ ขาดทุกด้านเหมือนช่างหุ่ฟลอย |

| ความต้องการเชิงคุณภาพ/สาขาขาดแคลน | |
|--|--|
| 3. นักออกแบบ | 4. ช่างขึ้นรูป |
| <u>ทักษะ</u> ขาดแคลนมากทั้งด้านโลกทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ การใช้ Software CAD การออกแบบเชิงอุตสาหกรรม | <u>ทักษะ</u> ไม่มีปัญหามากนัก |
| <u>ความรู้</u> ขาดแคลนเหมือนช่างอื่นๆ | <u>ความรู้</u> ขาดหลายด้าน เช่น โลหะวิทยา ธรณีวิทยา อัญมณีศาสตร์ |
| 5. ช่างเข้าตัวเรือน | 6. นักการขาย/การตลาด |
| <u>ทักษะ</u> ค่อนข้างดี ขาดเรื่องการขัดตัวเรือนเล็กน้อย | <u>ทักษะ</u> ขาดมากทุกด้าน เช่น การมีวิสัยทัศน์ ภาษา การสื่อสาร การต่อรอง |
| <u>ความรู้</u> ขาดเหมือนช่างขึ้นรูป | <u>ความรู้</u> ข้อมูลการตลาด อัญมณีศาสตร์ กระบวนการผลิต การวางแผน และการบริหารจัดการ |
| 5. อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ | |
| 1. นักบริหาร | 2. นักวิเคราะห์ |
| <u>ทักษะ</u> ขาดทุกด้าน เช่น การบริหารทรัพยากร การต่อรอง การจำกัดขอบเขตงาน การตัดสินใจ การบริหารต้นทุน | <u>ทักษะ</u> ขาดการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการจำกัดขอบเขต |
| <u>ความรู้</u> ไม่ค่อยมีปัญหา | <u>ความรู้</u> System Integration Business Domain /Process |
| 3. ทักษะด้านการสื่อสาร | 4. Programmer |
| <u>ทักษะ</u> เรื่อง Service Mind และการสื่อสาร | <u>ทักษะ</u> ขาดมากที่สุดด้านการจัดการบริหารข้อมูล/เอกสาร รองลงมาคือ การเขียนซอฟต์แวร์ การสร้างเครือข่าย และ Coding |
| <u>ความรู้</u> ไม่มีปัญหา | <u>ความรู้</u> พอๆ กัน ที่ขาดคือ Hardware, Software Theoretical Foundation, Operation Support System และ Development Tools |
| 5. Embedded System Architect & Programmer | 6. บุคลากรก่อนการผลิต |
| <u>ทักษะ</u> ขาดทุกด้าน เช่น การวิเคราะห์ การจำกัดขอบเขตงาน การสื่อสาร ทำงานเป็นทีม และ Service Mind | <u>ทักษะ</u> ไม่มีปัญหามากนัก |
| <u>ความรู้</u> System Design, Domain, System Integration, Development Tools | <u>ความรู้</u> ขาดด้านเทคโนโลยีซอฟต์แวร์ การเขียนโครงเรื่อง |
| 7. บุคลากรด้านการผลิต | 8. บุคลากรหลังการผลิต |
| <u>ทักษะ</u> ขาดทุกด้าน Modeling, Texturing, Lighting Animating, Rendering | <u>ทักษะ</u> ไม่มีปัญหา |
| <u>ความรู้</u> Motion Study, ศิลปศาสตร์, Third Party Tools | <u>ความรู้</u> ไม่มีปัญหา |
| 6. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง | |
| 1. Product Design/Dedoper | 2. Engineer |
| <u>ทักษะ</u> เน้นด้าน Creativity/ Innovation, Customer Focus, Knowledge Application, Learning Skills | <u>ทักษะ</u> Problem Solving, Learning, Coaching, Creativity/Innovation |
| <u>ความรู้</u> Polymers Science, Rubber Technology, Customer Needs, Regulatory, Patent | <u>ความรู้</u> Production & Planning, Logistics, Basic Rubber Technology |
| 3. Rubber Technologist | 4. Quality Assurance |
| <u>ทักษะ</u> Knowledge Application, Problem Solving, Adapt to Change | <u>ทักษะ</u> Communication and Language, Problem Solving and Knowledge Applications |

| ความต้องการเชิงคุณภาพ/สาขาขาดแคลน | |
|---|---|
| <u>ความรู้</u> Basic Chemistry, Manufacturing Process, Rubber Technology | <u>ความรู้</u> Industrial Standard, Computer, Production Control, Statistic Process Control, Quality Control |
| 5 Marketing and Sale | |
| <u>ทักษะ</u> ขาดมากทุกด้าน Market Research, Problem Solving, Some of Needs, Adapt to Change | |
| <u>ความรู้</u> ค่อนข้างดี ยกเว้น Regulations Rules, Market Focus, Business Strategy | |
| 7. อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ | |
| 1. Wood Grader | 2. Wood Processing/Machines Operators |
| <u>ทักษะ</u> ขาดทักษะการตัดไม้คุณภาพ การคัดเลือกไม้ และการจัดคุณภาพเนื้อไม้ | <u>ทักษะ</u> ไม่มีปัญหา |
| <u>ความรู้</u> ไม่มีปัญหา | <u>ความรู้</u> การบริหารกระบวนการทำงาน การใช้ Software CNC คุณลักษณะวัสดุ และวิศวกรรมไม้/เคมี |
| 3. Wood Product Assemblers/Inspectors | 4. Engineer |
| <u>ทักษะ</u> การตรวจสอบมาตรฐานผลิตภัณฑ์ การออกแบบผลิตภัณฑ์ Problem Solving | <u>ทักษะ</u> Problem Solving วิเคราะห์มูลค่า ตรวจสอบมาตรฐานผลิตภัณฑ์ ตรวจสอบผลิตภัณฑ์เฟอร์นิเจอร์ |
| <u>ความรู้</u> ขาดเกือบทุกด้าน เช่น การบริหารกระบวนการทำงาน การทดสอบผลิตภัณฑ์ บริหารคุณภาพ ความรู้ผลิตภัณฑ์ | <u>ความรู้</u> การบริหารกระบวนการทำงาน การทำงานไม้ เครื่องจักรทำไม้ วิศวกรรมผลิตภัณฑ์ Software CNC เทคโนโลยีงานไม้ |
| 5. Industrial Designers | 6. Assemblers/ Inspectors |
| <u>ทักษะ</u> การอ่านพิมพ์เขียว คอมพิวเตอร์ CAD/CAM การออกแบบ การจัด/จัดขนาด วิเคราะห์มูลค่า | <u>ทักษะ</u> Problem Solving การตรวจสอบผลิตภัณฑ์ |
| <u>ความรู้</u> ออกแบบด้วย Computer เฟอร์นิเจอร์ประเภทต่าง ๆ เทคโนโลยีงานไม้ วิศวกรรมผลิตภัณฑ์ | <u>ความรู้</u> เทคโนโลยีงานไม้ การบริหารผลิตภัณฑ์ งานทดสอบ บริหารคุณภาพ |
| 7. Supervisors | 8. Marketing |
| <u>ทักษะ</u> มีปัญหาทุกด้านค่อนข้างมาก | <u>ทักษะ</u> ขาดแคลนทุกด้านค่อนข้างมาก |
| <u>ความรู้</u> มีปัญหาทุกด้านค่อนข้างมาก | <u>ความรู้</u> ขาดความรู้ทุกด้านค่อนข้างมาก |
| 8. อุตสาหกรรมเซรามิก | |
| 1. Geologist | 2. วิศวกรเหมืองแร่ |
| <u>ทักษะ</u> การใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี การแปลความ | <u>ทักษะ</u> การเลือกวัตถุดิบ การแก้ปัญหา |
| <u>ความรู้</u> ธรณีวิทยา และการวิเคราะห์ตัวอย่างดิน | <u>ความรู้</u> กระบวนการแต่งแร่ วัตถุดิบเซรามิก |
| 3. นักวิทยาศาสตร์เซรามิก | 4. วิศวกรเซรามิก |
| <u>ทักษะ</u> เลือกวัตถุดิบ ประเมินคุณภาพดิน R&D การทดสอบ | <u>ทักษะ</u> การบริหารเก็บ R&D วิจัยกระบวนการผลิต |
| <u>ความรู้</u> วัตถุดิบเซรามิก เทคโนโลยีดิน/ผิวเคลือบ การวิเคราะห์ลักษณะเซรามิก | <u>ความรู้</u> การจัดหาห่วงโซ่อุปทาน กระบวนการทางเซรามิก เป็นต้น |
| 5. ผู้ควบคุมเตาเผา | 6. นักการตลาด/ขาย |
| <u>ทักษะ</u> ประเมินความต้องการเชื้อเพลิง และการซ่อมเครื่องจักร | <u>ทักษะ</u> ทุกด้านขาด เช่น การวิเคราะห์แก้ปัญหา การพัฒนากลยุทธ์ ธุรกิจ การวิเคราะห์กลยุทธ์ ทักษะภาษา การบริหารลูกค้าด้วยกัน |
| <u>ความรู้</u> วิธีใช้/ซ่อม กระบวนการผลิต การเผาอุณหภูมิสูง | <u>ความรู้</u> ฏวาระเบียบข้อบังคับ ผลิตภัณฑ์ แนวโน้มอุตสาหกรรม การตั้งราคาขาย |

| ความต้องการเชิงคุณภาพ/สาขาขาดแคลน | |
|--|--|
| 9. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว | |
| 1. Project Organizers, Coordinators | 2. Project Coordinators |
| <u>ทักษะ</u> Strategic Thinking, Language, Innovative Thinking | <u>ทักษะ</u> Strategic Thinking, Problem Solving, Effective Communication, Learning and Adaptability |
| <u>ความรู้</u> Trade Fair Business and Marketing | <u>ความรู้</u> Trade Fair, Market & Marketing Research |
| 3. Customer Service | 4. Project/Sale Coordinator |
| <u>ทักษะ</u> Languages, Planning, Strategic Thinking, Problem Solving | <u>ทักษะ</u> ทุกด้าน Interpersonal, Problem Solving, Planning, Languages, Innovative Thinking, Learning and Discipline |
| <u>ความรู้</u> Knowledge of Trade Fair Business | <u>ความรู้</u> Marketing, Knowledge of Trade Fair, Sale Control |
| 5. Industrial Designer | 6. Technician ในธุรกิจ Contractor |
| <u>ทักษะ</u> เหมือน (4) | <u>ทักษะ</u> Service Mind, Multi-skills, Problem Solving, Teamwork |
| <u>ความรู้</u> Creative Design, Time Management, Construction Design, Budget Control, Trade Fair Construction and Business | <u>ความรู้</u> Construction Technique, Safety, New System |
| 7. Project Coordinator: Freight Forwarder | 8. Spa Manager |
| <u>ทักษะ</u> Analytical Thinking, Learning Skill, Problem Solving | <u>ทักษะ</u> Languages, Coaching , Planning & management |
| <u>ความรู้</u> Knowledge on Business, Supply Chain and Logistics, Time Management, Marketing and Sale | <u>ความรู้</u> Personal Management and Marketing |
| 9. Spa Design | 10. โรงแรม Front Office |
| <u>ทักษะ</u> วิศวกรรมและธุรกิจ | <u>ทักษะ</u> ภาษา Service Mind การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า IT สื่อสารข้ามวัฒนธรรม การวางแผนและวิเคราะห์ |
| <u>ความรู้</u> Problem Solving การมีระเบียบวินัย การสื่อสารและทำงานเป็นทีม | <u>ความรู้</u> จิตวิทยาการบริการ ธุรกิจโรงแรม การบริหารจัดการ พฤติกรรมศาสตร์ การเงิน |
| 11. โรงแรม : Food & Beverages | 12. House Keeping |
| <u>ทักษะ</u> Service Mind, การเตรียมอาหารและบริการ การแก้ไขปัญหา เตรียมอุปกรณ์/สถานที่ Languages ทักษะการเรียนรู้ | <u>ทักษะ</u> ทำความสะอาด-ห้องพัก สื่อสตัย การให้บริการการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ภาษา การเรียนรู้ |
| <u>ความรู้</u> อาหารและความปลอดภัย การให้บริการ จัดวิทยากร ให้บริการ และความรู้ทั่วไปในธุรกิจโรงแรม | <u>ความรู้</u> การรักษาความสะอาด อุปกรณ์ จัดบริหารการ ให้บริการ ธุรกิจโรงแรม |
| กลุ่มอุตสาหกรรมสนับสนุน | |
| 1. อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์* | |
| 1. IC Design | 2. Wafer Fabrication |
| <u>ทักษะ</u> วิศวกรรมและธุรกิจ | <u>ทักษะ</u> การสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การแก้ปัญหา |
| <u>ความรู้</u> Problem Solving การมีระเบียบวินัย การสื่อสารและทำงานเป็นทีม | <u>ความรู้</u> วิศวกรรม วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ |
| 3. IC Packaging | 4. Hand Disk Drive |
| <u>ทักษะ</u> การแก้ปัญหา ความเป็นผู้นำ การสื่อสาร | <u>ทักษะ</u> ความมีระเบียบวินัย การจัดการ/ความเป็นผู้นำ ทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา สื่อสาร |
| <u>ความรู้</u> วิศวกรรม วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ | <u>ความรู้</u> วิทยาศาสตร์ ธุรกิจ วิศวกรรม คอมพิวเตอร์ |

| ความต้องการเชิงคุณภาพ/สาขาขาดแคลน | |
|---|---|
| 5. Logistics | |
| ทักษะ การจัดการ/ความเป็นผู้นำ ระเบียบวินัย การสื่อสาร การแก้ปัญหา | |
| ความรู้ กฎหมาย ธุรกิจ คอมพิวเตอร์ วิศวกรรม | |
| 2. อุตสาหกรรมแม่พิมพ์ | |
| 1. Mold & Die Design | 2. CNC Programmer/Operator |
| ทักษะ Designing, Relationship between Parts, Process and Procedure, CAD CAM Software | ทักษะ Setting & Running, CNC G-Code. Reading & Editing, Communication, High Precision |
| ความรู้ Drafting Practice & Standard วัสดุ กระบวนการผลิต Geometric Tolerance, Tool Fabrication Process | ความรู้ CNC Machine, Mold Making Materials, CAD/CAM Software, Blue Print |
| 3. Mold-Die Inspector | 4. Mold & Die Assembler |
| ทักษะ Conducting Test, Judging & Decision Making, Communication | ทักษะ Equipment Repairing, Record Keeping |
| ความรู้ Material & Products, Quality Control, Production Process, Machine Design & Use | ความรู้ Blue Print, Tools Use & Repair, Production Process |
| 5. Mold & Die Finisher | 6. Mold Tester |
| ทักษะ Conducting Test & Inspection of Products | ทักษะ Following Instruction, Verify Testing, Setting & Running Machine, Communication |
| ความรู้ Quality Control, Production Process | ความรู้ Material & Products, Product Standard, Machine Tool Design |
| 3. Logistics | |
| 1. Purchasing Officers | 2. Dispatcher & transport schedulers |
| ทักษะ Computer & Rotated Software | ทักษะ Prioritizing Work & Keeping Time, Organizing People & Equipment, Effective Communications, Computer |
| ความรู้ Purchasing Practices, Logistic & Supple Chain, Rules & Regulations | ความรู้ Scheduling and Dispatching of a Transit-system, Street & Transit Routes |
| 3. Freight Forwarder | 4. Customers Officers |
| ทักษะ Customer Service, Effective Communicating, Using Computer | ทักษะ Using Computer, Analyzing & Planning, Communicating |
| ความรู้ Carriages Llaw, Packaging and Stowing Goods | ความรู้ - |
| 5. Warehouse & Inventory Controllers | 6. Supply Chain Management |
| ทักษะ Using & Inventory Controllers | ทักษะ Analyzing complex, Problem Solving, Interpersonal Presentation, Teamwork, Effective Communication, Using Strategic Network Design, Supply Chain Organizational Design, Cost Management |
| ความรู้ Inventory Control Principle & Practices, Product Handling & Safety | ความรู้ Warehouse & Inventory, Supply Chain Engineering Technology, Total Quality Management, Transportation and Distribution Management, Logistic Control |

| ความต้องการเชิงคุณภาพ/สาขาขาดแคลน | |
|---|---|
| Basic Industry | |
| 1. อุตสาหกรรมปิโตรเคมี | |
| 1. วิศวกร/นักวิทยาศาสตร์ด้านการผลิต/ ซ่อมบำรุง | 2. ช่างเทคนิค (ขั้นต้น/ขั้นกลาง) |
| <u>ทักษะ</u> Problem Solving, Knowledge Application Teamwork, Leadership, Learning, Adaptability, English, Innovative Creativity | <u>ทักษะ</u> Practical Problem Solving, Adaptability, Learning, Teamwork, Communication |
| <u>ความรู้</u> Reliability, Safety & Environment, Energy & loss control, Process simulation chemical engineering economics | <u>ความรู้</u> Basic Equipment Care, Energy Saving, Basic Chemical Engineering, Productivity |
| 3. R&D | 4. ช่างเทคนิค (ขั้นปลาย) |
| <u>ทักษะ</u> Analytical Problem Solving, Learning, Innovative Creativity, Knowledge Application, Leadership, Customer Focus | <u>ทักษะ</u> Analytical problem solving, Learning, English/Communication |
| <u>ความรู้</u> Advanced Polymer Chemistry, Catalyst Development, Customer Needs, Patent | <u>ความรู้</u> Basic Equipment Care, Safety & Environment, Unit Operation, Energy Saving, Productivity, Basic Chemical Engineering |
| 5. Marketing & Sale | |
| <u>ทักษะ</u> Sense of Needs to Win, Selling, Service Mind, Adaptability, Market Research, Analytical Problem Solving, Learning, Teamwork, English/Communication | |
| <u>ความรู้</u> Knowledge of Chemical & Related Products, Market Focus/CRM | |
| 2. อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า | |
| 1. วิศวกรถลุงเหล็ก | 2. วิศวกรด้าน R&D ถลุงเหล็ก |
| <u>ทักษะ</u> English, Refractory Repair, Knowledge Application | <u>ทักษะ</u> ความรู้ไม่ค่อยมีปัญหา (แต่มีความคาดหวังไว้สูงถึงระดับสูงสุดคือ 5) |
| <u>ความรู้</u> ไม่ค่อยมีปัญหา | <u>ความรู้</u> - |
| 3. ช่างเทคนิค (ถลุงเหล็ก) | 4. วิศวกรผลิตเหล็กทรงยาว |
| <u>ทักษะ</u> Analytical Problem Solving, Communication, Teamwork, English, Refractory Repair | <u>ทักษะ</u> Communication, Learning, Teamwork, Language, Analytical Problem Solving |
| <u>ความรู้</u> Basic engineering, Energy saving, Iron & steel making process | <u>ความรู้</u> Operation management, Steel making, Automation, Safety & environment |
| 5. วิศวกร กระบวนการและ R&D เหล็กทรงยาว | 6. ช่างเทคนิค เหล็กทรงยาว |
| <u>ทักษะ</u> Analytical Problem Solving, Knowledge Application, Communication, Learning, Creativity, Proactive, Language | <u>ทักษะ</u> Problem Solving, Learning, Teamwork, Communication, Language |
| <u>ความรู้</u> Computer Simulation, Patent & Regulatory, Research Methodology, Physical Metallurgy of Steel | <u>ความรู้</u> ขาดมาก คือ Process Operation, Basic Equipment Care, Quality Management System, Statistical Process, Safety & Environment |
| 7. Marketing เหล็กทรงยาว | 8. วิศวกร ผลิตซ่อมบำรุงเหล็ก Hot Rolled |
| <u>ทักษะ</u> วิจัยตลาด การต่อรอง การสื่อสาร การปรับตัว ทำงานเป็นทีม ทักษะบริการ | <u>ทักษะ</u> การแก้ปัญหา การสื่อสาร ประยุกต์ใช้ความรู้ทำงานประสานเป็นทีม เรียนรู้ Hand on วางแผน |
| <u>ความรู้</u> ความรู้เรื่องเหล็ก แนวโน้มเศรษฐกิจมหภาค กลยุทธ์ การพัฒนาตลาด การกำหนดราคา Market Focus กลยุทธ์ตลาด | <u>ความรู้</u> Iron & Steel Technology, Operation Management, Clean Steel Technology, Safety & Environment |

| ความต้องการเชิงคุณภาพ/สาขาขาดแคลน | |
|---|---|
| 9. วิศวกรด้านกระบวนการ R&D Hot Rolled | 10. วิศวกร Product R&D ด้าน Hot Rolled |
| <u>ทักษะ</u> การเรียนรู้และอยากรู้, สร้างสรรค์, แก้ปัญหา, ประยุกต์ความรู้ Proactive, ทำงานเป็นทีม | <u>ทักษะ</u> เหมือน (8) |
| <u>ความรู้</u> คล้ายๆ กับ (8) | <u>ความรู้</u> เหมือน (8) แต่เพิ่ม Engineering Economic, Experimental Statistics and Customer Needs |
| 11. ช่างเทคนิค (Hot Rolled) | 12. การตลาด (Hot Rolled) |
| <u>ทักษะ</u> ทำงานเป็นทีม แก้ปัญหา สื่อสาร วางแผน เรียนรู้ ภาษาอังกฤษ | <u>ทักษะ</u> เหมือน (7) |
| <u>ความรู้</u> ดูแลเครื่องมือเบื้องต้น Operation Management <u>ความรู้</u> เบื้องต้นเกี่ยวกับ Iron & Steel Technology, Safety, Environment | <u>ความรู้</u> เหมือน (7) |
| 13. วิศวกรด้านการผลิต ซ่อมบำรุง (Material Flow Logistics) | 14. ช่างเทคนิค (Material Flow Logistics) |
| <u>ทักษะ</u> ประยุกต์ความรู้ ปรับตัว ภาษาอังกฤษ ทำงานเป็นทีม สื่อสาร ส่งต่อ | <u>ทักษะ</u> แก้ปัญหา ภาษาอังกฤษ ทำงานเป็นทีม สื่อสาร เรียนรู้ |
| <u>ความรู้</u> วัสดุศาสตร์ เชื่อม การจัดการ Metal Forming Technology, Process Control, Product Applications | <u>ความรู้</u> เหมือน (11) |
| 15. วิศวกรด้านการผลิต ซ่อมบำรุง (Material Flow Logistics) | |
| <u>ทักษะ</u> ประยุกต์ความรู้ ปรับตัว ภาษาอังกฤษ ทำงานเป็นทีม สื่อสาร ส่งต่อ | |
| <u>ความรู้</u> วัสดุศาสตร์ เชื่อม การจัดการ Metal Forming Technology, Process Control, Product Applications | |

หมายเหตุ: * รายละเอียดของทักษะและความรู้ที่ขาดแคลนได้จาก “ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก” อ้างแล้ว หน้า 3-216 ถึง หน้า 2-220.

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ “ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก” พฤษภาคม 2548, หน้า 4-7 ถึง 4-17.

7.1.6 แนวโน้มการพัฒนาเศรษฐกิจรายสาขา³ (ในช่วงแผนฯ 10 ปี 2550-2554)

จากการประมาณการโดยใช้โมเดล Computable General Equilibrium (CGE) ของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย เพื่อทำการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) จากปี 2548) ไปจนถึงปี 2554 จำนวน 5 ปี (ตารางที่ 7.17) เพื่อที่จะนำผลการคาดการณ์ไปใช้ในการคาดการณ์จ้างงานข้างต้น โดยมีรายละเอียดโดยสังเขปดังต่อไปนี้

(1) ภาคการเกษตร

อนาคตของภาคการผลิตทางการเกษตรยังสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้อีกมาก เนื่องจากประเทศไทยมีทรัพยากรที่ดินที่มากพอที่จะสามารถผลิตพืชผลทางการเกษตรได้อย่างหลากหลาย เพียงแต่ต้องมีการพัฒนาคุณภาพสินค้าให้เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า (ประเทศผู้นำเข้า) โดยพยายาม

³ จากโครงการแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กระทรวงแรงงาน 2549

เน้นที่รูป รส กลิ่น สี สัน ความสะอาดและความปลอดภัยในการบริโภคและปลอดภัยจากโรค การควบคุมคุณภาพนี้
ต้องเน้นตั้งแต่ระดับฟาร์มไปจนถึงโต๊ะอาหาร (From Farm to Table) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครบวงจร ตั้งแต่
ผลิต ดูแลหลังการเก็บเกี่ยว (Post Harvest) และการแปรรูป ถ้ากระทำได้ตามกรอบของยุทธศาสตร์จะทำให้
รายได้และการจ้างงานในสาขาเกษตรเพิ่มขึ้น จากการศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์เพื่อการแข่งขันของเศรษฐกิจไทย
ภายใต้สถานการณ์ใหม่ของเศรษฐกิจโลก (2545) มียุทธศาสตร์ที่ยังสามารถนำมาใช้ในการสนับสนุนขีด
ความสามารถในการแข่งขันภาคเกษตรดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านการผลิตสินค้าเกษตร โดยเน้นเรื่องคุณภาพ ลดสารพิษตกค้าง ยกระดับระบบ
การพัฒนาและควบคุมคุณภาพ ยกระดับการตรวจสอบคุณภาพ การกระจายผลิตภัณฑ์ และการเพิ่ม
ประสิทธิภาพการผลิต
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสินค้าเกษตรใหม่ๆ เช่น ผลิตภัณฑ์จากป่า สินค้าปลอดสารพิษและสินค้า
เกษตรอินทรีย์ สมุนไพรและเครื่องเทศ และท่องเที่ยวเชิงเกษตรและธรรมชาติ
3. ยุทธศาสตร์การเชื่อมโยงกับการพัฒนากิจการใช้วัสดุจากการเกษตร เช่น อาหารไทย อาหาร
สำเร็จรูป และหัตถอุตสาหกรรมจากการเกษตร
4. ยุทธศาสตร์ในการสนับสนุนชุมชนในการผลิตและการตรวจสินค้าเกษตรและเกษตร
อุตสาหกรรม เช่น การพัฒนาการเกษตรผ่านวิสาหกิจชุมชน เกษตรแนวทฤษฎีใหม่ เป็นต้น
5. การวิจัยและพัฒนาการผลิต การแปรรูป และการตลาดสินค้าเกษตร โดยการสนับสนุน
เทคโนโลยีการเกษตร เทคโนโลยีที่ทดแทนความยากลำบากในการทำการเกษตร สนับสนุนการวิจัย ผลิตภัณฑ์
บรรจุภัณฑ์ และแหล่งตลาดใหม่ๆ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มการแข่งขันในสาขานี้

ผลการศึกษาพบว่า สัดส่วนของสาขาการเกษตรลดลงตลอดช่วงที่ทำการศึกษา แม้อัตราการขยายตัว
ของภาคการเกษตรอาจจะผันผวนเป็นรายปี แต่โดยรวมแล้วจะมีค่าเป็นบวกและเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากร้อยละ 1.1
ใน 3 ปีแรก (ปี 2550-2553) และเป็นร้อยละ 1.3 ในช่วงปี 2550-2554 โดยเป็นช่วงที่การใช้แนวปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงเริ่มให้ผลต่อภาคการเกษตรอย่างกว้างขวางมากขึ้น ส่งผลให้มูลค่าของผลิตภัณฑ์มวลรวม
สาขาการเกษตรเพิ่มขึ้นทุกช่วงปีทำการศึกษา แต่อัตราการขยายตัวของสาขานี้ค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับ
สาขาอุตสาหกรรมและบริการ

(2) ภาคอุตสาหกรรม

จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและคณะ (2545)
เห็นได้ว่า อุตสาหกรรมของไทยยังมีศักยภาพอยู่ระดับหนึ่งในการแข่งขันกับนานาชาติ โดยยึดหลักดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอุตสาหกรรม Global Industry เป็นอุตสาหกรรมมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับ
ต่างประเทศสูง เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และ
อิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มอุตสาหกรรมนี้เน้นเรื่องการค้าเสรี โดยมียุทธศาสตร์ที่เน้นในเรื่อง การพัฒนามาตรฐาน
คุณภาพ การพัฒนาการออกแบบ การสร้าง Brand Name การวิจัยและพัฒนา (R&D) การเชื่อมโยง
อุตสาหกรรมและการพัฒนาด้านวัตถุดิบ
2. กลุ่มอุตสาหกรรมระดับภูมิภาคและระดับประเทศ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีผู้ประกอบการ
รายย่อยค่อนข้างมาก การใช้นโยบายการค้าระหว่างประเทศที่เน้นความยุติธรรมกับประเทศคู่ค้าเป็นเรื่องสำคัญ

อุตสาหกรรมกลุ่มนี้มียุทธศาสตร์ที่ต้องเน้นคือ การปรับปรุงวัตถุดิบ การพัฒนาออกแบบ (Design) การพัฒนาผู้ประกอบการ การพัฒนาเครือข่ายตลาด และการสร้างผู้ประกอบการใหม่ และการพัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์เป็นเรื่องจำเป็น อุตสาหกรรมกลุ่มนี้ ได้แก่ อุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตร อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมเซรามิกและแก้ว

3. กลุ่มอุตสาหกรรมพื้นฐานและอุตสาหกรรมกลยุทธ ถือว่าเป็นอุตสาหกรรมที่เป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศ เช่น ปิโตรเคมี เหล็กและเหล็กกล้า และอุตสาหกรรมเครื่องจักร เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องการการฟื้นฟูกิจการ เร่งปรับโครงสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต ซึ่งต้องการการบริหารจัดการที่ดี

ถ้าสามารถพัฒนาอุตสาหกรรมกลุ่มต่างๆ เหล่านี้ โดยเน้นให้มีการเติบโตตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถสร้างงานได้อีกมาก แสดงให้เห็นถึงการพยากรณ์อนาคตของอุตสาหกรรมแต่ละกลุ่มต่อไป

ภาคอุตสาหกรรมโดยภาพรวมแล้วมีขนาดของสัดส่วนใหญ่เป็นรองจากภาคบริการคือ ร้อยละ 39.1 ในช่วงปี 2550 - 2552 แรกและร้อยละ 37.3 ในช่วงปี 2550 - 2554 จากการวิเคราะห์พบว่า สาขาอุตสาหกรรมจะมีการขยายตัวในอัตราชะลอตัวเล็กน้อยตลอดช่วงที่ทำการศึกษแต่มูลค่าผลิตภัณฑ์โดยรวมยังเพิ่มขึ้น โดยมีอุตสาหกรรมอื่นๆ ยังคงรักษาสัดส่วนไว้ได้ค่อนข้างสูง รองลงมาคือ อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ซึ่งยังคงรักษาอัตราการขยายตัวต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศในแต่ละช่วงไม่มากนัก

(3) ภาคบริการ

ขนาดของสาขาบริการซึ่งเป็นสาขาการผลิตที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ มีความหลากหลายเป็นอย่างมาก สาขาหลักๆ ที่สำคัญสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มคือ

1. กลุ่มธุรกิจบริการที่มีศักยภาพสูง ได้แก่ ธุรกิจการท่องเที่ยว โรงแรม ภัตตาคาร สุขภาพการศึกษา การออกแบบและก่อสร้างและบริการเสริมความงาม

2. กลุ่มธุรกิจบริการที่อยู่ในข่ายนำพัฒนาคือ โลจิสติกส์ ซึ่งมีศักยภาพต่ำในปัจจุบัน เนื่องจากขาดกำลังคนที่มีคุณภาพ ขาดเทคโนโลยี และเงินทุน ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานที่จะดึงดูดต่างประเทศ เข้ามาร่วมทุน ได้แก่ ศูนย์ประชุม สวนสนุก บันทึกลง และโฆษณา ซึ่งต้องการวิศวกร สถาปนิก นักกฎหมาย และนักบัญชี รวมทั้งแรงงานระดับกึ่งทักษะอีกมาก

3. กลุ่มธุรกิจบริการพื้นฐาน ซึ่งรัฐบาลจะต้องเข้ามาออกกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดการดำเนินธุรกิจที่ยุติธรรมกับทุกฝ่าย ได้แก่ โทรคมนาคม ขนส่ง การเงิน การค้าส่งค้าปลีก

ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยยุทธศาสตร์หลายด้าน เช่น พยายามปรับเปลี่ยนจากผู้ส่งเข้าบริการเป็นส่งออกบริการ โดยยกระดับกฎระเบียบและมาตรฐานคุณภาพให้ทัดเทียมต่างประเทศ ถ้าสามารถพัฒนาองค์กรด้านบริการต่างๆ ให้สูงขึ้นจะทำให้เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสาขานี้ได้ตั้งปรากฏในผลการพยากรณ์ดังต่อไปนี้

ภาคบริการเป็นภาคที่มีการขยายตัวของมูลค่าและสัดส่วนอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการขยายตัวของโลจิสติกส์ โรงแรมและภัตตาคารยังมีการขยายตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศค่อนข้างมาก รวมทั้งภาคบริการอื่นๆ ส่งผลให้การขยายตัวของสาขาบริการในภาพรวมสูงกว่าการขยายตัวของสาขาการเกษตรและอุตสาหกรรมโดยรวมในทุกช่วงที่ทำการศึกษา เมื่อนำมูลค่าของสาขาบริการไปคำนวณหาความสามารถในการดูดซับแรงงาน เชื่อว่าจะเป็นแหล่งจ้างงานจำนวนมาก

ตารางที่ 7.17 มูลค่าเฉลี่ยสัดส่วนและการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (ค่าคงที่ปี 2531) ในช่วงปี 2550 – 2554

| สาขาการผลิต | Value of GDP (Average) | | | Share | | Growth | |
|------------------------------------|------------------------|------------------|------------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
| | 2548 | 2550-2552 | 2550-2554 | 2550-2552 | 2550-2554 | 2550-2552 | 2550-2554 |
| ภาคเกษตรกรรม | 331,012 | 345,452 | 349,985 | 7.74 | 7.45 | 1.13 | 1.37 |
| เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และป่าไม้ | 278,547 | 295,334 | 299,749 | 6.62 | 6.38 | 1.27 | 1.55 |
| การประมง | 52,465 | 50,118 | 50,237 | 1.12 | 1.07 | 0.35 | 0.31 |
| ภาคอุตสาหกรรม | 1,490,759 | 1,745,811 | 1,826,798 | 39.13 | 38.9 | 5.14 | 4.63 |
| อาหาร | 123,056 | 123,834 | 123,324 | 2.78 | 2.63 | 0.05 | -0.21 |
| สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม | 154,838 | 177,872 | 184,632 | 3.99 | 3.93 | 4.7 | 3.94 |
| รองเท้า และเครื่องหนัง | 43,636 | 52,527 | 55,349 | 1.18 | 1.18 | 6.67 | 5.54 |
| อุตสาหกรรมไม้ | 4,025 | 4,820 | 5,067 | 0.11 | 0.11 | 6.46 | 5.23 |
| กระดาษ และผลิตภัณฑ์กระดาษ | 27,061 | 31,918 | 33,511 | 0.72 | 0.71 | 5.17 | 4.9 |
| ปิโตรเลียม | 133,089 | 154,260 | 161,281 | 3.46 | 3.43 | 5.27 | 4.67 |
| เคมีและผลิตภัณฑ์เคมี | 84,726 | 97,510 | 101,330 | 2.19 | 2.16 | 4.52 | 3.99 |
| ยาง และพลาสติก | 61,697 | 78,801 | 83,547 | 1.77 | 1.78 | 9.36 | 6.57 |
| ผลิตภัณฑ์แร่โลหะ | 72,607 | 90,094 | 95,747 | 2.02 | 2.04 | 7.58 | 6.33 |
| เหล็ก และเหล็กกล้า | 20,353 | 24,879 | 26,236 | 0.56 | 0.56 | 6.92 | 5.62 |
| ผลิตภัณฑ์ที่ทำจากโลหะประดิษฐ์ | 41,769 | 49,315 | 51,944 | 1.11 | 1.11 | 5.39 | 5.13 |
| ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ | 252,005 | 297,338 | 314,063 | 6.67 | 6.69 | 5.12 | 5.21 |
| ยานยนต์และชิ้นส่วน | 184,135 | 216,160 | 226,312 | 4.85 | 4.82 | 5.71 | 4.78 |
| อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ | 287,762 | 346,482 | 364,455 | 7.77 | 7.76 | 5.05 | 5.06 |
| ภาคบริการ | 1,691,645 | 2,004,871 | 2,130,266 | 44.94 | 45.37 | 6.14 | 6.11 |
| โลจิสติกส์ | 377,155 | 464,775 | 501,704 | 10.42 | 10.68 | 7.43 | 7.61 |
| ธุรกิจ | 24,056 | 27,911 | 29,287 | 0.63 | 0.62 | 5.96 | 4.94 |
| โรงแรม | 43,669 | 53,162 | 57,483 | 1.19 | 1.22 | 6.9 | 7.65 |
| ภัตตาคาร | 97,468 | 119,034 | 127,045 | 2.67 | 2.71 | 7.71 | 6.77 |
| การบริการอื่นๆ | 1,149,298 | 1,339,990 | 1,414,748 | 30.04 | 30.13 | 5.53 | 5.49 |
| อุตสาหกรรมอื่นๆ¹ | 304,568 | 365,042 | 388,708 | 8.18 | 8.28 | 6.18 | 6.17 |
| รวม | 3,817,984 | 4,461,177 | 4,695,757 | 100 | 100 | 5.36 | 5.18 |

หมายเหตุ: ¹ ประกอบด้วย Mining and Quarrying, ไฟฟ้าและประปา และการก่อสร้าง

ที่มา: จากโมเดล CGE สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ปี 2549

7.1.7 ค่าตอบแทน

การศึกษาครั้งนี้ใช้ข้อมูลค่าจ้างจากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยพิจารณาค่าจ้างเฉลี่ย (เฉลี่ยไตรมาสที่ 1 และ 3) ของแรงงานในช่วงปี 2541-2548 เพื่อพิจารณาแนวโน้มค่าจ้างแรงงานในอนาคต พบว่าตั้งแต่ปี 2541 อัตราค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนที่เป็นตัวเงิน (Average Nominal Wage) ของแรงงานไทยเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ โดยในปี 2541 เท่ากับ 5,259 บาทต่อเดือน และเพิ่มขึ้นเป็น 6,293 บาทต่อเดือน ในปี 2548 เพิ่มขึ้นคิดเป็นอัตราร้อยละ 19.6 ภายในระยะเวลา 7 ปี

ตารางที่ 7.18 ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) ที่เป็นตัวเงินและที่แท้จริงของแรงงานไทย ปี 2541-2548

หน่วย: บาทต่อเดือน

| ปี | ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนที่เป็นตัวเงิน ¹ | ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนที่แท้จริง ² |
|------|--|--|
| 2541 | 5,259 | 5,510 |
| 2542 | 5,352 | 5,478 |
| 2543 | 5,369 | 5,465 |
| 2544 | 5,606 | 5,639 |
| 2545 | 5,639 | 5,639 |
| 2546 | 5,817 | 5,808 |
| 2547 | 5,899 | 5,870 |
| 2548 | 6,293 | 6,173 |

หมายเหตุ: ¹ คำนวณจากอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนในไตรมาสที่ 1 และไตรมาสที่ 3 ของปี

² คำนวณจากอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนในไตรมาสที่ 1 และไตรมาสที่ 3 ของปี ใช้ดัชนีราคาผู้บริโภคพื้นฐานโดยใช้ปี 2545 เป็นปีฐาน

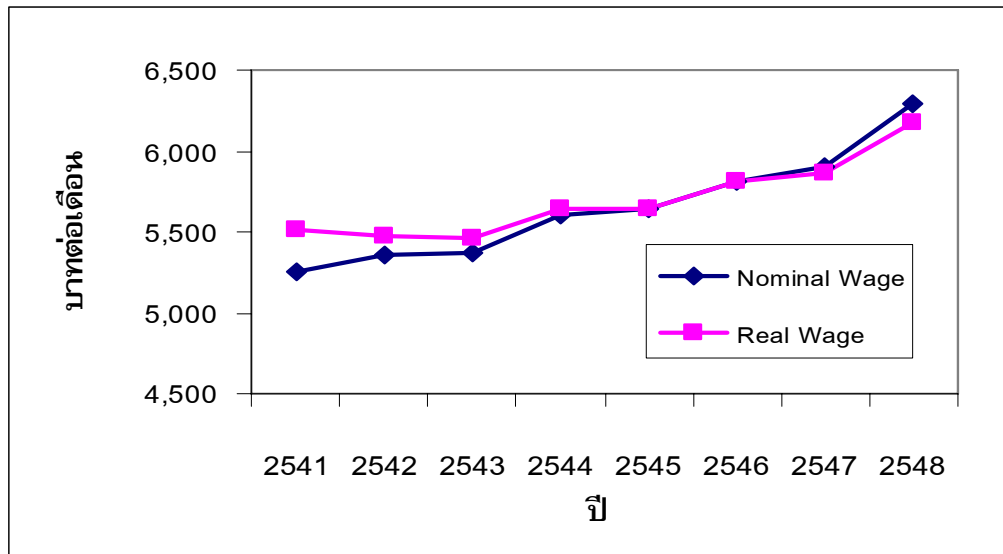
ที่มา: 1. ข้อมูลอัตราค่าจ้างจากสำนักงานสถิติแห่งชาติและสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

2. ข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภคจากรธนาคารแห่งประเทศไทยซึ่งอ้างอิงจากสำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

แต่เมื่อพิจารณาอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนที่แท้จริง (Average Real Wage)⁴ พบว่าค่าจ้างเฉลี่ยไม่ได้เพิ่มขึ้นทุกปีเช่นเดียวกับอัตราค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนที่เป็นตัวเงิน แต่กลับลดลงในปี 2542 และ 2543 โดยลดจากปี 2541 ที่มีค่าเท่ากับ 5,510 บาทต่อเดือนเป็น 5,478 บาทต่อเดือนในปี 2542 และเป็น 5,465 บาทต่อเดือนในปี 2543 ตามลำดับ ก่อนที่จะเพิ่มขึ้นในปี 2544 และมีค่าเท่ากับ 6,173 บาทต่อเดือนในปี 2548 ซึ่งเพิ่มขึ้นเพียงอัตราร้อยละ 12 ซึ่งน้อยกว่าอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินพอสมควร

⁴ โดยการถ่วงน้ำหนักค่าจ้างเฉลี่ยที่เป็นตัวเงินด้วยดัชนีผู้บริโภคของปีเดียวกัน

แผนภาพที่ 7.1 ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) ที่เป็นตัวเงินและที่แท้จริงของแรงงานไทย ปี 2541 – 2548



ที่มา: จากตารางที่ 7.18

อัตราการเจริญเติบโตของอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินตั้งแต่ปี 2541 ถึงปี 2548 มีค่าเป็นร้อยละ 2.8 ต่อปี ในขณะที่อัตราการเจริญเติบโตของอัตราค่าจ้างที่แท้จริงมีค่าเป็นร้อยละ 1.7 ต่อปี หากพิจารณาตามแนวโน้ม คาดว่าในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินและค่าจ้างที่แท้จริงน่าจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องแต่อาจมีอัตราการเติบโตที่ไม่สูงมากนัก (แผนภาพที่ 7.1) แต่มีข้อสังเกตว่าอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินเพิ่มขึ้นมากกว่าอัตราค่าจ้างที่แท้จริง บ่งบอกสัญญาณที่ไม่ดี เพราะหมายถึงว่าการขึ้นค่าจ้างแก่แรงงานนั้น ไม่ได้ช่วยเพิ่มอำนาจซื้อ (Purchasing Power) ให้แก่แรงงานแต่อย่างใด แต่เป็นผลมาจากอัตราเงินเฟ้อที่มากกระทบ ดังนั้นนโยบายค่าจ้างในอนาคตต้องดูแลแนวโน้มอย่างระมัดระวัง ควรจะรักษาอัตราการเพิ่มของค่าจ้างที่แท้จริงให้ใกล้เคียงหรือไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ไม่อย่างนั้นการเพิ่มอัตราค่าจ้างจะไม่เป็นประโยชน์แก่แรงงาน เนื่องจากถูกกระทบจากอัตราเงินเฟ้อ กล่าวอีกนัยหนึ่งคืออำนาจซื้อของค่าจ้างที่เป็นตัวเงินลดลงตามอัตราเงินเฟ้อ ดังนั้นในการพิจารณาปรับค่าจ้างแรงงานควรพิจารณาถึงปัจจัยอื่นร่วมด้วย

7.1.8 ข้อสังเกต: สถานการณ์แรงงานและผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

บทวิเคราะห์สถานการณ์ดังกล่าวมาแล้วข้างต้นอยู่บนสมมติฐานของแนวโน้มปกติของระบบเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมในระยะเวลาที่ผ่านมาในช่วง 3-5 ปี และเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์สำหรับแผนระยะกลาง (5 ปี) ซึ่งมีความแปรปรวนของปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมน้อยกว่าแผนระยะสั้น (ปีต่อปี) ทั้งนี้เงื่อนไขดังกล่าว เป็นที่เข้าใจระหว่างนักวางแผนและผู้ปฏิบัติตามแผนในธรรมชาติของการวิเคราะห์และวางแผน แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าความเปลี่ยนแปลง หรือความแปรปรวนในระยะสั้นจะถูกมองข้ามไป

ในทางปฏิบัติ แผนระยะกลางหรือ แผน 5 ปี จะต้องมีแผนระยะสั้น (Annual Plan) คอยกำกับ การเปลี่ยนแปลงในระยะสั้นด้วย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อให้เป็นแนวทางของแผนระยะสั้น

ดังกล่าว ในส่วนนี้จึงจะกล่าวโดยสังเขปถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ที่น่าจับตามอง และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

- การเมือง

การวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจเป็นประเด็นที่แยกออกจากกันได้ยาก อย่างไรก็ตาม อาจจะเริ่มจากการพิจารณาสถานการณ์ทางการเมือง ดังเป็นที่ทราบดีว่าแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ได้ถูกร่างขึ้นหลังจากมีการปฏิรูปการปกครองเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2549 และมีรัฐบาลรักษาการ ด้วยเหตุนี้จึงอาจกล่าวได้ว่าสถานการณ์การเมืองอยู่ในภาวะร้อนแรง เนื่องจากมีความไม่แน่นอนในสถานการณ์หลายๆ อย่างเกิดขึ้น และไม่สามารถคาดเดาได้ว่าจะจบลงอย่างไร ตั้งแต่การเปลี่ยนรัฐบาล การยุบพรรคการเมือง การยึดทรัพย์อดีตนายกรัฐมนตรี การเดินขบวน การร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ตลอดจนการรื้อการเลือกตั้ง ฯลฯ ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองในช่วงนี้ น่าจะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและตลาดแรงงานพอสมควร ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปภายหลังจาก สถานการณ์ทางเศรษฐกิจมีปัจจัยที่ต้องพิจารณามากกว่าการเมืองภายในประเทศ

ประการแรก ในแง่ของการลงทุนระยะสั้น สถานการณ์การเมืองที่ยังไม่ทราบทิศทางทำให้นักลงทุนทั้งในประเทศและจากต่างประเทศจำเป็นต้องรอดูสถานการณ์ ซึ่งถ้าเหตุการณ์ไม่บานปลายยึดเยื้อเชื่อว่าการลงทุนก็จะกลับมาเป็นปกติ แต่ในทางตรงข้ามหากมีเหตุการณ์รุนแรงยึดเยื้อก็จะมีผลกระทบรุนแรง เหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้นรุนแรงเคยเกิดในประเทศฟิลิปปินส์สมัยอดีตนายกรัฐมนตรีมาร์คอส ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์ฟิลิปปินส์เชื่อว่าส่งผลให้กระแสการลงทุนของนักลงทุนญี่ปุ่นยุคหงส์บิน (Flying Geese) บินผ่านฟิลิปปินส์ไป และทำให้เศรษฐกิจของฟิลิปปินส์ล้าหลังมาจนถึงปัจจุบัน อย่างไรก็ตามระยะแรกในไตรมาสสุดท้ายของปี 2549 (หลังการปฏิรูปการปกครองเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2549) ดัชนีการลงทุนลดลงเพียงเล็กน้อยจาก 172.7 เหลือ 170 และอัตราการใช้จ่ายกำลังการผลิตลดลงจากร้อยละ 75 เป็นร้อยละ 74 ซึ่งถือว่ายังไม่มาก และไม่สามารถกล่าวได้ว่าการเมืองเป็นสาเหตุหลัก

ในแง่ของตลาดแรงงาน ในระยะแรก (ปลายปี 2549 และ ต้นปี 2550) ยังไม่มีผลกระทบรุนแรง ทั้งนี้พิจารณาจากตัวเลขการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ในไตรมาสที่ 3 และ 4 ปี 2549 อัตราการว่างงานมีเพียงร้อยละ 1.2 และ 1.3 มีการเลิกจ้าง 24,500 ราย เทียบกับ 71,366 รายในตอนต้นปี ทั้งนี้เนื่องจากในระยะสั้น แรงงานไทยมีความสามารถปรับตัวสูงเนื่องจากเป็นแรงงานระดับล่างใช้แรงงานจึงเปลี่ยนงานได้ไม่ยาก นอกจากนั้นแล้วในช่วงเวลาที่ผ่านมามีความขาดแคลนแรงงานสูงจึงมีผลสองประการคือ ประการแรก มีความต้องการแรงงานสูงกว่าอุปทาน ประการที่สอง นายจ้างไม่เลิกจ้างง่ายๆ นอกจากนั้นแล้วนักลงทุนบางรายโดยเฉพาะในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ให้เหตุผลว่าได้วางแผนงานและมียอดขายทั้งปีไว้แล้วจึงสามารถจ้างงานต่อไปได้ และยังให้เหตุผลว่าหากจำเป็นที่ธุรกิจชะงักในระยะสั้นก็จะไม่ลดการจ้างงานเพราะ มีค่าใช้จ่าย แต่จะใช้โอกาสดังกล่าวพัฒนาฝีมือแรงงานแทน นอกจากนั้นแล้ว ประเทศไทยยังมีการจ้างงานในภาคเกษตรและเศรษฐกิจนอกระบบสูงอยู่ แรงงานพวกนี้มีความยืดหยุ่นและอัตราการว่างงานต่ำ

สำหรับผลกระทบของสถานการณ์การเมืองต่อการบริโภค ต่อรายจ่ายภาครัฐ และการส่งออก หรือต่อระดับราคาสินค้า ยังไม่เห็นชัดเจน เหตุผลประการหนึ่งอาจจะเนื่องจากรัฐบาลรักษาการพยายามดำเนินการของรัฐอย่างเป็นปกติไม่ทำอะไรหวือหวามากนัก ถึงกระนั้นก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและผลกระทบต่อ

ความเชื่อมั่นทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่จะต้องจับตามองและพิจารณาในการปรับแผนประจำปีเพื่อรักษาเป้าหมายของแผน 5 ปีไว้

- เศรษฐกิจ

สิ่งที่สำคัญต่อการวิเคราะห์และคาดประมาณความต้องการแรงงานคือการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจเนื่องจากโมเดลที่ใช้ในการคาดประมาณความต้องการใช้ตัวแปรทางเศรษฐกิจ คือ GDP และ GDP per Worker เป็นตัวคำนวณ แต่ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจต่อการคาดประมาณจะไม่รุนแรงเท่าที่ควรเนื่องจากการคำนวณได้ใช้ขนาดประชากรและกำลังแรงงานเป็นกรอบกำกับพร้อมกำหนดขนาดการว่างงานที่ควรเป็นไปได้อยู่ในโมเดลแล้ว ซึ่งในทางปฏิบัติ เมื่อ GDP มีการเปลี่ยนแปลง ผู้วางแผนสามารถปรับเปลี่ยนระดับเป้าหมายประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน (GDP per Worker) ให้เหมาะสมได้ เช่น ถ้า GDP ลดอัตราเติบโตลง นักวางแผนก็ต้องปรับอัตราเติบโตของ GDP per Worker ลดลงด้วยมาตรการที่เน้นการใช้แรงงานมากขึ้นกว่าเดิมและลดการใช้ทุนและเทคโนโลยี

สำหรับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่น่าเป็นห่วงในระยะสั้นและระยะปานกลางคือ ปัญหาค่าเงินบาทที่สูงขึ้นและการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ซึ่งเป็นที่คาดกันว่าจะมีผลทำให้เศรษฐกิจชะลอตัวและอัตราการเติบโตลดลงจากร้อยละ 5 ต่อปีเป็นประมาร้อยละ 4-4.5 ต่อปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมาตรการแก้ปัญหาเศรษฐกิจของรัฐและผลที่เกิดขึ้น

ถึงแม้ในภาพรวมตลาดแรงงานยังมีอุปสงค์ส่วนเกินถึง 0.4 ล้านคนในแต่ละปี แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มอุตสาหกรรม จะพบว่าอุตสาหกรรมในกลุ่มที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันลดลงเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ซึ่งได้รับผลกระทบจากการแข่งขันของประเทศที่มีแรงงานราคาถูกกว่าไทยจำนวนมาก เช่น สหพันธรัฐประชาชนจีน เวียดนาม กัมพูชา เป็นต้น ส่งผลให้อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า และ รองเท้าและเครื่องหนัง ซึ่งต้องพึ่งพาคำสั่งตัดเย็บยี่ห้อต่างของประเทศมีส่วนต่างของกำไรต่ำกว่าร้อยละ 10 แม้อุตสาหกรรมเหล่านี้ได้พยายามปรับโครงสร้างและลดต้นทุนในการผลิตแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากอุตสาหกรรมกลุ่มนี้มีความอ่อนไหวและมีความเสี่ยงสูงต่อการขาดทุนอยู่แล้ว และเมื่อค่าเงินบาทของไทยแข็งตัวอย่างรวดเร็วตั้งแต่เดือนมกราคม 2550 เป็นต้นมา มากกว่าร้อยละ 10 ถึงแม้ทางรัฐบาลจะได้อาศัยความพยายามในการดูแลค่าเงินบาทแล้วก็ตาม อุตสาหกรรมกลุ่มเสี่ยงเหล่านี้บางส่วนที่ประสบปัญหาขาดทุนก็ทยอยปิดตัวลงเป็นลำดับ ซึ่งส่งผลให้แรงงานนับหมื่นต้องหาที่ทำงานใหม่ ผลที่เกิดกับแรงงานกลุ่มที่โรงงานปิดตัวก็คือ

(1) เป็นแรงงานที่มีประสบการณ์ (ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม และตัดเย็บเครื่องหนัง รองเท้า) ส่วนใหญ่เป็นสตรี (ซึ่งเป็นแหล่งรายได้สำคัญของครอบครัว) แต่มีแนวโน้มที่จะมีอายุค่อนข้างสูง

(2) แรงงานเหล่านี้เมื่อโรงงานปิดและได้รับค่าชดเชยไปแล้วมักจะกลับบ้านเดิมซึ่งทำให้การติดตามตัวมาเพื่อเข้าทำงานใหม่ยุ่งยากมากขึ้น

จากการประเมินของประธานหอการค้าแห่งประเทศไทยคาดว่าแนวโน้มเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วง 6 เดือนหลังของปี 2550 ยังอึมครึมเพราะไม่แน่ใจกับผลของมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐว่าจะกระตุ้นกำลังซื้อในประเทศได้มากน้อยเพียงใด เช่น การจัดทำงานประมาณแบบขาดดุล การลดอัตราดอกเบี้ย

ของธนาคารแห่งประเทศไทย การลดค่าธรรมเนียมนการโอนอสังหาริมทรัพย์ ฯลฯ ขณะที่ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยกำลังศึกษาผลกระทบของการชะลอตัวของเศรษฐกิจ การถูกจัดให้ไทยเป็นประเทศที่ถูกจับตามองเป็นพิเศษจะมีผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมอย่างไร (ไทยรัฐ 9 พฤษภาคม 2550)

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแสดงว่า GDP ในไตรมาสแรก ของ ปี 2550 เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 4.3 ในขณะที่คาดว่า GDP จะเร่งขึ้นในช่วงครึ่งปีหลัง ทั้งนี้ มีเอกชน (CNS: Capital Nomura Securities) คาดการณ์ว่าในปี 2551 อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจจะกลับมาที่ร้อยละ 5 ต่อปี (Nuchjarin Panarode, Economic Focus, Capital Nomura Securities 6 June 2007)

ภาวะเศรษฐกิจเดือนมีนาคม 2550 (ธนาคารแห่งประเทศไทย) สรุปได้ดังนี้

1. ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม ขยายตัวจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ร้อยละ 4.03 ตามการขยายตัวของการผลิตในหมวดอิเล็กทรอนิกส์ และหมวดเครื่องหนัง เนื่องจากได้รับคำสั่งซื้อพิเศษจากสหรัฐอเมริกา รวมทั้งหมวดอาหารที่เพิ่มขึ้นตามการผลิตน้ำตาล สำหรับอัตราการใช้จ่ายการผลิตของภาคอุตสาหกรรมในเดือนนี้อยู่ที่ร้อยละ 80.12 เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 73.00 ในเดือนก่อน

2. ดัชนีการอุปโภคบริโภคภาคเอกชน หดตัวร้อยละ 1.44 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน โดยเฉพาะเครื่องใช้หมวดสินค้าคงทน ได้แก่ ปริมาณการจำหน่ายรถยนต์และรถจักรยานยนต์ลดลงต่อเนื่อง สำหรับหมวดสินค้าไม่คงทนปริมาณการใช้ไฟฟ้าสำหรับที่อยู่อาศัยขยายตัวสูงมาก เนื่องจากสภาพอากาศที่ร้อนมากขึ้นกว่าปีก่อน และภาษีมูลค่าเพิ่ม ณ ราคาครั้งที่ขยายตัวในอัตราที่ชะลอลง

3. ดัชนีการลงทุนภาคเอกชน หดตัวร้อยละ 2.90 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน โดยเครื่องใช้ในหมวดเครื่องมือเครื่องจักรชะลอลงตามการลดลงของมูลค่าการนำเข้าสินค้าทุน ณ ราคาคงที่และปริมาณการจำหน่ายรถยนต์เชิงพาณิชย์ ซึ่งยังหดตัวต่อเนื่อง ขณะที่มูลค่าการจำหน่ายเครื่องมือเครื่องจักรในประเทศ ณ ราคาคงที่มีแนวโน้มชะลอตัวเช่นกัน และปริมาณการจำหน่ายปูนซีเมนต์ในประเทศที่ลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน ทั้งนี้การชะลอตัวของเครื่องใช้ส่วนหนึ่งเกิดจากฐานในปีก่อนสูง และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากผู้ประกอบการยังขาดความเชื่อมั่นเกี่ยวกับสถานการณ์เศรษฐกิจและการเมือง

4. การค้าระหว่างประเทศ การส่งออกมีมูลค่า 13,105.05 ล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ขยายตัวร้อยละ 18.09 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน ทำให้ดุลการค้าเกินดุล 2,268.25 ล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกตามการส่งออกอิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ ผลิตภัณฑ์เหล็กและผลิตภัณฑ์เคมี สำหรับการนำเข้าขยายตัวร้อยละ 0.57 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน ซึ่งเป็นการขยายตัวในอัตราที่ชะลอตัวลง ตามการนำเข้าสินค้าสำคัญ ได้แก่ น้ำมัน เครื่องจักรและสินค้าอุปโภคบริโภค

5. อัตราเงินเฟ้อ ในเดือนมีนาคม 2550 อยู่ที่ร้อยละ 2.00 ชะลอตัวลงจากร้อยละ 2.30 ในเดือนก่อนตามการชะลอตัวของราคาสินค้าในหมวดอาหารและเครื่องดื่ม ประกอบกับราคาในหมวดพลังงานยังต่ำกว่าในช่วงเดียวกันของปีก่อน

นอกจากนั้นแล้วแนวโน้มภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมไทย ปี 2550 ตามที่สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมได้วิเคราะห์ไว้สามารถสรุปได้ดังนี้

ในภาคอุตสาหกรรม จากรายงานดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม (Manufacturing Production Index : MPI) ที่จัดทำโดยสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ซึ่งครอบคลุมอุตสาหกรรม 53 กลุ่ม พบว่าในช่วงเดือนมกราคมถึงเดือนตุลาคม 2549 ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปี 2548 ประมาณร้อยละ 6.4 ซึ่งดัชนีเฉลี่ยทั้ง 10 เดือนในปี 2549 มีค่า 165.75 และในปี 2548 มีค่า 155.84 โดยมีอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักร สำนักงานเครื่องทำบัญชีและเครื่องคำนวณ (Hard Disk Drive) อุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ อุตสาหกรรมการผลิตหลอดอิเล็กทรอนิกส์และส่วนประกอบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นอุตสาหกรรมหลักที่ส่งผลให้ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมมีค่าเพิ่มขึ้น และในปี 2549 ทั้งปีคาดว่าดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมจะขยายตัวร้อยละ 7.1 สำหรับแนวโน้มปี 2550 คาดว่าดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมจะมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นในอัตราที่ชะลอลง เนื่องจากยังคงมีปัจจัยเสี่ยงต่างๆ ที่เข้ามากระทบเศรษฐกิจซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตบ้าง

ในส่วนของภาวะอุตสาหกรรมในแต่ละสาขา สามารถสรุปได้ดังนี้

เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ แนวโน้มของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในปี 2550 คาดว่าน่าจะมีการปรับตัวดีขึ้น ส่วนอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์คาดว่าจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเมื่อเทียบกับปีก่อน โดย SIA (Semiconductor Industry Association) ประมาณการทั้งปีของปี 2550 พบว่า ยอดขาย Semiconductor จะขยายตัวถึงร้อยละ 10 เนื่องจากความต้องการของสินค้า Consumer Electronics และสินค้า Hi-end ที่ต้องการชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เป็นส่วนประกอบสำคัญ รวมถึงอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นต้น สินค้าเหล่านี้จะช่วยขับเคลื่อนชิ้นส่วนหลักต่างๆ นี้ให้เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะไทยที่เป็นฐานการผลิตหลักในการผลิต Hard Disk Drive

เคมีภัณฑ์ เนื่องจากอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในตลาดโลกมีการแข่งขันที่ค่อนข้างสูงและมีความรุนแรง คู่แข่งที่สำคัญของไทย ได้แก่ สิงคโปร์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย และเกาหลี ซึ่งประเทศเหล่านี้มีความได้เปรียบเนื่องจากมีเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อประโยชน์ต่อการผลิต สำหรับแนวโน้มที่ผ่านมาในตลาดโลกมีการแข่งขันค่อนข้างสูง และคาดว่าในอนาคตจะมีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะจีนซึ่งมีความได้เปรียบด้านการผลิตและมีต้นทุนที่ต่ำกว่าไทย ในขณะที่ไทยมีต้นทุนการผลิตที่สูงกว่าทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยในตลาดโลกอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นไทยจึงควรหันมาใช้กลยุทธ์ทางด้านอื่น เช่น การลดอัตราภาษีนำเข้าวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต การส่งมอบสินค้า และขยายการส่งออกไปยังตลาดใหม่ๆ เป็นต้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันต่อไป นอกจากนี้ ปัจจัยภายนอก เช่น ระเบียบว่าด้วยสารเคมีที่ออกโดยสหภาพยุโรป (REACH) ที่คาดว่าจะมีผลบังคับใช้ในปีหน้า ทำให้ผู้ประกอบการต้องปรับตัวให้ได้ตามกฎระเบียบดังกล่าวและมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในการปรับปรุงกระบวนการผลิตสินค้าให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งจะต้องแสดงผลวิเคราะห์สารอันตรายที่ปนเปื้อนในผลิตภัณฑ์และแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับสารเคมีในผลิตภัณฑ์นั้นๆ พร้อมกับการยื่นจดทะเบียนในสหภาพยุโรป ซึ่งหน่วยงานภาครัฐและผู้ประกอบการในประเทศไทยจะต้องเตรียมความพร้อมสำหรับกฎระเบียบดังกล่าวเพื่อรักษาส่วนแบ่งในตลาดโลกด้วยเช่นกัน

ปิโตรเคมี ภาวะอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในปี 2550 คาดว่าจะเริ่มชะลอตัวลง เนื่องจากความผันผวนของราคาน้ำมันในตลาดโลก ซึ่งมีผลโดยตรงต่อราคาวัตถุดิบที่ใช้ผลิตผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมี อีกทั้งภาวะความต้องการผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีในตลาดโลกเริ่มชะลอลง เนื่องจากแต่ละประเทศได้ลดการพึ่งพาการนำเข้าจากต่างประเทศ โดยมีการขยายการลงทุนในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีของตนและใช้วัตถุดิบภายในประเทศ อีกทั้งยังมีการร่วมทุนระหว่างประเทศในการผลิตและใช้วัตถุดิบ และมีข้อตกลงในการจัดสรรสัดส่วนวัตถุดิบที่ผลิตได้มาใช้ในการผลิตผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมี

เหล็กและเหล็กกล้า แนวโน้มสถานการณ์เหล็กโดยรวมในประเทศในปี 2550 คาดว่าจะขยายตัวขึ้นเล็กน้อย โดยในส่วนของการผลิตและการใช้ในประเทศของเหล็กทรงยาวมีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเป็นผลมาจากความต้องการใช้เพื่อการบูรณะและซ่อมแซมที่อยู่อาศัย รวมถึงสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น ถนน สำหรับในส่วนของเหล็กทรงแบนคาดว่าจะการผลิตจะขยายตัวขึ้นโดยในส่วนของการผลิตเหล็กแผ่นรีดร้อนที่ใช้ในงานก่อสร้างจะขยายตัวเพิ่มขึ้น แต่ในส่วนของส่งออก คาดว่าจะลดลงเนื่องจากความต้องการใช้ของตลาดในประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นประเทศผู้นำเข้าเหล็กที่สำคัญเริ่มอึมครึม ประกอบกับตลาดในกลุ่มประเทศ EU เริ่มชะลอตัวลง

ยานยนต์ ในปี 2549 การผลิตและการส่งออกมีการขยายตัวในอัตราที่ชะลอตัวลงเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ส่วนการจำหน่ายในประเทศชะลอตัวลงเล็กน้อย โดยมีปัจจัยด้านลบต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจโดยรวมและความต้องการซื้อของผู้บริโภค ได้แก่ สถานการณ์ราคาน้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับสถานการณ์ทางการเมืองที่มีความไม่แน่นอน ได้ส่งผลกระทบต่อด้านจิตวิทยาของผู้บริโภค นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยด้านอัตราดอกเบี้ยที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตามสถานการณ์ต่างๆ เริ่มคลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้น ประกอบกับได้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายเพื่อกระตุ้นตลาดในประเทศ สำหรับภาวะอุตสาหกรรมรถยนต์ในปี 2550 คาดว่าจะยังคงขยายตัวได้อย่างต่อเนื่อง โดยจะเป็นการผลิตเพื่อการจำหน่ายในประเทศประมาณร้อยละ 45 - 50 และเป็นการผลิตเพื่อการส่งออกประมาณร้อยละ 50-55

ผลิตภัณฑ์พลาสติก คาดว่าจะมีอัตราการส่งออกเพิ่มขึ้นในปี 2550 แนวโน้มการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมพลาสติกไทยในอนาคตจะขึ้นอยู่กับการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเป็นการยกระดับผลิตภัณฑ์พลาสติกของไทย ให้มีการสร้างมูลค่าเพิ่มและมีการพัฒนาอย่างครบวงจร ตั้งแต่อุตสาหกรรมต้นน้ำไปถึงปลายน้ำตลอดจนด้านการตลาดและการรักษาสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการผลิตไบโอพลาสติกนับเป็นอีกธุรกิจทางเลือกหนึ่งที่น่าสนใจและควรให้การสนับสนุนเพราะสามารถตอบสนองอุปสงค์ในตลาดต่างประเทศที่ได้เริ่มรณรงค์ด้านสิ่งแวดล้อมแล้วอย่างต่อเนื่อง เช่น อียูที่เริ่มมาตรการเก็บภาษีผู้ใช้งานพลาสติก รณรงค์ให้มีการนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) และการใช้ไบโอพลาสติกที่มีคุณสมบัติย่อยสลายเร็ว

รองเท้าและผลิตภัณฑ์หนัง ในปี 2550 คาดว่าการผลิตหนังฟอกและตกแต่งหนังฟอก กระเป๋า และรองเท้าจะมีแนวโน้มที่ลดลง เนื่องจากการค้าเสรีที่การแข่งขันสูงที่รุนแรงจากคู่แข่งที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่า โดยเฉพาะจีนและเวียดนาม ความผันผวนจากราคาน้ำมัน และตลาดส่งออกหลักของไทยมีภาวะเศรษฐกิจซบเซา อีกทั้งอัตราค่าเงินบาทที่แข็งตัวสูงขึ้น ส่วนการนำเข้าคาดว่าจะขยายตัวในทุกกลุ่มสินค้าโดยเฉพาะมี

ปัจจัยเสริมจากค่าเงินบาทที่แข็งค่าขึ้น และแนวโน้มของการเปิดเสรีทางการค้าแบบทวิภาคีที่มุ่งปรับลดอัตราภาษีนำเข้า

อาหาร แนวโน้มภาวะอุตสาหกรรมอาหารปี 2550 คาดว่าทั้งภาคการผลิตและการส่งออกจะยังคงเพิ่มขึ้นในระดับร้อยละ 5-0 โดยมีปัจจัยต่างๆ สนับสนุน คือ การรักษาระดับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทย และของโลกมีแนวโน้มค่อนข้างทรงตัว ซึ่งจะเป็นผลดีในการกระตุ้นให้เกิดการบริโภคสินค้าในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารทดแทนสินค้าคงทนอื่นๆ อย่างไรก็ตามหากอัตราแลกเปลี่ยนเงินบาทต่อเงินดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ยังมีแนวโน้มแข็งค่าขึ้น อาจส่งผลทำให้มูลค่าการส่งออกในรูปเงินบาทลดลงได้ การปรับตัวของระดับอัตราดอกเบี้ย และการที่ระดับราคาน้ำมันยังคงทรงตัวในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ความวิตกกังวลในเรื่องโรคไข้หวัดนก และสารตกค้างในอาหารที่จะเป็นมาตรการกีดกันทางการค้า อาจส่งผลกระทบต่อภาคการผลิต การบริโภค และการส่งออกไม่สามารถขยายตัวได้ตามเป้าหมาย

ไม้และเครื่องเรือน แนวโน้มการส่งออกในปี 2550 คาดว่าจะมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น เนื่องจากเฟอร์นิเจอร์จากวัสดุธรรมชาติ เช่น ไม้ไผ่ กก ผักตบชวา ยังคงได้รับความสนใจจากตลาดต่างประเทศ อีกทั้งการส่งออกไปยังตลาดส่งออกหลัก และตลาดส่งออกรายใหม่ของไทยยังคงขยายตัวได้ดี แต่อุปสรรคที่สำคัญในการส่งออกคือปัญหาต้นทุนการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากไม้ยางพาราซึ่งเป็นวัตถุดิบสำคัญมีราคาเพิ่มสูงขึ้นมาก และนอกจากการแข่งขันอย่างรุนแรงจากจีนและเวียดนามแล้ว ผู้ประกอบกิจการไทยยังต้องเผชิญกับการแข่งขันจากผู้ผลิตในประเทศคู่ค้าซึ่งมีการปรับตัวรับการแข่งขันจากสินค้าต่างชาติมากขึ้นด้วย

ผลิตภัณฑ์ยาง แนวโน้มในปี 2550 คาดว่าทั้งปริมาณการผลิตและปริมาณการใช้จ่ายยังคงมีแนวโน้มขยายตัวโดยคาดว่าจะมีอัตราการขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10 เปรียบเทียบกับปี 2549 ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมใหม่และยุทธศาสตร์ยางพาราปี 2549-2551 ที่มีเป้าหมายมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และการสร้างคุณค่าเพิ่ม

เยื่อกระดาษ กระดาษ และสิ่งพิมพ์ แนวโน้มในปี 2550 คาดว่าจะขยายตัวต่อเนื่อง โดยมีปัจจัยสนับสนุนคือ การมีนิคมอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์สินค้าคร ทำให้โรงพิมพ์และกิจการที่เกี่ยวข้องกับการพิมพ์สามารถลดต้นทุนในการผลิตและการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากมีการดำเนินการในรูปแบบเครือข่ายวิสาหกิจ (Cluster) และมีห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ซึ่งภาครัฐพร้อมที่จะให้การสนับสนุนนิคมอุตสาหกรรมการพิมพ์ฯ เพื่อผลักดันให้เป็นศูนย์กลางการพิมพ์ (Printing Hub) ในภูมิภาคอาเซียน และกระทรวงอุตสาหกรรมมีแผนปฏิบัติการส่งเสริม SMEs ปี 2550 - 2551 ซึ่งสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยร่วมกันผลักดัน โดยอุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่อยู่ในแผนดังกล่าวซึ่งจะดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรม

ยา คาดว่าในปี 2550 ปริมาณการผลิตและการจำหน่ายยาในประเทศจะยังขยายตัวจากปีก่อน เนื่องจากประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพตัวเอง มีการปรึกษาแพทย์ และเข้าโรงพยาบาลเพื่อรักษาสุขภาพมากกว่าในอดีต ทำให้ตลาดยาในประเทศยังเติบโต ประกอบกับโครงการประกันสุขภาพซึ่งยังคงดำเนินอย่างต่อเนื่อง สำหรับมูลค่าการส่งออกคาดว่าจะขยายตัวดีขึ้น เนื่องจากผู้ผลิตและภาครัฐพยายามขยายตลาดใหม่ๆ ที่มีศักยภาพ แต่ทั้งนี้แนวโน้มการส่งออกของไทยขึ้นอยู่กับมาตรฐานของยาที่ผลิตได้ด้วย

สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม แนวโน้มปี 2550 การแข่งขันในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มจะทวีความรุนแรงมากขึ้น แม้ว่าจีนและเวียดนามจะยังสามารถผลิตสินค้าด้วยต้นทุนต่ำกว่า แต่คาดว่าปัจจัยลบจะมาจาก การชะลอตัวในภาคการส่งออกเนื่องจากการชะลอตัวด้านเศรษฐกิจของตลาดหลัก เช่น สหรัฐอเมริกา การแข็งค่าของค่าเงินบาทและมาตรการทางการค้า แต่ไทยยังมีความได้เปรียบด้านคุณภาพการผลิตและฝีมือที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของตลาดโลก คาดว่าจะมีการขยายตัวมากขึ้น

ปูนซีเมนต์ ในปี 2550 คาดว่าจะเป็นไปตามการขยายตัวของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่มีแนวโน้มเติบโตขึ้นจากปัจจัยบวกคือภาวะเศรษฐกิจเริ่มมีสัญญาณที่ดีขึ้น อัตราดอกเบี้ยซึ่งคงที่ในระดับสูงอาจมีการปรับตัวลง อัตราเงินเฟ้อมีแนวโน้มลดลงตามราคาน้ำมัน ส่งผลให้ผู้บริโภคน่าจะมีความมั่นใจในการตัดสินใจซื้อที่อยู่อาศัยมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันสถานการณ์ทางการเมืองเริ่มคลี่คลาย การเข้ามาของรัฐบาลชุดใหม่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการลงทุนขยายธุรกิจต่าง ๆ ของภาคเอกชนไทยและการลงทุนจากต่างประเทศมากขึ้น รวมทั้งแผนการลงทุนในโครงการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานของภาครัฐที่ชะลออยู่ก็มีแนวโน้มที่จะดำเนินการต่อไปได้ สำหรับการส่งออกคาดว่าจะมีแนวโน้มชะลอตัว เนื่องจากเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นตลาดหลักขยายตัวในอัตราที่ชะลอลง เนื่องจากการปรับลดการลงทุนในตลาดที่อยู่อาศัย

ผลิตภัณฑ์เซรามิก สำหรับการผลิตเซรามิกในปี 2550 ยังคงมีแนวโน้มที่ดี เนื่องจากผู้ผลิตสามารถขยายตลาดต่างประเทศได้เพิ่มมากขึ้น ในขณะที่การจำหน่ายเซรามิกในประเทศเริ่มมีแนวโน้มที่ดีขึ้นหลังจากปัญหาการเมืองเริ่มคลี่คลาย ภาวะราคาน้ำมัน และอัตราดอกเบี้ยเริ่มทรงตัว ในส่วนของการส่งออกผลิตภัณฑ์เซรามิกในปี 2550 ยังคงมีอัตราการขยายตัวสูงขึ้นและมีแนวโน้มที่ดีโดยเฉพาะผลิตภัณฑ์กระเบื้องปูพื้น บุผนัง และเครื่องสุขภัณฑ์

อัญมณีและเครื่องประดับ ในปี 2550 คาดว่า มูลค่าการส่งออกจะขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปี 2549 เพียงเล็กน้อย เนื่องมาจากการชะลอตัวของเศรษฐกิจของประเทศคู่ค้าที่สำคัญอย่างเช่น สหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป และญี่ปุ่น โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริการที่มีการลดค่าเงินอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับสกุลเงินต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาการขาดดุลบัญชีเดินสะพัดเป็นเวลานาน ซึ่งจะทำให้เงินบาทไทยแข็งค่าขึ้นเมื่อเทียบกับเงินดอลลาร์สหรัฐ

• สังคม

ผลกระทบของแนวโน้ม/การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (นอกเหนือจากการเมือง) ที่สำคัญต่อสถานการณ์ตลาดแรงงาน

คำว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นคำที่กว้างมาก ครอบคลุมตัวแปรมากมาย ตั้งแต่การศึกษา สุขภาพ/โภชนาการ ความมั่นคงของมนุษย์ อาชญากรรม ยาเสพติด โสเภณี สตรี เด็ก คนชรา เยาวชน สถานะและความสัมพันธ์ในครอบครัว ที่อยู่อาศัย แรงงานต่างด้าว หลักประกันทางสังคม ฯลฯ เพื่อความกระชับของเนื้อหาขอแผนแม่บท ในที่นี้จึงจะพิจารณาเฉพาะบางตัวแปรที่สำคัญ 3 ตัว คือ การศึกษา สุขภาพ อาชญากรรม สรุปได้ดังต่อไปนี้

การศึกษา ที่ผ่านมาก่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 รัฐบาลมีนโยบายดำเนินการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน โดยเฉพาะนโยบายกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและทุกพื้นที่ ส่งผลให้ภาพรวมระดับการศึกษาของคนไทยมีการพัฒนาดีขึ้น โดยจำนวนปีที่ได้รับการศึกษาโดยเฉลี่ยของคนไทยในกลุ่มอายุ 15 ปีขึ้นไปเพิ่มสูงขึ้น อัตราการเรียนรู้เพิ่มขึ้น แต่ยังคงมีความเหลื่อมล้ำในระดับพื้นที่และภาค จะเห็นว่าประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองมีอัตราการเรียนรู้ร้อยละ 70 ในขณะที่ชนบทมีอัตราการเรียนรู้ร้อยละ 52.9 ส่วนประชากรที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีอัตราการเรียนรู้ร้อยละ 75.5 (สศช. 2548) ในส่วนการกระจายโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา จากการที่รัฐได้เร่งจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายทำให้เด็กและเยาวชนมีโอกาสได้เข้าเรียนในระบบโรงเรียนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษาก็มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน (สศช. 2548) และรัฐมีการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้วยหลักการเรียนรู้ด้วยตนเองและหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครู การพัฒนาโรงเรียนรูปแบบใหม่ การจัดตั้งวิทยาลัยชุมชน รวมถึงการสนับสนุนให้ไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน มีโครงการความร่วมมือด้านการศึกษาต่างประเทศเพื่อนบ้าน เช่น โครงการความร่วมมือด้านการศึกษาไทย-กัมพูชา การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านอุดมศึกษาในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง และการรับรองการเปิดเสรีการค้าบริการด้านการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการเตรียมการพัฒนากำลังคนเพื่อการแข่งขันระดับนานาชาติ เน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลาง มีการนำระบบการฝึกความสามารถ (Competency Base Skill Training) มาใช้ในการฝึกมาตรฐานทั่วประเทศ และภาคเอกชนร่วมจัดฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและฝึกอบรมกับสถานประกอบการ โดยจัดให้มีอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี ต้องการให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและฝึกอบรมกับสถานประกอบการ และระบบการเทียบโอนเพื่อการทำงานหรือศึกษาโดยการศึกษาแบบสะสมหน่วยกิต และมีการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualification) ที่สะท้อนระดับสมรรถนะ (Competency) ที่แท้จริงของบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกำลังแรงงานไทยในอุตสาหกรรม

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามีผลกระทบต่อแรงงานที่เห็นได้ชัดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ คือจำนวนประชากรที่อยู่ในสถานศึกษาจะมีสัดส่วนมากขึ้น ทำให้อัตราการเข้าสู่แรงงานของประชากรในวัยเยาวชนมีแนวโน้มลดลง และขณะเดียวกันในแง่คุณภาพก็มีแนวโน้มว่าแรงงานในรุ่นต่อไปจะมีการศึกษาเฉลี่ยสูงขึ้นและประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและการลงทุนทางด้านเทคโนโลยีด้วย

สุขภาพ การพัฒนาสุขภาพคนไทยด้วยการปฏิรูประบบสุขภาพที่ผ่านมา ส่งผลให้คนไทยมีสุขภาพดีขึ้น และมีมาตรฐานคุณภาพชีวิตสูงขึ้น เห็นได้จากความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของตัวชี้วัดด้านสุขภาพที่สำคัญ ได้แก่ อายุคาดเฉลี่ยคนไทยมีอายุยืนยาวขึ้น อัตราการเจ็บป่วยและตายจากโรคติดเชื้อมีแนวโน้มลดลง แต่ภาวะการเจ็บป่วยด้วยสาเหตุจากพฤติกรรมในการดำรงชีวิตที่ไม่เหมาะสมหรือสาเหตุที่ป้องกันได้กลับสูงขึ้น เนื่องมาจากที่ผ่านมามีคนไทยส่วนใหญ่ยังขาดการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และมีพฤติกรรมในการบริโภคที่ไม่ถูกต้อง

ดังนั้นรัฐบาลจึงยังคงให้ความสำคัญกับการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คนไทยได้รับบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง โดยมีมาตรการสำคัญ ได้แก่ การเสริมสร้างสุขภาพ/การป้องกันโรค การสร้างหลักประกันสุขภาพ โดยมีเป้าหมายที่จะสามารถสร้างหลักประกันสุขภาพได้อย่างถ้วนหน้า การพัฒนามาตรฐานคุณภาพบริการสาธารณสุข และการพัฒนาแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้กำหนดนโยบายด้านสาธารณสุขที่สำคัญ คือ การพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางสุขภาพของเอเชีย (Thailand: Centre of Excellent Health Care of Asia) โดยกำหนดให้มีบริการและผลิตภัณฑ์สุขภาพหลักที่เป็นแหล่งรายได้หลักเข้าสู่ประเทศ คือ ธุรกิจบริการรักษาพยาบาล ธุรกิจบริการส่งเสริมสุขภาพ และ ธุรกิจผลิตภัณฑ์สุขภาพและสมุนไพรไทย รวมทั้งสินค้าประเภทอาหาร ยา และเครื่องสำอาง นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพในการกำกับดูแลสถานพยาบาลเอกชนโดยเฉพาะเรื่องการขยายตัวอย่างไม่ เป็นระบบ การใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์ การกำกับดูแลคุณภาพ มาตรฐานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

สถานการณ์ด้านสุขภาพและการพัฒนาสาธารณสุขมีผลต่อสถานการณ์ตลาดแรงงานในประเด็นสำคัญๆ ได้แก่ ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานมีแนวโน้มดีขึ้น เนื่องจากคนไทยในภาพรวมมีสุขภาพดีขึ้น ส่งผลถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้นการทำงานหรือประกอบอาชีพของคนไทยย่อมจะมีประสิทธิภาพดีขึ้นตามไปด้วย ทั้งความแข็งแรงด้านร่างกาย จิตใจและการลดอัตราการเจ็บป่วยในการทำงานและการขาดงาน นอกจากนี้ยังช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพของแรงงาน การลดต้นทุนในการดำรงชีวิต หรือ ค่าครองชีพ (Cost of Living) อย่างหนึ่ง นอกจากนี้แล้ว โครงการพัฒนาการทางด้านสาธารณสุขยังชี้ให้เห็นแนวโน้มความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมด้านนี้จึงควรมีการวางแผนพัฒนากำลังคนรองรับ

อาชญากรรม จากสถิติคดีอาชญากรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน และคดีชีวิต ร่างกาย และเพศ มีจำนวนคดีลดลงจาก 122,033 คดีในปี 2548 เหลือ 120,298 คดีในปี 2549 หรือลดลงคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 1.4 โดยปัจจุบันรัฐบาลได้มีมาตรการต่างๆ เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและความสงบสุขของสังคม เช่น การปฏิรูปองค์กรที่เกี่ยวข้องให้มีความทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น รวมทั้งปรับระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในส่วนเรื่องยาเสพติด มีประเด็นที่น่าสนใจ คือ การแพร่ระบาดของยาเสพติดที่มีคดีเพิ่มขึ้นจาก 100,132 คดีเป็น 110,904 คดี เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 10.7 แต่รัฐได้มีการปราบปรามและดำเนินการทางกฎหมายอย่างจริงจังควบคู่ไปกับการเร่งบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ซึ่งปัญหาเสพติดเป็นปัญหาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อไม่ให้เป็นภัยคุกคามต่อประเทศ

สถิติคดีอาชญากรรมที่มีแนวโน้มลดลงนั้นถือเป็นสัญญาณที่ดีสำหรับสถานการณ์ตลาดแรงงาน เพราะนั่นหมายถึงว่าคนมีงานทำ และเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น หรือกล่าวง่ายๆ ว่ามีอาชีพที่ถูกต้องตามกฎหมายมากขึ้น และบอกถึงการมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต แต่ทั้งนี้อาจจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ประกอบด้วย แต่จะเห็นว่าจากแนวโน้มคดียาเสพติดที่เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจเนื่องมาจากนโยบายรัฐบาลที่เลิกประกาศทำสงครามกับยาเสพติดอย่างจริงจัง ส่งผลให้มีคดียาเสพติดสูงขึ้น ดังนั้นถึงแม้คดีอาชญากรรมจะมีแนวโน้ม

ลดลง ก็อาจไม่ได้หมายความว่า จะมีคนเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น อาจหันมาประกอบอาชีพผิดกฎหมายอย่างอื่น เช่น การลักลอบค้ายาเสพติด จึงเป็นเรื่องท้าทายว่าจะทำอย่างไรที่จะทำให้บุคคลเหล่านี้หันมาประกอบอาชีพที่สุจริต ต้องมีการสร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น เพื่อจะได้เป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพของประเทศต่อไป ในแง่ของการวางแผนด้านแรงงาน ตัวเลขดังกล่าวจึงอาจถือเป็นเป้าหมายที่ท้าทายอย่างหนึ่งว่ารัฐจะพัฒนาแรงงานและตลาดแรงงานอย่างไรจึงจะทำให้สังคมดีขึ้น

โดยสรุป สถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ในภาพรวมอาจมีผลกระทบในระยะสั้น แต่น่าจะดีขึ้นในระยะกลางและระยะยาว สำหรับผลกระทบในระยะสั้นรัฐบาลควรมีมาตรการด้านแรงงานรองรับทั้งในแง่การว่างงานและการปรับนโยบายประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน

7.1.8 สรุปและข้อเสนอแนะเรื่องสถานการณ์ตลาดแรงงาน

โดยสรุปมาตรการที่จะสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานได้ดังนี้

- จากปรากฏการณ์ที่มีความขาดแคลนแรงงานในระดับล่างโดยทั่วไปในขณะเดียวกันก็มีแนวโน้มการเลิกจ้างในสถานประกอบการกิจการจำนวนหนึ่ง มาตรการที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การสร้างกลไกและการส่งเสริมความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ถูกเลิกจ้างบทบาทไปสู่แหล่งที่มีความขาดแคลนแรงงาน ซึ่งนอกเหนือจากข้อมูลตลาดแรงงานแล้ว บริการการจัดหางานเชิงรุก (Proactive) เช่น การประสานงานอย่างรวดเร็วกับสถานประกอบการ การสร้างทัศนคติในการเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนที่ทำงาน การสร้างแรงจูงใจและความพร้อมทั้งด้านจิตใจและทักษะความรู้ในการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์ถ้วนหน้า
- โดยสืบเนื่องจากข้อที่แล้ว ในมาตรการการแก้ไขความขาดแคลนแรงงาน ควรมีมาตรการส่งเสริมสนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานจากกิจกรรมที่มีแรงงานส่วนเกิน (Surplus Sector) เช่น ภาคเกษตรแรงงานนอกระบบ และ แรงงาน Part Time นักเรียน นักศึกษา รวมถึงการขยายอายุเกษียณของแรงงาน
- นอกจากนั้นแล้ว เพื่อลดความต้องการแรงงานในเชิงปริมาณ ควรมีมาตรการส่งเสริมประสิทธิภาพแรงงานโดยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจพิจารณาเพิ่มหลักสูตรการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยอาจร่วมมือกับกระทรวงอุตสาหกรรมหรือกระทรวงศึกษาธิการตามความเหมาะสมและเป็นไปได้
- ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมโดยการประสานงานทั้งระดับนโยบายและข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ดูรายละเอียดในบทที่ 3)
- ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน โดยวิธีการต่างๆ เช่น การนำระบบ Competency หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานมาใช้เพื่อส่งเสริมให้ใช้แรงงานประสิทธิภาพสูง การปรับปรุงองค์กร (Re-engineering) โลจิสติกส์ การใช้ทุนเครื่องจักรในการปฏิบัติงานสำนักงาน (Automations) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ตลอดจนส่งเสริมการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีให้มากขึ้น
- หามาตรการในการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพและถูกกฎหมายและไม่เกิดปัญหารวมถึงการส่งเสริมการใช้แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศแบบหมุนเวียน (Circular Migration)

- สนับสนุนให้มีการปรับวิธีการลงทุน เช่น Relocation Outsourcing ภายในประเทศ เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้แรงงาน
- ปรับปรุงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยควรเน้นด้านคุณภาพมากกว่าด้านปริมาณ และควรมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพของแรงงาน อาจมีการใช้ค่าจ้างขั้นต่ำกำหนดตามรายอาชีพเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้แรงงานพัฒนาตนเองไปสู่อาชีพที่มีค่าตอบแทนสูง

7.2 กลุ่มเป้าหมายหลักที่กระทรวงแรงงานจะต้องให้การช่วยเหลือและพัฒนา

กลุ่มเป้าหมายหลักที่ต้องเร่งดำเนินการช่วยเหลือและพัฒนา มี 10 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน 2) ผู้ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ 3) ผู้ที่อยู่ในระบบประกันสังคม 4) ผู้ที่อยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ 5) แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ 6) แรงงานต่างด้าว 7) ผู้ด้อยโอกาส 8) องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้าง 9) ผู้ที่เป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน และ 10) ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤติ โดยแต่ละกลุ่มมีปัญหาและความต้องการความช่วยเหลือจากกระทรวงแรงงานดังต่อไปนี้

7.2.1 ผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน

กำลังแรงงาน (Labor Force) หมายถึงประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปพร้อมจะทำงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้มีงานทำหรือไม่มีงานทำก็ตาม ตามความหมายของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กำลังแรงงานรวม หมายถึงผู้ที่มีงานทำ รวมกับผู้ว่างงาน รวมกับกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล

(1) โครงสร้างกำลังแรงงานในปัจจุบัน

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าในไตรมาสที่ 3 ของปี 2549 มีประชากรทั้งสิ้น 65.3 ล้านคน โดยเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งสิ้น 36.8 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 72.8 ของประชากรวัย 15 ปีขึ้นไป ทั้งนี้พบว่าในปี 2549 จำนวนกำลังแรงงานของไทยนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปี 2544 ร้อยละ 3.7 (ตารางที่ 7.19)

ตารางที่ 7.19 จำนวนประชากรและกำลังแรงงาน จำแนกตามสถานภาพแรงงานไตรมาส 3 ปี 2544 - 2549

หน่วย: พันคน

| สถานภาพแรงงาน | 2544 | 2545 | 2546 | 2547 | 2548 | 2549 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| ประชากร | 63,001.14 | 63,526.91 | 64,062.60 | 65,197.16 | 64,792.85 | 65,341.80 |
| ผู้อยู่ในวัยทำงาน | 34,487.69 | 34,969.62 | 35,310.50 | 36,291.08 | 36,794.54 | 36,867.20 |
| - ผู้มีงานทำ | 33,483.72 | 34,262.40 | 34,676.39 | 35,711.33 | 36,254.89 | 36,344.50 |
| - ผู้ว่างงาน | 896.31 | 616.11 | 543.72 | 548.90 | 495.28 | 449.90 |
| - กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล | 107.66 | 91.11 | 90.39 | 30.85 | 44.37 | 72.80 |

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

(2) การประมาณการกำลังแรงงานในช่วงแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554)

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ได้นำแบบจำลองกำลังแรงงานมาประมาณการจำนวนกำลังแรงงานในช่วงปี 2550-2554 ซึ่งเป็นช่วงของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ เพื่อให้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการ

จัดทำแผน โดยแบบจำลองดังกล่าวนำมาจากโครงการงานพัฒนาแบบจำลองกำลังแรงงานการมีงานทำและการว่างงาน (สศช.,2543) ปรับปรุงฐานข้อมูลถึงปี 2549 ไตรมาส 2

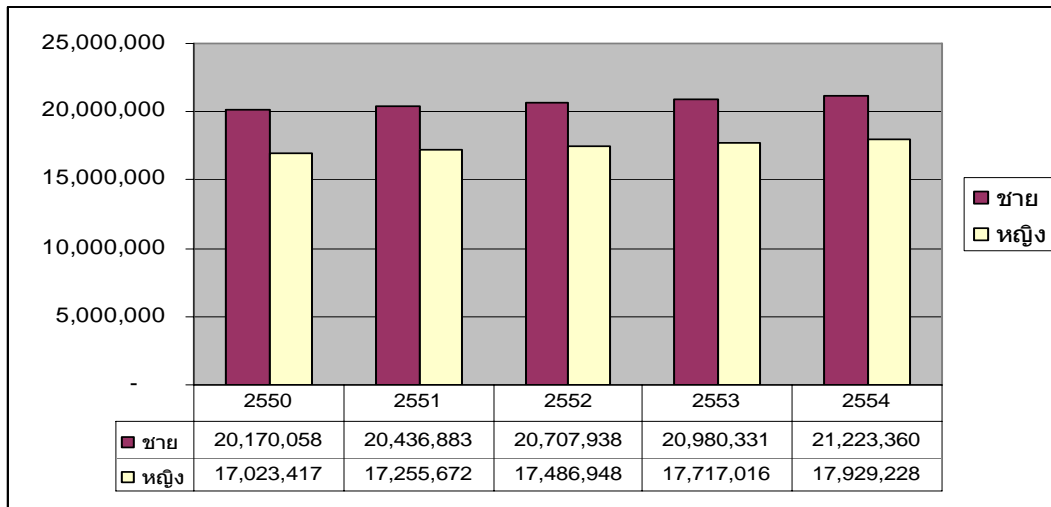
จากการพยากรณ์พบว่าในปี 2550 ประเทศไทยจะมีกำลังแรงงาน เป็นจำนวน 37.2 ล้านคน และเพิ่มเป็น 39.2 ล้านคนในปี 2554 คิดเป็นร้อยละ 5.4 แบ่งเป็นเพศชาย ประมาณร้อยละ 54 และเพศหญิงประมาณ ร้อยละ 46 เมื่อพิจารณากำลังแรงงานแบ่งตามช่วงอายุ พบว่าช่วงอายุ 30-39 มีจำนวนมากที่สุด แต่มีแนวโน้ม จำนวนลดลง (ตารางที่ 7.20 และแผนภาพที่ 7.2-7.3)

ตารางที่ 7.20 การประมาณการกำลังแรงงาน จำแนกตามช่วงอายุและเพศ เฉลี่ยไตรมาส 1 และ 3 ปี 2550 - 2554

| ปี | ช่วงอายุ | ชาย | หญิง | รวม |
|------|----------|------------|------------|------------|
| 2550 | เฉลี่ย | 20,170,058 | 17,023,417 | 37,193,475 |
| | 15-19 | 934,491 | 595,310 | 1,529,802 |
| | 20-29 | 4,638,952 | 3,686,377 | 8,325,329 |
| | 30-39 | 5,199,982 | 4,733,023 | 9,933,005 |
| | 40-49 | 4,670,795 | 4,320,345 | 8,991,140 |
| | 50-59 | 3,032,803 | 2,508,763 | 5,541,566 |
| | 60+ | 1,693,035 | 1,179,599 | 2,872,633 |
| 2551 | เฉลี่ย | 20,436,883 | 17,255,672 | 37,692,556 |
| | 15-19 | 938,355 | 588,132 | 1,526,487 |
| | 20-29 | 4,625,981 | 3,641,617 | 8,267,598 |
| | 30-39 | 5,190,574 | 4,709,284 | 9,899,858 |
| | 40-49 | 4,716,837 | 4,406,990 | 9,123,827 |
| | 50-59 | 3,167,172 | 2,647,105 | 5,814,278 |
| | 60+ | 1,797,964 | 1,262,544 | 3,060,508 |
| 2552 | เฉลี่ย | 20,707,938 | 17,486,948 | 38,194,886 |
| | 15-19 | 939,419 | 579,211 | 1,518,630 |
| | 20-29 | 4,614,682 | 3,600,562 | 8,215,244 |
| | 30-39 | 5,182,192 | 4,682,287 | 9,864,480 |
| | 40-49 | 4,752,923 | 4,482,585 | 9,235,508 |
| | 50-59 | 3,301,750 | 2,787,605 | 6,089,355 |
| | 60+ | 1,916,972 | 1,354,697 | 3,271,669 |
| 2553 | เฉลี่ย | 20,980,331 | 17,717,016 | 38,697,348 |
| | 15-19 | 935,583 | 566,716 | 1,502,299 |
| | 20-29 | 4,605,286 | 3,562,554 | 8,167,840 |
| | 30-39 | 5,175,526 | 4,657,618 | 9,833,144 |
| | 40-49 | 4,781,556 | 4,547,643 | 9,329,200 |
| | 50-59 | 3,431,181 | 2,925,515 | 6,356,696 |
| | 60+ | 2,051,199 | 1,456,970 | 3,508,169 |
| 2554 | เฉลี่ย | 21,223,360 | 17,929,228 | 39,152,588 |
| | 15-19 | 926,686 | 551,081 | 1,477,767 |
| | 20-29 | 4,597,651 | 3,526,414 | 8,124,065 |
| | 30-39 | 5,170,039 | 4,635,517 | 9,805,556 |
| | 40-49 | 4,802,164 | 4,600,432 | 9,402,596 |
| | 50-59 | 3,547,557 | 3,056,231 | 6,603,789 |
| | 60+ | 2,179,263 | 1,559,552 | 3,738,815 |

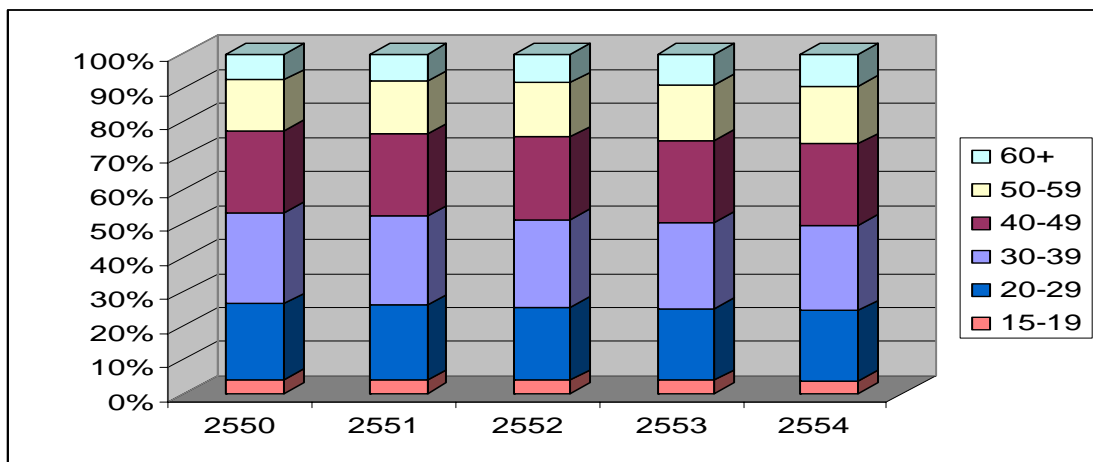
ที่มา: คำนวณโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (แหล่งข้อมูล: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร, สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

แผนภาพที่ 7.2 ประมาณการจำนวนกำลังแรงงานปี 2550-2554 จำแนกตามเพศ



ที่มา: จากตารางที่ 7.20

แผนภาพที่ 7.3 ประมาณการจำนวนกำลังแรงงานปี 2550-2554 จำแนกตามช่วงอายุ



ที่มา: จากตารางที่ 7.20

เมื่อแยกพิจารณากำลังแรงงานตามระดับการศึกษาพบว่า กำลังแรงงานที่จบระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 62.4 ในปี 2550 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 64 ในปี 2554 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้นคิดเป็นร้อยละ 13 ระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 9.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 7.3 ระดับปวส. หรืออนุปริญญาร้อยละ 3.5 และระดับปวช.ร้อยละ 3.2 ในปี 2554 ตามลำดับ (ตารางที่ 7.21)

**ตารางที่ 7.21 การประมาณการกำลังแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เฉลี่ยไตรมาส 1 และ 3
ปี 2550 - 2554**

หน่วย: คน

| การศึกษา | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า | 23,190,445 | 23,649,673 | 24,116,124 | 24,587,503 | 25,022,074 |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 5,035,646 | 5,046,291 | 5,054,836 | 5,059,782 | 5,059,128 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | 2,873,795 | 2,871,729 | 2,869,531 | 2,867,269 | 2,864,149 |
| ปวช. | 1,214,611 | 1,220,691 | 1,226,351 | 1,231,619 | 1,235,977 |
| ปวส. + อนุปริญญา | 1,354,301 | 1,357,023 | 1,359,652 | 1,362,345 | 1,364,611 |
| ปริญญาตรีขึ้นไป | 3,524,676 | 3,547,150 | 3,568,392 | 3,588,829 | 3,606,649 |
| รวม | 37,193,475 | 37,692,556 | 38,194,886 | 38,697,348 | 39,152,588 |

ที่มา: จำนวนโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (แหล่งข้อมูล: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร, สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

หากพิจารณาในภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (Human Resource Development) การฝึกอบรม (Training) ยังมีบทบาทน้อย เนื่องจากที่ผ่านมาส่วนใหญ่นโยบายรัฐให้ความสำคัญกับการศึกษา (Education) มากกว่า ประกอบกับแรงงานและผู้ประกอบกิจการให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษามากกว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานจริง (Competency)

จากข้อมูลความต้องการแรงงานของประเทศพบว่า ในภาคอุตสาหกรรมและบริการยังขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ (Skilled Labour) อีกมาก ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ขณะเดียวกันเทคโนโลยีการผลิตที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้แรงงานส่วนใหญ่ไม่สามารถปรับความรู้และทักษะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ เกิดช่องว่าง (Gap) ของความรู้และทักษะขึ้น โดยเฉพาะแรงงานที่ออกจากระบบการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว ทำให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานไปพร้อมกับปัญหาการว่างงาน ซึ่งเป็นปัญหาตำแหน่งว่างในตลาดแรงงานไม่ตรงกับคุณสมบัติของผู้หางาน (Mismatch) ด้วย

การพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานเป็นภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยตรง แต่ด้วยงบประมาณ เทคโนโลยี และบุคลากรที่จำกัด ทำให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่สามารถให้บริการอย่างเพียงพอและทั่วถึงได้ ดังนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจต้องทบทวนการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของตนเพื่อรองรับความต้องการการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ทวีความจำเป็นขึ้นเรื่อยๆ

ในด้านการจัดหางาน เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างอย่างรุนแรง ทำให้ต้องนำเข้าแรงงานส่วนหนึ่งจากประเทศเพื่อนบ้าน แต่การควบคุมปริมาณแรงงานต่างด้าวให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมทำได้ยาก อีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญคือสังคมไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แต่นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ประสงค์ที่จะจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน กรมการจัดหางานควรหาอาชีพที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุเหล่านี้ เช่น ฝึกอาชีพให้สามารถประกอบอาชีพอิสระได้

7.2 ผู้ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ

(1) ภาพรวมแรงงานในระบบและแรงงานภาคเอกชน

ปี 2549 ไตรมาส 2 มีจำนวนแรงงานในระบบ (ลูกจ้างเอกชน ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ) ประมาณ 14.6 ล้านคน เป็นเพศชาย 8.4 ล้านคน และเพศหญิง 6.2 ล้านคน ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา 5.6 ล้านคน รองลงมาที่มีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ประมาณ 3 ล้านคน และมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ประมาณ 2.5 ล้านคน ดังตารางที่ 7.22 และแผนภาพที่ 7.4 และในช่วงปี 2550-2554 คาดว่าจะมีแรงงานในระบบ 18.17 ล้านคน เพิ่มขึ้นร้อยละ 23 จากปี 2549

ตารางที่ 7.22 จำนวนแรงงานในระบบตั้งแต่ปี 2541-2549 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

หน่วย : คน

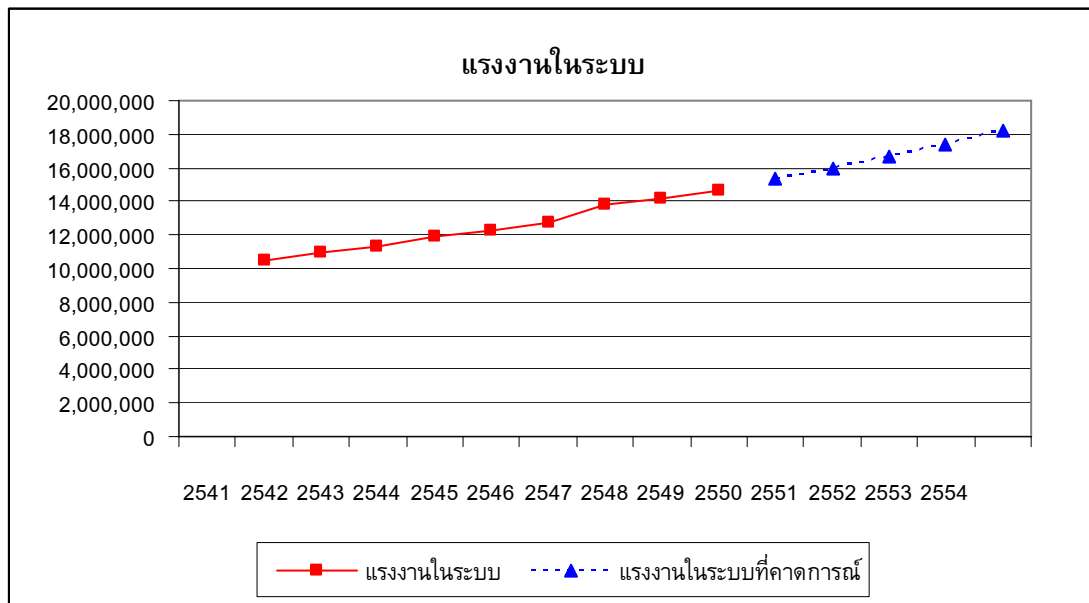
| ปี | รวม | เพศ | | ระดับการศึกษา | | | | | |
|-------|------------|------------|-----------|-----------------------|------------------|-------------------|---------|-------------------|-----------------|
| | | ชาย | หญิง | ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า | มัธยมศึกษาตอนต้น | มัธยมศึกษาตอนปลาย | ปวช. | ปวส. และอนุปริญญา | ปริญญาตรีขึ้นไป |
| 2541 | 10,442,714 | 6,021,125 | 4,421,589 | 4,703,263 | 1,782,871 | 761,529 | 665,086 | 717,975 | 1,811,990 |
| 2542 | 10,902,332 | 6,252,735 | 4,649,597 | 4,792,936 | 1,811,857 | 916,683 | 590,788 | 757,966 | 2,032,102 |
| 2543 | 11,251,124 | 6,424,182 | 4,826,942 | 4,911,023 | 1,852,225 | 1,016,864 | 626,982 | 761,705 | 2,082,325 |
| 2544 | 11,957,152 | 6,801,903 | 5,155,249 | 5,029,236 | 1,953,812 | 1,121,073 | 740,457 | 809,138 | 2,303,435 |
| 2545 | 12,320,490 | 7,034,413 | 5,286,076 | 5,237,531 | 2,000,052 | 1,229,131 | 735,183 | 843,817 | 2,274,774 |
| 2546 | 12,733,237 | 7,225,163 | 5,508,075 | 5,284,974 | 2,085,738 | 1,325,632 | 725,239 | 894,433 | 2,417,222 |
| 2547 | 13,861,463 | 7,935,963 | 5,925,499 | 5,639,284 | 2,321,080 | 1,536,266 | 788,670 | 933,241 | 2,642,922 |
| 2548 | 14,129,990 | 8,006,296 | 6,123,694 | 5,468,220 | 2,415,417 | 1,632,636 | 783,528 | 954,286 | 2,875,905 |
| 2549 | 14,686,267 | 8,461,778 | 6,224,489 | 5,652,428 | 2,526,742 | 1,749,857 | 765,479 | 963,594 | 3,028,167 |
| 2550* | 15,325,818 | 8,829,470 | 6,496,349 | 5,783,817 | 2,639,314 | 1,941,633 | 779,050 | 999,694 | 3,228,924 |
| 2551* | 15,993,221 | 9,213,139 | 6,780,083 | 5,918,259 | 2,756,901 | 2,154,426 | 792,861 | 1,037,147 | 3,442,991 |
| 2552* | 16,689,687 | 9,613,480 | 7,076,210 | 6,055,827 | 2,879,727 | 2,390,540 | 806,917 | 1,076,003 | 3,671,249 |
| 2553* | 17,416,482 | 10,031,217 | 7,385,270 | 6,196,592 | 3,008,025 | 2,652,532 | 821,223 | 1,116,314 | 3,914,640 |
| 2554* | 18,174,928 | 10,467,106 | 7,707,828 | 6,340,630 | 3,142,039 | 2,943,236 | 835,782 | 1,158,136 | 4,174,167 |

หมายเหตุ: 1. * คาดการณ์

- ในการประมาณการแรงงานในระบบนั้น กำหนดให้อัตราการขยายตัวของแรงงานในระบบ ในระหว่างปี 2550-2554 เท่ากับค่าเฉลี่ยของการเติบโตของแรงงานในระบบ ในระหว่างปี 2541-2549

ที่มา: คำนวณโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (แหล่งข้อมูล: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส 3 ปี 2541-2548 และไตรมาส 2 ปี 2549 สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

แผนภาพที่ 7.4 จำนวนแรงงานในระบบตั้งแต่ปี 2541-2554



แรงงานในระบบมีแนวโน้มการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลมาจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศทำให้ความต้องการแรงงานภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมีมากขึ้น เมื่อแยกพิจารณาเฉพาะแรงงานที่เป็นลูกจ้างเอกชน (ไม่รวมข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ) ในสถานประกอบการ พบว่าในปี 2549 ไตรมาส 2 มีลูกจ้างเอกชนสูงถึง 11.7 ล้านคน เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในระบบทั้งหมด 14.6 ล้านคน ดังตารางที่ 7.23

เมื่อแยกพิจารณาจำนวนแรงงานตามประเภทสถานประกอบการ ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ 1) ประเภทกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน พบว่ามีลูกจ้างประมาณ 3.5 ล้านคน ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างในภาคก่อสร้างและภาคพาณิชยกรรม มีประมาณ 1.08 ล้านคน และ 1.03 ล้านคน ตามลำดับ และ 2) ประเภทกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป พบว่า มีลูกจ้างประมาณ 7.3 ล้านคน ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม 3.7 ล้านคน รองลงมาคือ ภาคพาณิชยกรรม 1.6 ล้านคน และภาคก่อสร้าง 7 แสนกว่าคน (ตามตารางที่ 7.24 และแผนภาพที่ 7.5-7.6)

ตารางที่ 7.23 จำนวนแรงงานในสถานประกอบการ (ลูกจ้างเอกชน)

หน่วย : คน

| ปี | จำนวนแรงงานในสถานประกอบการ | ข้าราชการ | พนักงานรัฐวิสาหกิจ | รวมแรงงานในระบบ |
|-------|----------------------------|-----------|--------------------|-----------------|
| 2541 | 7,746,173 | 2,214,617 | 481,924 | 10,442,714 |
| 2542 | 8,141,322 | 2,392,241 | 368,769 | 10,902,332 |
| 2543 | 8,536,444 | 2,348,814 | 365,866 | 11,251,124 |
| 2544 | 9,109,223 | 2,473,646 | 374,283 | 11,957,152 |
| 2545 | 9,648,355 | 2,334,852 | 337,283 | 12,320,490 |
| 2546 | 10,142,706 | 2,270,332 | 320,199 | 12,733,237 |
| 2547 | 11,001,356 | 2,514,879 | 345,228 | 13,861,463 |
| 2548 | 11,125,512 | 2,659,277 | 345,201 | 14,129,990 |
| 2549 | 11,712,378 | 2,642,274 | 331,615 | 14,686,267 |
| 2550* | 12,333,599 | 2,701,237 | 316,476 | 15,325,818 |
| 2551* | 12,987,769 | 2,761,517 | 302,029 | 15,993,221 |
| 2552* | 13,676,636 | 2,823,141 | 288,241 | 16,689,687 |
| 2553* | 14,402,040 | 2,886,140 | 275,082 | 17,416,482 |
| 2554* | 15,165,920 | 2,950,546 | 262,524 | 18,174,928 |

หมายเหตุ: 1. * คาดการณ์
 2. คำนวณจากแรงงานในระบบไม่รวมข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ
 3. ในการประมาณการแรงงานในสถานประกอบการนั้น กำหนดให้อัตราการขยายตัวของแรงงานในสถานประกอบการในระหว่างปี 2550-2554 เท่ากับค่าเฉลี่ยของการเติบโตของแรงงานในสถานประกอบการ ในระหว่างปี 2541-2549

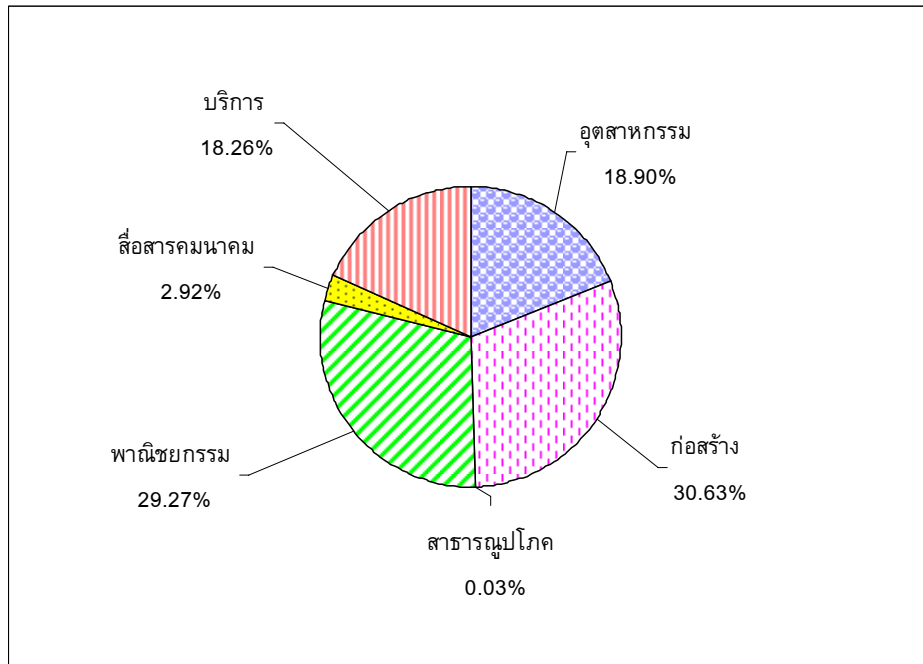
ที่มา: จำนวนโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (แหล่งข้อมูล: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส 3 ปี 2541-2548 และไตรมาส 2 ปี 2549 สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

ตารางที่ 7.24 จำนวนแรงงานตามประเภทสถานประกอบการ ไตรมาส 2 ปี 2549

| ประเภทสถานประกอบการ | ลูกจ้างนอกภาคเกษตร กิจการน้อยกว่า 10 คน | ลูกจ้างนอกภาคเกษตร กิจการตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป |
|----------------------|--|---|
| รวม | 3,538,904 | 7,375,789 |
| 1. ภาคอุตสาหกรรม | 668,737 | 3,798,565 |
| 2. ภาคก่อสร้าง | 1,083,800 | 778,503 |
| 3. ภาคสาธารณูปโภค | 1,101 | 7,842 |
| 4. ภาคพาณิชย์กรรม | 1,035,767 | 1,644,877 |
| 5. ภาคสื่อสาร คมนาคม | 103,360 | 284,318 |
| 6. ภาคบริการ | 646,139 | 801,112 |

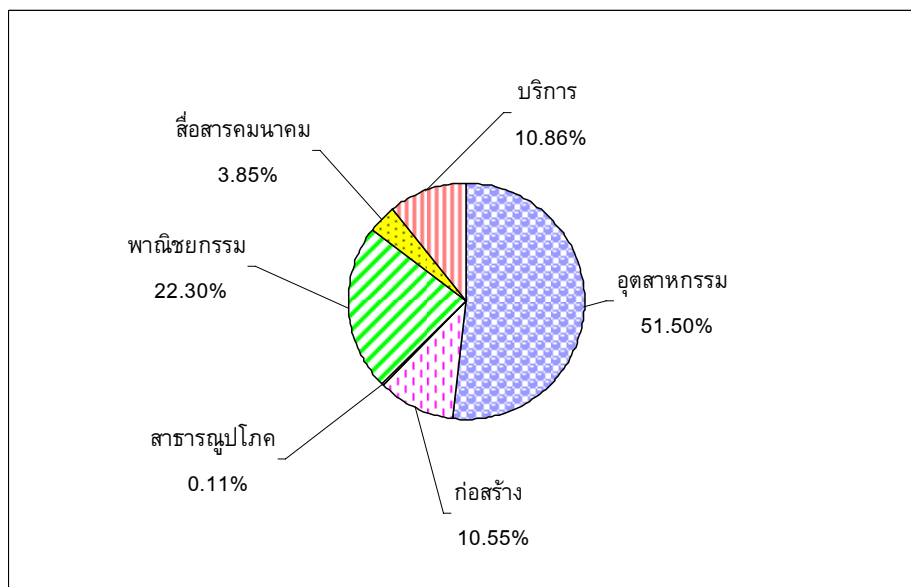
ที่มา: จำนวนโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (แหล่งข้อมูล : การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส 2 ปี 2549 สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

แผนภาพที่ 7.5 ลูกจ้างนอกภาคเกษตร กิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน



ที่มา: จากตารางที่ 7.24

แผนภาพที่ 7.6 ลูกจ้างนอกภาคเกษตร กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป



ที่มา: จากตารางที่ 7.24

(2) การส่งเสริมศักยภาพของลูกจ้างและพัฒนาระบบสวัสดิการของลูกจ้างในสถานประกอบการ

นภาพร อติวานิชยพงศ์⁵ ได้เสนอรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพลูกจ้างและพัฒนาระบบสวัสดิการของลูกจ้างในสถานประกอบการโดยมีรูปแบบและกลไกต่างๆ ดังนี้⁶

- การพัฒนาองค์กรจัดตั้งของลูกจ้าง
- การพัฒนาบทบาทของลูกจ้างในระบบไตรภาคี
- การพัฒนาอำนาจการต่อรองของลูกจ้างในฐานะฐานคะแนนเสียงทางการเมือง
- การส่งเสริมศักยภาพในการจัดทําระบบสวัสดิการโดยลูกจ้างเอง

ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างมีอำนาจในการต่อรองและมีบทบาทในการสร้างสวัสดิการแรงงานทั้งการสร้างสวัสดิการในระดับสถานประกอบการและการสร้างสวัสดิการในระดับชาติ ซึ่งในปัจจุบันมีสหภาพแรงงานทำหน้าที่ผลักดันนโยบายในระดับชาติโดยจดทะเบียนจัดตั้งอย่างเป็นทางการ คือ สภาองค์กรลูกจ้าง นอกจากนี้ยังมีองค์กรประสานงานของสหภาพแรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียนจัดตั้ง ได้แก่ คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามการต่อรองกับนายจ้างและรัฐบาลมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีสัดส่วนที่น้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างทั้งหมด โดยเฉพาะลูกจ้างในภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งได้รับสวัสดิการสังคมในระดับที่ต่ำกว่าลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจและข้าราชการ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน จึงควรที่จะปฏิรูปกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ เพื่อให้ลูกจ้างมีอำนาจในการต่อรองเรื่องสิทธิและสวัสดิการอย่างแท้จริง เนื่องจากมีลูกจ้างบางประเภทไม่มีสิทธิในการตั้งสหภาพแรงงาน ดังนั้นกฎหมายแรงงานต้องรองรับสิทธิการจัดตั้ง การเป็นกรรมการ และสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างทั้งในภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ ราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ควรเพิ่มเติมหลักสูตรการศึกษาของนักเรียน นักศึกษาที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีการบรรจุความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน แก่ผู้ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน

สำหรับการพัฒนาบทบาทของลูกจ้างในระบบไตรภาคี ยังมีปัญหาในเรื่องการมีส่วนร่วมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมโดยผ่านระบบไตรภาคี คือ การที่ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีชุดต่างๆ ไม่มีบทบาท หรือมีบทบาทน้อยในการผลักดันนโยบายสวัสดิการสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง สาเหตุเกิดจากผู้นำลูกจ้างบางส่วนมีความเห็นว่าวิธีการเลือกตั้ง โดยผู้แทนสหภาพแรงงาน 1 สหภาพ ต่อ 1 เสียงและการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีหรือมติคณะรัฐมนตรี ทำให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกไม่ใช่ผู้แทนของลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเหมาะสมอย่างแท้จริง เนื่องจากสภาองค์กรลูกจ้างบางแห่งใช้วิธีจัดตั้งสหภาพแรงงานขนาดเล็กและเอื้อประโยชน์ในการเลือกตั้งผู้แทนคณะกรรมการไตรภาคี ให้กับกลุ่มพวกพ้องของตนเอง ปัญหาเหล่านี้มิได้เกิดขึ้นเฉพาะในส่วน

⁵ บทความเรื่อง "ข้อเสนอต่อการพัฒนาระบบสวัสดิการของแรงงานในภาคอุตสาหกรรม"

⁶ อ้างอิงจากเอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการระดับภูมิภาคเรื่อง "สวัสดิการในมิติของการกระจาย" จัดโดยโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง

สวัสดิการพื้นฐาน (Social Safety Net): รากฐานความเป็นธรรมทางรายได้ โดยการสนับสนุนของสำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ของลูกจ้างเท่านั้น แต่ในการเลือกตั้งผู้แทนคณะกรรมการไตรภาคีของฝ่ายนายจ้างก็ประสบปัญหาแบบเดียวกัน คือ 1 สมาคมนายจ้าง ต่อ 1 เสียง ดังนั้นการพัฒนาบทบาทของลูกจ้างในระบบไตรภาคีอาจทำได้โดย ให้องค์กรแรงงานทุกกลุ่มเข้าร่วมในคณะกรรมการไตรภาคี หรือกำหนดคุณสมบัติของผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ต้องมีความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้านที่เหมาะสมกับบทบาทของคณะกรรมการไตรภาคีแต่ละชุด และมีบทบาทในการสนับสนุนลูกจ้างเป็นอันดับหลัก โดยไม่จำเป็นต้องมีสถานภาพเป็นลูกจ้างเท่านั้น

การพัฒนาอำนาจต่อรองของลูกจ้างในฐานะฐานคะแนนเสียงทางการเมือง เป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งของแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะลูกจ้างในสถานประกอบการกิจการ เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นแรงงานอพยพที่ไม่ได้ทำงานในพื้นที่ภูมิลำเนาเดิมซึ่งมีชื่อของตนปรากฏอยู่ในทะเบียนราษฎรทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่ขาดความสัมพันธ์กับชุมชนที่เป็นบ้านเกิด และไม่มีสิทธิเลือกตั้งในพื้นที่ตั้งของสถานประกอบการที่ตนเองทำงานอยู่ จึงไม่มีอำนาจต่อรองกับนักการเมืองในพื้นที่ตั้งของสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่

การส่งเสริมศักยภาพในการจัดหาระบบสวัสดิการโดยลูกจ้าง ควรส่งเสริมให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสวัสดิการในรูปแบบที่ลูกจ้างสามารถบริหารจัดการได้ด้วยตนเอง หรือเป็นการบริหารร่วมกันอย่างเท่าเทียมระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ตัวอย่างเช่น การบริหารจัดการกองทุนประกันสังคมโดยลูกจ้าง การจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ ส่งเสริมให้มีการจัดหาระบบสวัสดิการโดยลูกจ้างในระดับกลุ่ม หรือชุมชน เป็นต้น

(3) การพัฒนาระบบค่าจ้าง

ปัญหาค่าจ้างแบ่งออกเป็น 3 ระบบใหญ่ๆ ดังนี้คือ 1) ระบบค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัด ซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคี และประกาศบังคับใช้เป็นกฎหมาย โดยกระทรวงแรงงาน 2) ระบบค่าจ้างในสถานประกอบการกำหนดโดยนายจ้างของสถานประกอบการแต่ละแห่ง และ 3) ระบบค่าจ้างรายชิ้น ณ ที่นี้จะกล่าวเฉพาะระบบค่าจ้าง 2 ประเภทแรกเท่านั้น ซึ่งเป็นระบบที่ใช้กับลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยปกติจะมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างในสถานประกอบการให้ลูกจ้างปีละ 1 ครั้ง สำหรับระบบค่าจ้างแต่ละแบบมีประเด็นปัญหาสำคัญดังนี้

ระบบค่าจ้างขั้นต่ำเป็นระบบที่ถูกวิพากษ์วิจารณ์จากนายจ้าง และลูกจ้างอย่างมากในประเด็นต่างๆ ได้แก่ นิยามของค่าจ้างขั้นต่ำควรเพียงพอสำหรับเลี้ยงคนกี่คน (ลูกจ้างคนเดียวหรือรวมครอบครัวด้วย) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรเท่ากันทั่วประเทศหรือไม่ ซึ่งนายจ้างเห็นว่าไม่ควรเท่ากันทั่วประเทศเพราะต้นทุนค่าขนส่งสินค้าและความสะดวกในด้านโครงสร้างพื้นฐาน สำหรับการประกอบธุรกิจในแต่ละจังหวัดมีไม่เท่ากัน ขณะที่ลูกจ้างเห็นว่าควรเท่ากันทั่วประเทศ เนื่องจากค่าครองชีพของแต่ละจังหวัดใกล้เคียงกัน และประเด็นในเรื่องระยะเวลาการปรับค่าจ้างขั้นต่ำควรปรับทุกปีหรือไม่ ซึ่งลูกจ้างเห็นว่าควรปรับทุกปีเพื่อให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ ขณะที่นายจ้างเห็นว่าไม่ควรปรับทุกปีเพราะไม่สามารถวางแผนการบริหารธุรกิจได้

สำหรับระบบค่าจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งนายจ้างเป็นผู้กำหนดให้แก่ลูกจ้างมีประเด็นปัญหา คือสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างที่ชัดเจนในแต่ละปีให้ลูกจ้างทำให้ไม่สามารถทราบอัตราค่าจ้างในอนาคตของตนเองได้ ปัญหาอีกประการหนึ่งคือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่มีความแตกต่างจาก

อัตราค่าจ้างประจำปีของสถานประกอบกิจการ เนื่องจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีการปรับเพิ่มทุกปีและบางปีมีการปรับเพิ่มในอัตราที่สูงมากกว่าอัตราค่าจ้างประจำปีในสถานประกอบกิจการ

(4) การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง

ปัจจุบันลูกจ้างในสถานประกอบกิจการได้รับสวัสดิการจากกองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม แต่ระบบสวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบันยังมีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงคือ

(4.1) การพัฒนาระบบสวัสดิการด้านสุขภาพและความปลอดภัย

- การรักษาพยาบาลผู้ป่วยควรมีมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด ทั้งในระบบประกันสังคม ระบบสวัสดิการข้าราชการ และระบบการจ่ายค่ารักษาพยาบาลเอง เพื่อมิให้ผู้ป่วยที่รักษาพยาบาลในระบบประกันสังคมได้รับการรักษาในมาตรฐานที่ต่ำกว่าผู้ป่วยในระบบอื่นๆ

- ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมต้องได้รับการตรวจสุขภาพตามเกณฑ์มาตรฐานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

- ควรมีการเพิ่มจำนวนแพทย์ผู้เชี่ยวชาญให้เพียงพอในโรงพยาบาลต่างๆ โดยเฉพาะโรงพยาบาลที่อยู่ในระบบประกันสังคม

- การคำนวณค่าทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีต่างๆ ต้องมีความเป็นธรรม โดยให้ลูกจ้างดำรงชีวิตอยู่ต่อไปได้ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

(4.2) การประกันการว่างงาน

- การให้ความสะดวกต่อผู้ว่างงาน ควรเพิ่มระยะเวลาขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานเป็น 60 วัน หรืออาจเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การรายงานตัวใหม่ เช่น ให้ผู้ตกงานรายงานตัวที่สำนักงานจัดหางานที่ใดก็ได้เป็นต้น และในกรณีที่แพทย์รับรองว่าคนตกงาน มีปัญหาด้านสุขภาพไม่สามารถทำงานได้อีก ควรให้คนงานได้รับค่าทดแทนการว่างงานโดยไม่ต้องบังคับให้หางานทำอีก

- การปรับปรุงอัตราส่วนประโยชน์ทดแทนการว่างงาน ไม่ควรกำหนดให้ได้รับเท่ากันหมด แต่ควรเป็นไปตามระยะเวลาที่ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบ ผู้ที่ส่งเงินสมทบเป็นเวลานานควรได้รับอัตราส่วนประโยชน์ทดแทนสูงกว่าผู้ที่ส่งเงินสมทบในระยะเวลาสั้นกว่า ระยะเวลาได้รับสิทธิ 3-6 เดือน น้อยเกินไป ควรมีการขยายเวลาออกไป โดยระยะเวลา 6 เดือนควรเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานเท่านั้น

- การสงเคราะห์บุตรคนตกงาน ควรให้ผู้ว่างงานได้รับสิทธิกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเนื่องอีกอย่างน้อย 6 เดือน

(5) ปัญหาของกลุ่มแรงงานอื่นๆ ที่เป็นแรงงานในสถานประกอบกิจการ ได้แก่

(5.1) ปัญหาการคุ้มครองแรงงานหญิง

ในเรื่องการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะได้บัญญัติกฎหมายออกมาคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงแล้วก็ตามแต่ก็ยังไม่สามารถที่จะให้ความคุ้มครองได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายยังมีข้อบกพร่องและไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในบางเรื่อง เช่น การเลือกปฏิบัติ งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย สิทธิลาคลอด การคุ้มครองหญิงมี

ครรรภ์ การล่วงเกินทางเพศ เป็นต้น จากปัญหานำมาซึ่งแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายในเรื่องการใช้แรงงานหญิงโดยควรกำหนดเงื่อนไขทางกฎหมายให้มีความละเอียดชัดเจนและเกิดความคล่องตัวในทางปฏิบัติ นอกจากนี้ ควรมีการเผยแพร่ให้ความรู้แก่แรงงานหญิงให้ได้รับความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ของตนตามกฎหมายฉบับปัจจุบันเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานหญิงได้ผลอย่างจริงจังและสอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างหญิงหรือนายจ้าง ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทย และเพื่อให้เกิดประโยชน์และความเป็นธรรมแก่แรงงานหญิงมากที่สุดเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ปิยมาศ, 2544)

(5.2) ปัญหาของเจ้าของสถานประกอบการ

ปัจจุบันสถานประกอบการส่วนใหญ่ประสบปัญหาเกี่ยวกับอัตราการเข้า-ออกของแรงงานสูง การขาดประสิทธิภาพของหัวหน้างาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับภาวะส่วนตัวของแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย เช่น ค่านิยมการทำงานนอกพื้นที่ ภาระหนี้สินส่วนตัว การชักชวนกันลาออกจากงานในหมู่เครือญาติ ความเข้าใจระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน ฯลฯ (ชุตินา, 2549) ซึ่งสามารถสรุปปัญหาที่สถานประกอบการพบได้แก่

- ปัญหาด้านแรงงานบางส่วนที่มีพื้นฐานความรู้ต่ำ สามารถรับเทคโนโลยีได้น้อย และขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือ และขาดแรงงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมบางสาขา
- ปัญหาสถานประกอบการใน 5 จังหวัด ที่ขาดแคลนแรงงานอันเนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบในเขตพื้นที่ภาคใต้และประชาชนในพื้นที่ไม่นิยมทำงานในสถานประกอบการจนทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ยังคงต้องการแรงงานที่มีคุณภาพเข้าทำงานเช่นกัน ซึ่งปัญหาที่พบ คือ แรงงานขาดคุณภาพที่ไม่ได้ตามมาตรฐานตามที่สถานประกอบการกำหนด (ข่าวกระทรวงแรงงาน, 2550) กรณีขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการจึงใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน ซึ่งก็เกิดปัญหาการย้ายงานบ่อย
- ปัญหาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ที่ขาดความชัดเจนในเรื่องฐานข้อมูลของแรงงานต่างด้าว และบางส่วนเมื่อนายจ้างขึ้นทะเบียนให้แก่แรงงานต่างด้าวแล้ว ก็มีปัญหาการย้ายจากสถานประกอบการหนึ่งไปยังสถานประกอบการหนึ่ง

(5.3) ปัญหาการจ้างงานแบบเหมาช่วงหรือเหมาค่าแรง

เนื่องด้วยการแข่งขันทางการค้าที่เข้มข้นขึ้น ผู้ประกอบการต่างพยายามหาวิธีลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำที่สุด วิธีหนึ่งที่ถูกนำมาใช้อย่างมากคือวิธีการจ้างงานแบบจ้างเหมาหรือเหมาค่าแรง ซึ่งจะทำให้ภาระการจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าชดเชยในการเลิกจ้างลดลง รวมทั้งเป็นวิธีที่สามารถป้องกันการจัดตั้งสหภาพแรงงานด้วย วิธีการจ้างงานนี้แม้จะสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของนายจ้างลงได้จริง แต่ก็เป็นการเพิ่มความทุกข์ยากในการดำรงชีพให้กับลูกจ้าง โดยสามารถสรุปผลกระทบที่เกิดกับลูกจ้างในระบบจ้างเหมาได้ดังนี้ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2548 : หน้า 16)

- **ไร้สิทธิความมั่นคงในการทำงาน** ลูกจ้างในระบบจ้างเหมาจะถูกทำสัญญาจ้างแรงงานกับบริษัทผู้รับเหมาในระยะสั้นๆ เช่น จ้างงาน 3 เดือน หรือ 1 ปี และพิจารณาต่อสัญญาใหม่เป็นช่วงๆ ไปเรื่อยๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชย เพื่อความสะดวกในการเลิกจ้าง คัดคนออกและเพื่อความยืดหยุ่นในการเพิ่มลดจำนวนคนงานตามปริมาณคำสั่งซื้อสินค้าหรือภาวะเศรษฐกิจในแต่ละช่วง
- **ไร้สิทธิแรงงานตามกฎหมายแรงงาน** ลูกจ้างในระบบนี้จะได้เพียงค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสิทธิตามกฎหมายประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนเท่านั้น แต่ไร้สิทธิทางด้านอื่นๆ เช่น ไม่ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย ค่าจ้าง 2 เท่าในวันหยุดตามประเพณี มีการหักค่าแรงเมื่อลูกจ้างทำผิดเล็กน้อย มีการเรียกเก็บเงินประกันเพื่อบังคับให้ลูกจ้างต้องทำงานครบตามสัญญาจ้างจึงจะออกได้ มีการหักค่าจ้างเป็นค่าอุปกรณ์การทำงาน และถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลาหรือวันหยุด
- **ไร้สิทธิรวมตัวต่อรอง** ลูกจ้างประเภทนี้จะไม่กล้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการนั้น ไม่กล้าเรียกร้องต่อผู้รับเหมาหรือผู้ว่าจ้างเพราะเป็นการจ้างงานระยะสั้น มีโอกาสถูกเลิกจ้างได้ง่าย อาจถูกกั้นแกลังกดดันได้ตลอด หรือถูกควบคุมใช้แรงงานอย่างหนัก บริษัทธุรกิจรับเหมาค่าแรงบางแห่งมีเงื่อนไขห้ามลูกจ้างไปยุ่งเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน หรือให้บริษัทผู้ว่าจ้างมีอำนาจสั่งปลดลูกจ้างของผู้รับเหมาออกได้ถ้าไปร่วมมือกับสหภาพแรงงาน
- **ไร้สิทธิความเสมอภาค** แม้ลูกจ้างของบริษัทผู้รับเหมาจะต้องทำงานอย่างเดียวกันกับลูกจ้างของบริษัทผู้ว่าจ้างและอยู่ในกระบวนการผลิตเดียวกัน แต่กลับได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์น้อยกว่า โดยได้เพียงสิทธิตามมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมายแรงงานเท่านั้น สิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่สูงกว่ากฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นตามข้อบังคับสวัสดิการหรือข้อตกลงสภาพการจ้างที่สหภาพแรงงานตกลงกับบริษัทผู้ว่าจ้าง ลูกจ้างของบริษัทผู้รับเหมาจะไม่มีสิทธิได้รับเลย

ในส่วนของนายจ้างเอง การจ้างงานแบบจ้างเหมา ทำให้ลูกจ้างขาดความรักงาน และไม่มี ความจงรักภักดีต่อกิจการ จึงมีการเข้า-ออกงานในอัตราสูง และนายจ้างไม่สามารถให้การฝึกอบรมพัฒนา ลูกจ้างให้มีความสามารถและทักษะสูงขึ้นได้ การจ้างงานลักษณะนี้จึงเหมาะกับงานง่ายๆ ที่ไม่ต้องใช้การฝึกอบรมและทักษะสูงนักเท่านั้น

ในการแก้ปัญหาหนี้ กระทรวงแรงงานควรพิจารณาให้นายจ้างจ้างลูกจ้างในระบบรับเหมาเฉพาะที่ จำเป็น อาจกำหนดเป็นสัดส่วนต่อลูกจ้างประจำของบริษัท และควรควบคุมบริษัทที่ประกอบธุรกิจรับเหมา ค่าแรงให้มีมาตรฐานตามเงื่อนไขที่กำหนด ดูแลการจ้างลูกจ้างในระบบนี้ให้ได้รับสิทธิต่างๆ ตามกฎหมายแรงงานและตามข้อตกลงสภาพการจ้างอย่างเท่าเทียมกับลูกจ้างของสถานประกอบกิจการ และควรกำหนด เงื่อนไขการจ้างแบบเหมาค่าแรงให้มีเฉพาะในกิจการที่จำเป็น อีกทั้งเร่งแก้กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ให้คุ้มครองครอบคลุมแรงงานในกลุ่มนี้มากขึ้น

ตามกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีข้อกำหนดสำหรับคุ้มครองลูกจ้างการ จ้างงานแบบจ้างเหมาในมาตรา 5 ทวิ 3 และมาตรา 12

มาตรา 5 (3) ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดการลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจ จัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดใน กระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการให้ ถือว่าผู้ประกอบกิจการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย ซึ่ง

"ผู้รับเหมาขั้นต้น" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมด หรือบางส่วนของงาน ใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

"ผู้รับเหมาช่วง" หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้น โดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่ บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วง กันกี่ช่วงก็ตาม

มาตรา 12 ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสาย จนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่า ล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ให้ผู้รับเหมาขั้นต้น หรือ ผู้รับเหมาช่วงตามวรรคหนึ่งมีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปแล้วตามวรรคหนึ่งคืนจากผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้าง

ซึ่งกรมสวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงานได้ขอแก้ไขความหมายของ "นายจ้าง" ให้ใช้ความหมาย ว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทน นายจ้างในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ที่ได้รับ มอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

และในมาตรา 12 เพิ่ม ทวิ 1 ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรง ให้บุคคลหนึ่ง บุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและความรับผิดชอบจ่ายค่าแรงให้แก่นายจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดการลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบกิจการจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ กรณี เช่นนี้ผู้ประกอบกิจการย่อมอยู่ในฐานะนายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ให้ผู้ประกอบกิจการตามวรรคหนึ่งปฏิบัติต่อลูกจ้าง ซึ่งได้ว่าจ้างโดยวิธีรับเหมาค่าแรงและลูกจ้างซึ่งได้ ว่าจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติ เช่นนั้นได้

7.2.3 ผู้ที่อยู่ในระบบประกันสังคม

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมและพระราชบัญญัติเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคมมีหน้าที่ รับผิดชอบในการให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย ทั้งที่เนื่องจากการทำงานและไม่ได้เกิดจากการทำงาน รวมไปถึงการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และ ว่างาน สำนักงานประกันสังคมเริ่มดำเนินงานในปี 2534 และได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างประโยชน์ทดแทน 4

ประเภท ได้แก่ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย ต่อมาในปลายปี 2541 สำนักงานประกันสังคมได้ขยายความคุ้มครองเพิ่มอีก 2 ประเภท ได้แก่ สงเคราะห์บุตร และชราภาพ และตั้งแต่ปี 2547 ได้ขยายความคุ้มครองกรณีสุดท้ายคือ กรณีว่างงาน

การดำเนินงานประกันสังคมในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2546 ซึ่งมีสาระสำคัญคือ ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และไม่เกิน 60 ปี ไปยื่นขอขึ้นทะเบียนทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างเป็น “ผู้ประกันตน” ภายใน 30 วัน และให้มี “กองทุนประกันสังคม” โดยเก็บเงินสมทบจากนายจ้างและลูกจ้าง ฝ่ายละร้อยละ 5 ของค่าจ้าง และรัฐบาลจ่ายสมทบให้อีกร้อยละ 2.75 (วารสารประกันสังคม, 2549)

หากพิจารณาพระราชบัญญัติประกันสังคมเกี่ยวกับขอบเขตการคุ้มครองและการบังคับใช้พบว่ายังมีลักษณะให้ความสำคัญเฉพาะกลุ่มแรงงานที่เป็นลูกจ้างและได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง “นายจ้าง-ลูกจ้าง” ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้มีอยู่เพียง 8.5 ล้านคน⁷ เท่านั้น ภายใต้กฎหมายประกันสังคม ขณะที่สำนักงานสถิติแห่งชาติสำรวจพบว่า มีกำลังแรงงานที่อยู่นอกรการคุ้มครองของกฎหมายประกันสังคมจำนวนประมาณ 21.8 ล้านคน ในปี 2549 สำนักงานประกันสังคมจึงมีนโยบายขยายประกันสังคมไปสู่แรงงานนอกระบบที่อยู่นอกรการคุ้มครองกฎหมายแรงงานซึ่งก็คือลูกจ้างในส่วนราชการและลูกจ้างในภาคเกษตร

ปี 2549 สำนักงานประกันสังคมมีสถานประกอบกิจการที่ขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคมจำนวน 375,705 แห่ง มีผู้ประกันตนที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมจำนวน 8,860,180 คน⁸ และมีจำนวนลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนจำนวน 7,992,025 คน⁹ ในการดำเนินงานที่ผ่านมาสำนักงานประกันสังคมได้มีการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างในความคุ้มครองเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจดังนี้

กองทุนประกันสังคม

1. เพิ่มเงินสงเคราะห์บุตรจากคนละ 200 บาท/เดือน เป็นคนละ 350 บาท/เดือน (ปี 2548)
2. การให้ยา Erythropoietin ในผู้ป่วยที่มีภาวะโลหิตจาง อันมีสาเหตุจากโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย (ปี 2548)
3. เพิ่มอัตราค่าบริการทางการแพทย์กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน อุบัติเหตุ เมื่อเข้ารับการรักษา ณ โรงพยาบาลของรัฐบาล (ปี 2548)

⁷ จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 33 ข้อมูลจากสถิติงานประกันสังคม 2549

⁸ จำนวนผู้ประกันตนมาตรา 33 และมาตรา 39 ข้อมูลจากสถิติงานประกันสังคม 2549

⁹ ข้อมูลจากกองทุนเงินสมทบ โดยสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม

4. เพิ่มความคุ้มครองผู้ประกันตนกรณีเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังจากเดิม 4 โรคได้แก่ โรคมะเร็ง โรคไตวายเรื้อรัง โรคหรือการบาดเจ็บของสมอง เส้นเลือดสมองหรือกระดูกสันหลังเป็นเหตุให้อัมพาต และโรคหรือการเจ็บป่วยอื่นๆ ที่ต้องรักษาตัวอย่างต่อเนื่องโดยไม่สามารถทำงานติดต่อกันเกินกว่า 180 วัน แต่ไม่เกิน 365 วันโดยการวินิจฉัยของคณะกรรมการการแพทย์ เพิ่มอีก 2 โรคได้แก่ โรคเอดส์ และความผิดปกติของกระดูกหักที่มีภาวะแทรกซ้อน (ปี 2549)

5. ปรับระบบการจ่ายสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรจากเดิมเหมาจ่ายให้กับสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ ปรับเป็นเหมาจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้กับผู้ประกันตนโดยตรงในอัตรา 12,000 บาทต่อการคลอดหนึ่งครั้ง (ปี 2550)

6. ปรับระบบการจ่ายสิทธิประโยชน์กรณีทันตกรรมจากเดิมเหมาจ่ายค่าบริการทางการแพทย์สำหรับการถอนฟัน อุดฟัน และขูดหินปูน รวมทั้งจ่ายค่าฟันเทียมบางส่วนชนิดถอดได้ฐานอคริลิกให้กับสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล ปรับเป็นการจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้กับผู้ประกันตนโดยตรง และผู้ประกันตนสามารถเข้ารับบริการทางการแพทย์ได้ตามความสะดวก ทั้งนี้กำหนดให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าบริการทันตกรรมเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 250 บาท/ครั้ง และไม่เกิน 500 บาทต่อปี รวมทั้งมีสิทธิได้รับค่าบริการทางการแพทย์และค่าฟันเทียมชนิดถอดได้ฐานอคริลิกเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นในวงเงินไม่เกิน 1,400 บาท ภายในระยะเวลา 5 ปี นับแต่วันที่ใส่ฟันเทียมชนิดถอดได้ฐานอคริลิกตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด (ปี 2550)

7. กรณีการให้ยาด้านไวรัสเอดส์ได้ปรับปรุงแก้ไขโดยเพิ่มสูตรยาทางเลือกและสูตรดื้อยาเพื่อให้ผู้ประกันตนที่ติดเชื้อ HIV และผู้ประกันตนที่เป็นโรคเอดส์ได้รับยาด้านไวรัส โดยไม่ต้องรับผิดชอบค่ายาส่วนเกิน (ปี 2550)

กองทุนเงินทดแทน

1. ปรับเพิ่มวงเงินค่ารักษาพยาบาลกรณีลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บอย่างรุนแรงหรือเรื้อรังจากเดิม 85,000 บาท เป็นไม่เกิน 200,000 บาท (ปี 2548)

2. เพิ่มค่าทำศพจาก 18,100 บาท เป็น 18,400 บาท (ปี 2549)

ปัญหาของกลุ่มที่อยู่ในระบบประกันสังคม ได้แก่

1. นายจ้างมักไม่ปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคม เช่น กรณีที่นายจ้างหักเงินสมทบประกันสังคมของลูกจ้างแล้ว แต่ไม่แจ้งลงทะเบียนลูกจ้างครบทุกคนหรือแจ้งล่าช้า โดยกำหนดเงื่อนไขให้ลูกจ้างทำงานครบ 3 เดือนหรือผ่านการทดลองงานก่อน ทำให้ลูกจ้างบางส่วนไม่มีบัตรประกันสังคมรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล

2. สถานประกอบกิจการละเลยการแจ้งออกจากรายงานให้กับลูกจ้าง ทำให้สำนักงานประกันสังคมไม่สามารถตรวจสอบสถานะที่เป็นปัจจุบันของลูกจ้างได้ จึงไม่สามารถวินิจฉัยจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีต่างๆ เช่น กรณีว่างงาน กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีเจ็บป่วยให้ลูกจ้างได้

3. บริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน เป็นปัญหาที่มีการร้องเรียนอยู่เสมอ เช่น การได้รับบริการล่าช้า การตรวจรักษาและยาที่ไม่ได้มาตรฐาน รวมทั้งการเข้ารับการรักษาได้เฉพาะสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนเลือก (เช่นสถานพยาบาลอาจอยู่ไกลที่ทำงาน แต่อาจอยู่ใกล้บ้าน ส่วนการเจ็บป่วยไม่สามารถกำหนดได้ว่าจะเจ็บป่วยที่ไหน)

4. มีนายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าระหว่างเดือนมกราคมถึงเดือนมิถุนายน 2550 มีลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานจำนวน 90,719 คน คนเสียชีวิต 371 คน ทูพพลภาพ 6 คน สูญเสียอวัยวะบางส่วน 705 คน หยุดงานเกิน 3 วัน 24,999 คนและหยุดงานไม่เกิน 3 วัน จำนวน 70,638 คน โดยสาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเพราะสถานประกอบกิจการขาดระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น ไม่ให้ความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ

อย่างไรก็ตาม แม้สำนักงานประกันสังคมได้ขยายสิทธิประโยชน์และปรับปรุงการให้บริการในทุกๆ ด้านแล้วก็ตาม แต่ลูกจ้างที่ใช้บริการประกันสังคมบางส่วนยังคงมีความต้องการให้เพิ่มวงเงินของสิทธิประโยชน์ให้มากขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งปรับปรุงคุณภาพการให้บริการในส่วนอื่นๆ ดังเห็นได้จากการแสดงความคิดเห็นในแบบสำรวจความพึงพอใจที่คณะวิจัยได้ส่งแบบสอบถามและได้รับกลับคืนมา ได้แก่

- เงินกองทุนประกันสังคมมีจำนวนมากควรนำมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ประกันตนอย่างแท้จริง และมีประสิทธิผลมากกว่าปัจจุบัน
- ควรมีมาตรการควบคุมคุณภาพสถานพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยมีการตรวจสอบมาตรฐานการบริการของสถานพยาบาลอย่างต่อเนื่อง
- ควรพิจารณาสหสิทธิประโยชน์ที่กลุ่มผู้ใช้แรงงานพึงได้รับและทบทวนเงื่อนไขต่างๆ ที่กำหนดไว้ตามกฎหมายว่าเป็นธรรมแก่กลุ่มผู้ใช้แรงงานหรือไม่
- กรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง สำนักงานประกันสังคมควรให้ความคุ้มครองอย่างต่อเนื่องจนถึงเกษียณอายุ
- ควรปรับปรุงคุณภาพการให้บริการในด้านการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เนื่องจากคุณภาพในการรักษาของสถานบริการในประกันสังคมบางแห่งอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- การบรรยายให้ความรู้เรื่องประกันสังคมโดยเจ้าหน้าที่จะได้รับความรู้ชัดเจนดีมาก แต่ถ้าสอบถามปัญหาทางโทรศัพท์ไปยังหมายเลข 1506 จะได้รับการให้คำปรึกษาไม่ดีพอเหมือนกับที่บรรยาย
- สถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง เช่น กิจการก่อสร้าง กิจการที่มีการจ้างเหมาค่าแรงให้เน้นการป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุในการทำงานอย่างใกล้ชิด และให้ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด

ข้อสังเกตสำหรับประเด็นในด้านการบริหารองค์กรที่หลายฝ่ายมองว่าสำนักงานประกันสังคมอยู่ในอำนาจรัฐมากเกินไปและอยากให้สำนักงานประกันสังคมเป็นองค์กรมหาชนนั้น กระทรวงแรงงานควรพิจารณาถึงความเป็นไปได้ที่สำนักงานประกันสังคมจะอยู่รอดและเอื้อประโยชน์แก่กลุ่มผู้ใช้แรงงานจริงๆ เพราะเป็นที่

ทราบกันว่าถ้าประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สำนักงานประกันสังคมจะต้องจ่ายเงินประกันชราภาพในจำนวนที่สูงมากและคาดประมาณกันว่ากองทุนประกันสังคมจะเริ่มติดลบในปี 2590 หากสำนักงานประกันสังคมเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชนแล้วจะมีโอกาสอยู่รอดมากกว่าเป็นองค์กรในกำกับของรัฐหรือไม่ และใครบ้างที่จะมีอำนาจในการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของกองทุนประกันสังคม (ไม่ว่าจะนำเงินไปใช้ในกรณีใด ๆ ก็ตาม)

นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตว่าถ้าหากสำนักงานประกันสังคมต้องการขยายการคุ้มครองผู้แรงงานนอกระบบตามนโยบายที่กำลังดำเนินการอยู่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการแข่งขันกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน เช่น โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (สปสช.) ซึ่งตามกฎหมายระบุให้ผู้ที่ได้รับสิทธิจากประกันสังคมจะถูกตัดสิทธิจากโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ประเด็นตรงนี้อาจทำให้แรงงานนอกระบบซึ่งบางคนมีรายได้น้อยอยู่แล้วไม่ประสงค์ที่จะเข้าร่วมกับกองทุนประกันสังคมเพราะเห็นว่าคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์ไม่ต่างกัน

ดังนั้นสำนักงานประกันสังคม อาจจะปรับแนวทางประกันสังคมให้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบเป็นพิเศษ เช่น แยกสิทธิประโยชน์ทั้ง 7 กรณีออกจากกัน ให้แรงงานนอกระบบสามารถเลือกเองว่าตนเองจะประกันกรณีใดก็ได้ แต่ต้องครอบคลุมไม่น้อยกว่า 3 กรณี คือกรณี ตาย ทูพพลภาพ และชราภาพ เพื่อจะได้สอดคล้องกับนโยบายที่สำนักงานประกันสังคมกำลังผลักดันอยู่ ขณะเดียวกันมีข้อสังเกตในเรื่องรายได้ของแรงงานนอกระบบที่ประกันสังคมกำลังมีนโยบายขยายความคุ้มครอง ในขณะที่ เช่น ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกร ลูกจ้างในภาคเกษตร และลูกจ้างในร้านค้ารายย่อย เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีรายได้น้อยและมีรายได้อันแน่นอน การที่จะบังคับให้ส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคมทุกเดือนในอัตราเงินประกันตนที่สูง (ปัจจุบันสิทธิประโยชน์ 7 กรณี ลูกจ้างที่มีเงินเดือน 15,000 บาทขึ้นไปต้องส่งประมาณ 750 บาท) คงกระทำได้ยากและไม่น่าจะประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นสำนักงานประกันสังคมจำเป็นต้องวิเคราะห์และทบทวน 2 ประเด็นคือ

- แยกสิทธิประโยชน์ทั้ง 7 กรณี ให้ผู้ประกันตนที่อยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบสามารถเลือกได้ว่า จะประกันตนกรณีใดบ้าง
- อัตราเงินประกันตนในแต่ละกรณีจะต้องจ่ายเงินไม่เท่ากัน คือผู้ประกันตนที่เป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบเลือกสิทธิประโยชน์กี่กรณี ก็ให้เก็บเงินประกันตนตามจำนวนสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนเลือกเท่านั้น สำนักงานประกันสังคมไม่ควรกำหนดเงินประกันตนแบบเหมาจ่ายเหมือนเช่นแรงงานในระบบ

ซึ่งสำนักงานประกันสังคมจำเป็นต้องทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ต่อไปเพื่อเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจดำเนินการขยายประกันสังคมผู้แรงงานนอกระบบในอนาคต

7.2.4 ผู้ที่อยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี 2549 ประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบ 21.8 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 61.5 ของผู้งานทำทั้งหมดในประเทศ (35.5 ล้านคน) ซึ่งถือเป็นแรงงานหลักของประเทศ และเป็นแหล่งจ้างงานและสร้างรายได้ให้คนระดับล่างที่ขาดโอกาสการศึกษา ขาดทักษะ และทุนน้อย ทั้งนี้แรงงานนอกระบบยังไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานหรือจากการประกันสังคมเหมือนที่แรงงานในระบบได้รับ จากข้อมูลของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส., 2549) พบว่าแรงงานนอกระบบเป็นปัญหาด้านสุขภาพของประเทศไทย เพราะแรงงานเกินครึ่งประเทศทำงานด้านความเสี่ยงภัย มีอัตราการบาดเจ็บถึงปีละ 2.9 ล้าน

คน หรือ 7,945 คนต่อวัน โดยเป็นการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุถึง 1.8 ล้านคน ประสบกับปัญหาสุขภาพต่างๆ มากมาย

แรงงานนอกระบบมีบทบาทที่ชัดเจนขึ้นในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจในปี 2540 โดยช่วยดูดซับปัญหาการว่างงานและบรรเทาผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมได้ดีมาก สะท้อนจากสัดส่วนที่สูงขึ้นของการประกอบอาชีพอิสระ ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นที่ภาครัฐต้องเข้ามาบริหารจัดการเศรษฐกิจภาคนี้อย่างจริงจัง เพื่อให้เป็นฐานการสนับสนุนการพัฒนาการผลิต การจ้างงาน และสร้างรายได้ให้แก่เศรษฐกิจของประเทศ

จากการสำรวจแรงงานนอกระบบพบว่าแรงงานนอกระบบที่มีงานทำประมาณร้อยละ 45 มีการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา (9.75 ล้านคน) เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในระบบที่มีงานทำที่ประมาณร้อยละ 30 มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา และส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบอาชีพในหมวดผู้ปฏิบัติงานฝีมือในด้านการเกษตรและการประมงมีถึง 11.4 ล้านคน รองลงมาได้แก่ อาชีพด้านพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาดจำนวน 3.7 ล้านคน อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการและอื่นๆ จำนวน 2 ล้านคน เมื่อพิจารณาตามอุตสาหกรรม ผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมเกษตรถึง 12.5 ล้านคน รองลงมาได้แก่อุตสาหกรรมการขายส่งและขายปลีก 3.7 ล้านคน และด้านโรงแรมและภัตตาคาร 1.7 ล้านคน

ทั้งนี้แรงงานนอกระบบเป็นกลุ่มแรงงานที่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองจากประกันสังคม และไม่มีกฎหมายด้านแรงงานรองรับ รวมทั้งเป็นแรงงานที่อยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ (Informal Economy) ซึ่งจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าปัญหาหลักๆ ของแรงงานนอกระบบแบ่งเป็น 2 ประเด็นคือ 1) ปัญหาจากการทำงาน โดยแรงงานนอกระบบ 4.4 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 20 ของแรงงานนอกระบบทั้งสิ้น มีปัญหาจากการทำงาน และปัญหาจากการทำงานที่พบมากที่สุดคือ ได้รับค่าตอบแทนน้อยเพียงร้อยละ 48.4 รองลงมา งานที่ทำขาดความต่อเนื่องร้อยละ 23.6 และงานหนักเกินไปร้อยละ 18.5 ตามลำดับ และ 2) ปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

จากการรวบรวมการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ จากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และสำนักงานประกันสังคม, 2546) แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550) และการศึกษาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปประเด็นปัญหาของแรงงานนอกระบบดังนี้คือ แรงงานนอกระบบต้องเผชิญกับการถูกละเมิดสิทธิแรงงานพื้นฐานหลายประการ กล่าวคือ มีงานทำไม่มั่นคง ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเป็นประจำ บางส่วนต้องประสบความเสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน โดยผู้ส่งงาน/ผู้ว่าจ้างไม่รับผิดชอบ ไม่สามารถรวมตัวต่อรองได้เหมือนลูกจ้างในระบบ เนื่องจากไม่มีการรวมกลุ่มกันเป็นสหภาพแรงงาน เข้าไม่ถึงกองทุนประกันสังคม และบริการจำเป็นอื่นๆ เป็นต้น โดยได้รับบริการสาธารณสุขตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า แต่ไม่ครอบคลุมการป้องกันอันตรายที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานอย่างชัดเจน รวมทั้งหลักประกันเงินทดแทนการขาดรายได้ระหว่างเจ็บป่วย ไม่สามารถเข้าถึงบริการต่างๆ ตามกฎหมายกำหนด เนื่องจากไม่มีการจัดตั้งรวมตัวเป็นองค์กรนิติบุคคล รวมถึงการขาดการพัฒนาความรู้ความสามารถ เนื่องจากไม่มีองค์กรที่จะบริหารและจัดการในด้านการพัฒนาความรู้ เป็นต้น

แรงงานในระบบเศรษฐกิจตามสัญญาจ้างแรงงานซึ่งมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคมครอบคลุมในปัจจุบัน มีเฉพาะกลุ่มลูกจ้างประมาณ 8 ล้านคน กระทรวงแรงงานจึงต้องจำเป็นต้องขยายความคุ้มครองไปสู่แรงงานนอกระบบที่มีถึง 21.8 ล้านคน และพิจารณากฎหมายประกันสังคมให้สามารถเป็นกฎหมายหลักประกันสังคมเพื่อแรงงานทั้งสังคม

รัฐควรเน้นการสร้างระบบการคุ้มครองทางสังคม เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต ได้รับความคุ้มครองตามสิทธิที่พึงได้รับในฐานะประชาชน และการสร้างเสริมโอกาสในการทำงานในฐานะที่เป็นแรงงาน ทั้งนี้ต้องอาศัยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่งเช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นต้น ทั้งนี้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบได้เสนอแนวทางดำเนินการไว้ 4 ยุทธศาสตร์คือ 1) ยุทธศาสตร์เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพแรงงาน 2) ยุทธศาสตร์ขยายโอกาสการมีงานทำ 3) ยุทธศาสตร์ขยายขอบเขตการคุ้มครองและหลักประกัน และ 4) ยุทธศาสตร์เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการด้านแรงงาน

เพื่อที่จะช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของไทยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีหลักประกันในการทำงาน อีกทั้งจะช่วยในการแก้ปัญหาทางสังคมที่อาจจะเกิด รวมไปถึงการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อเสนอแนะทางแก้ปัญหาแรงงานนอกระบบได้แก่

1. ควรจัดให้มีระบบการคุ้มครองประกันสังคมให้แก่แรงงานนอกระบบ
2. สร้างมาตรการความปลอดภัยในการทำงานให้แรงงานนอกระบบ
3. สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ
4. จัดตั้งกองทุนประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ
5. จัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนอกระบบ

ในส่วนของกระทรวงแรงงาน สำนักงานประกันสังคมซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวง ได้ศึกษาแนวทางการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมสู่เศรษฐกิจนอกระบบแต่ยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของผู้เชี่ยวชาญด้านคณิตศาสตร์ประกันภัย¹⁰ พบว่าแรงงานนอกระบบของไทยสามารถที่จะเข้าสู่ระบบการประกันสังคมได้ใน 5 กรณีดังนี้

1. การประกันกรณีเจ็บป่วย โดยแรงงานนอกระบบที่ทำประกันตนและส่งเบี้ยครบตามเงื่อนไขกำหนดสามารถรักษาพยาบาลได้ฟรีตามโรงพยาบาลที่ตกลง และจะได้รับเงินชดเชยการขาดรายได้เหมือนกับแรงงานในระบบ

¹⁰ Positioning new value magazine. Available URL : <http://www.positioningmag.com/prnews/prnews.aspx?id=48248>

2. การประกันกรณีทุพพลภาพ แรงงานนอกระบบที่ส่งเบี้ยประกันครบตามเงื่อนไขที่กำหนด สามารถได้รับการรักษาพยาบาลฟรีที่โรงพยาบาลตามข้อตกลง และมีสิทธิจะได้รับเงินชดเชยกรณีการขาดรายได้ไปในกรณีที่ต้องทุพพลภาพ

3. การประกันกรณีคลอดบุตร แรงงานนอกระบบที่ส่งเบี้ยประกัน 7 เดือนขึ้นไป จะได้รับเงินค่าใช้จ่ายในการคลอดบุตร แต่จะได้ไม่เกิน 2 ครั้ง

4. การประกันสงเคราะห์บุตร แรงงานนอกระบบจะต้องส่งเบี้ยประกันตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป สามารถทำประกัน โดยจะให้เงินกับบุตรตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ขวบ

5. การประกันกรณีเสียชีวิต แรงงานนอกระบบที่ส่งเบี้ยประกันตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไป จะได้รับค่าทำศพคนละ 30,000 บาท

การประกันทั้ง 5 กรณีนี้ ผู้ใช้แรงงานนอกระบบสามารถที่จะจ่ายเงินค่าเบี้ยประกันได้ในจำนวนที่ไม่มากนัก ขณะเดียวกันการให้การคุ้มครองจะสามารถทำได้อย่างทั่วถึง โดยรัฐบาลควรมีเงินงบประมาณส่วนหนึ่งเป็น Seed Fund มาจ่ายสมทบให้กับกองทุน ซึ่งในอนาคตคาดว่ากองทุนประกันสังคมใหม่ที่จัดตั้งขึ้นจะสามารถเลี้ยงตัวเองได้เหมือนกับกองทุนประกันสังคมในปัจจุบัน

7.2.5 แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

รัฐบาลเริ่มมีการกำหนดนโยบายด้านแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) โดยมีนโยบายส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้มากที่สุด กฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537) ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ตามแผนพัฒนาคุณภาพคนและแรงงาน มีการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศมุ่งให้แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศอยู่ในระดับสูง และในขณะเดียวกันก็ให้ได้รับการคุ้มครองอย่างทั่วถึงและป้องกันการขาดแคลนกำลังคนระดับมัธยมศึกษา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม กำหนดให้มีการกำกับดูแลการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ทั้งด้านการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวง การลดภาระค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศการให้ความคุ้มครองดูแลให้ได้รับความเป็นธรรมในด้านมาตรฐานสัญญาจ้าง ค่าจ้างและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีพในต่างประเทศ และการพัฒนาระบบข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพและที่อยู่อาศัยของแรงงานที่เดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคม ให้ส่งเสริมการจ้างงานในต่างประเทศ โดยการฝึกอบรมทักษะอาชีพใหม่ๆ ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดต่างประเทศให้กับแรงงานไทย โดยเฉพาะอาชีพในภาคบริการ เพื่อสร้างโอกาสให้คนไทยมีงานทำในต่างประเทศมากขึ้น สนับสนุนเงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำแก่แรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ และหา

ลู่ทางเปิดตลาดแรงงานใหม่ๆ ในต่างประเทศ รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับข้อพึงปฏิบัติในการไปทำงานในแต่ละประเทศด้วย

ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) นั้น มีบริบทการเปลี่ยนแปลงต่อการปรับตัวของประเทศ ด้านการเคลื่อนย้ายคนเสรี ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายแรงงานมีความรู้/ผู้ประกอบการมากขึ้น โดยกำหนดให้มีมาตรการกำกับดูแลการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และเตรียมมาตรการรองรับการเคลื่อนย้ายคนอย่างเสรีที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ

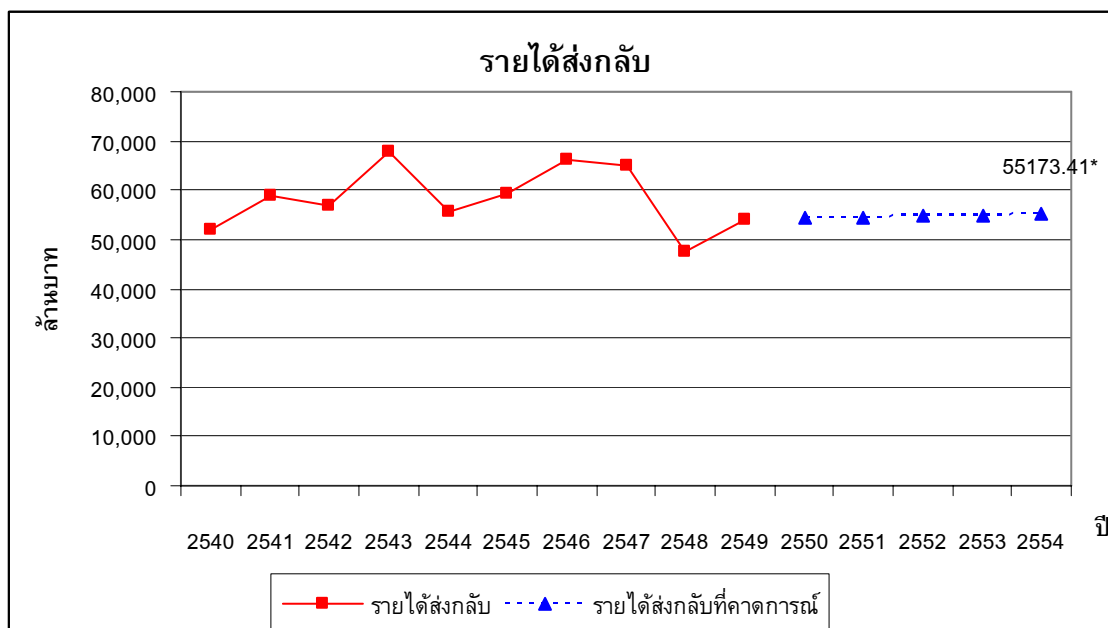
ตารางที่ 7.25 แสดงรายได้ที่คนงานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคาร

หน่วย: ล้านบาท

| ปี | 2540 | 2541 | 2542 | 2543 | 2544 | 2545 | 2546 | 2547 | 2548 | 2549 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| รายได้ส่งกลับ | 51,910 | 58,845 | 56,910 | 67,936 | 55,606 | 59,251 | 66,297 | 65,124 | 47,667 | 53,985 |

ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย

แผนภาพที่ 7.7 รายได้ส่งกลับของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศปี 2540-2549 และแนวโน้มรายได้ส่งกลับช่วงปี 2550-2554



หมายเหตุ: * ค่าคาดการณ์จากอัตราการขยายตัวเฉลี่ย ปี 2540-2549

จากตารางที่ 7.25 แสดงรายได้ที่คนงานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคาร ในปี 2549 มีรายได้ส่งกลับ 53,985 ล้านบาท ทั้งนี้โดยเฉลี่ยรายได้ส่งกลับในช่วงปี 2540-2549 เท่ากับ 58,353 ล้านบาท และจากการประมาณการคาดว่าในปี 2554 จะมีรายได้ส่งกลับเท่ากับ 55,173 ล้านบาท (แผนภาพที่ 7.7) ซึ่งสัดส่วนรายได้ส่งกลับต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติเฉลี่ยในช่วงปี 2540-2549 ประมาณร้อยละ 1

จากข้อมูลรายงานสถานการณ์แรงงาน ปี 2549 มีผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศจำนวน 182,717 คน โดยแรงงานที่ทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและเป็นแรงงานระดับไร้ฝีมือ การไปทำงานในต่างประเทศในปี 2549 มีจำนวนทั้งสิ้น 160,846 คน ส่วนใหญ่จะกระจุกตัวในภูมิภาคเอเชีย ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุดคือ ใต้หวัน จำนวน 62,067 คน รองลงมาคือ เกาหลีใต้ จำนวน 16,457 คน และ สิงคโปร์ จำนวน 15,115 คน (ดังตารางที่ 7.26 และแผนภาพที่ 7.8)

ตารางที่ 7.26 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ 10 อันดับสูงสุด

| ประเทศ | ปี 2542 | ปี 2543 | ปี 2544 | ปี 2545 | ปี 2546 | ปี 2547 | ปี 2548 | ปี 2549 |
|---------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| รวม | 159,566 | 177,709 | 165,047 | 160,807 | 147,769 | 148,596 | 139,667 | 160,846 |
| ใต้หวัน | 101,814 | 110,753 | 94,126 | 79,589 | 75,849 | 69,982 | 57,663 | 62,067 |
| เกาหลีใต้ | 1,154 | 2,094 | 1,187 | 2,443 | 8,631 | 10,650 | 14,232 | 16,457 |
| สิงคโปร์ | 18,181 | 21,273 | 20,411 | 15,354 | 12,480 | 11,338 | 11,780 | 15,115 |
| อิสราเอล | 12,765 | 8,764 | 12,163 | 12,952 | 6,327 | 10,611 | 8,746 | 9,312 |
| กาตาร์ | 563 | 392 | 837 | 1,939 | 1,710 | 1,963 | 3,139 | 7,516 |
| ญี่ปุ่น | 5,033 | 5,207 | 5,246 | 4,701 | 5,037 | 5,857 | 6,585 | 7,218 |
| บรูไน | 6,086 | 8,607 | 8,607 | 7,155 | 6,118 | 5,680 | 5,216 | 5,141 |
| คูเวต | 643 | 919 | 1,062 | 1,264 | 1,215 | 1,261 | 1,092 | 3,906 |
| ฮ่องกง | 2,702 | 5,121 | 5,488 | 4,962 | 4,143 | 4,126 | 3,790 | 3,760 |
| สหรัฐอเมริกา เอมิเรตส์ | 1,310 | 1,902 | 1,743 | 2,171 | 1,835 | 1,842 | 2,127 | 3,624 |
| อื่นๆ | 9,315 | 12,677 | 14,177 | 28,277 | 24,424 | 25,286 | 25,297 | 26,730 |

ที่มา: สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ, กรมการจัดหางาน

แผนภาพที่ 7.8 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในเกาหลีใต้



หมายเหตุ: * คาดการณ์จากอัตราการขยายตัวเฉลี่ย ปี 2542-2549

ข้อสังเกตของจำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศในเกาหลีใต้เพิ่มสูงขึ้นอย่างมากในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา เป็นผลมาจากนโยบายการเปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายมากขึ้นของเกาหลีใต้ รวมถึงข้อตกลงระหว่างประเทศไทยและประเทศเกาหลีใต้ที่เปิดทางให้กับแรงงานไทยในการเข้าถึงตลาดงานของเกาหลีใต้ได้มากขึ้น เป็นทางเลือกใหม่จากประเทศที่เป็นที่นิยมอยู่แล้วเช่น ไต้หวัน

การไปทำงานต่างประเทศโดยถูกต้องตามกฎหมายมี 5 วิธี¹¹ คือ บริษัทจัดหางานจัดส่งไปทำงาน กรมการจัดหางานจัดส่ง นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างของตนไปทำงาน นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงาน คนงานแจ้งไปทำงานด้วยตนเอง

ตารางที่ 7.27 คนไทยที่ตกทุกข์ได้ในต่างประเทศ ปี 2546-2549

| ประเภทการให้ความช่วยเหลือ | ปี 2546 | | ปี 2547 | | ปี 2548 | | ปี 2549 | |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | ราย | สัดส่วน | ราย | สัดส่วน | ราย | สัดส่วน | ราย | สัดส่วน |
| การช่วยเหลือคนไทยตกทุกข์ได้ยากทั่วไป | 2,330 | 38.90 | 1,146 | 22.35 | 1,291 | 22.85 | 1,185 | 22.86 |
| การช่วยเหลือแรงงานไทย | 624 | 10.42 | 484 | 9.44 | 198 | 3.50 | 1,708 | 32.95 |
| การช่วยเหลือชาวประมง | 629 | 10.50 | 639 | 12.46 | 387 | 6.85 | 183 | 3.53 |
| การช่วยคนไทยที่ถูกหลอกไปขายบริการ | 37 | 0.62 | 318 | 6.20 | 295 | 5.22 | 297 | 5.73 |
| การช่วยเหลือกรณีเสียชีวิตติดตามเงินฝังได้และญาติที่สูญเสีย | 1,061 | 17.71 | 1,108 | 21.61 | 1,203 | 21.29 | 881 | 17.00 |
| งานดูแลนักเรียนไทยในต่างประเทศ (ทุนรัฐบาลและราชการที่ฝึกงาน) | 1,309 | 21.85 | 1,487 | 29.00 | 1,608 | 28.46 | 929 | 17.92 |
| อื่นๆ (รับเรื่องนิติกรรมและตรวจสอบสถานะนายจ้าง) | - | - | - | - | 669 | 11.84 | - | - |
| รวมทั้งหมด | 5,990 | 100 | 5,182 | 100 | 5,651 | 100 | 5,183 | 100 |

ที่มา: กรมการกงสุล 2550

นับตั้งแต่มีการไปทำงานต่างประเทศมากขึ้นและเกิดธุรกิจจัดหางานให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ สภาพปัญหาต่างๆ ก็เริ่มขึ้น เริ่มมีการหลอกลวงแรงงาน ในจำนวนผู้ที่ประสบปัญหาหรือตกทุกข์ได้ในต่างประเทศนั้น พบว่าได้ขอความช่วยเหลือกับกงสุลและดูแลผลประโยชน์คนไทยในต่างประเทศ กรมการกงสุล (ตารางที่ 7.27) แต่ละปีมีจำนวนหลายพันราย โดยมีการร้องทุกข์ทั่วไปมากที่สุด ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวกับแรงงานพบว่า แรงงานทั้งที่เดินทางไปอย่างถูกต้องและไม่ถูกต้องประสบปัญหาในต่างประเทศ ในปี 2549 มีแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการช่วยเหลือถึง 1,708 ราย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 32.95 ยิ่งเมื่อความต้องการของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีมากขึ้น การหลอกลวงก็เพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัว นอกจากจำนวนการหลอกลวงจะเพิ่มมากขึ้นแล้ว ลักษณะการหลอกลวงที่เกิดขึ้นก็มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น จำนวนเงินที่แรงงานถูกหลอกก็เป็นจำนวนมากขึ้น การหลอกลวงนี้เกิดขึ้นตั้งแต่กระบวนการเริ่ม

¹¹ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

ติดต่อสมัครงานไปจนกระทั่งได้ไปทำงานต่างประเทศแล้ว โดยรวบรวมสภาพปัญหาและการหลอกลวงแรงงานไทยไว้ ดังนี้

1. การเก็บค่าบริการเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด แรงงานไทยต้องจ่ายค่าบริการจัดหางานหรือที่เรียกว่า ค่าหัว ให้กับบริษัทจัดหางานในอัตราที่สูงมากกว่าค่าใช้จ่ายจริงหลายเท่าตัว
2. การเรียกเก็บเงินล่วงหน้า ซึ่งตามกฎหมายบริษัทจัดหางานสามารถเรียกหรือรับค่าบริการล่วงหน้าได้ 30 วันก่อนเดินทาง หากต้องการเก็บค่าบริการล่วงหน้าจะต้องทำการขออนุญาต สภาพปัญหาการหลอกลวงที่เกิดขึ้น มีตั้งแต่เรียกเก็บเงินจากแรงงานแล้วหลบหนีไป เรียกเก็บเงินโดยประวิงเวลาไม่ส่งไปทำงาน เรียกเก็บเงินโดยไม่มีการออกใบเสร็จรับเงินหรือออกใบเสร็จรับเงินน้อยกว่าจำนวนเงินที่แรงงานไทยจ่ายไป เป็นต้น
3. การโฆษณา ประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลเกินความเป็นจริง ได้แก่ การให้ข้อมูลเท็จ แจ้งตำแหน่งงานมากกว่าความเป็นจริง บริษัทถูกพักใบอนุญาตก็ยังมีรับสมัครคนงาน
4. ปัญหาความไม่พร้อมด้านข้อมูล เป็นความไม่พร้อมทั้งในแง่ของแหล่งข้อมูล ลักษณะข้อมูล และการเข้าถึงข้อมูล สภาพปัญหาทั่วไปคือ ส่วนใหญ่แรงงานไทยที่สนใจจะไปทำงานต่างประเทศนั้นได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการไปทำงานต่างประเทศ จากนายหน้าหรือเพื่อนบ้านที่เคยไปมาแล้ว ในขณะที่การได้รับข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐน้อยมาก เช่น การเตรียมความพร้อมก่อนไปทำงานต่างประเทศ (เตรียมฝีมือแรงงานเรื่องของภาษาที่ใช้ในประเทศที่จะไปทำงาน ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ ลักษณะของประเทศที่จะไปทำงาน เป็นต้น) การอบรมแก่แรงงานที่สนใจไปทำงานต่างประเทศ
5. ปัญหาความไม่พร้อมของตัวแรงงานเอง เป็นสภาพความไม่พร้อมที่สืบเนื่องมาจากการได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งข้อมูลที่แรงงานไทยได้รับรู้ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยผ่านบริษัทจัดหางาน แรงงานไม่มีข้อมูลหรือทราบว่สิ่งที่จะต้องดำเนินการนั้นมีอะไร ไม่มีความเข้าใจในสัญญาจ้างเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ทำให้ไม่สามารถคุ้มครองตัวเองหรือขอความช่วยเหลือใดๆ ได้
6. แรงงานไทยที่สิ้นสุดการทำงานและเดินทางกลับประเทศแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ได้แก่ กลุ่มที่สามารถสร้างรายได้จากการทำงานและกลุ่มที่ไม่สามารถสร้างรายได้ ภาระหนี้สินยังคงอยู่ แรงงานไทยทั้งสองกลุ่มนี้มักประสบปัญหาที่คล้ายคลึงกัน คือไม่สามารถนำทักษะที่ได้มาประยุกต์ใช้หรือหางานในตลาดแรงงานในประเทศได้จึงกลายเป็นผู้ว่างงาน และต้องไปทำงานต่างประเทศอีก หากแรงงานต้องการทำงานอยู่ในประเทศก็ประสบปัญหาอื่นๆ เช่น ปัญหารายได้ มาตรฐานการครองชีพ การบริหารจัดการเงินที่ได้จากต่างประเทศ ปัญหาการปรับตัวเข้ากับสังคม เป็นต้น

จากปัญหาที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ประเด็นที่สำคัญคือ แรงงานไม่ได้รับการคุ้มครองตั้งแต่กระบวนการหางานและการเข้าทำงาน ถึงแม้กระทรวงแรงงานจะมีหน่วยงานที่ทำการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศได้ คือ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน ซึ่งมีการจัดบริการต่างๆ ไว้อำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศ เช่น รับลงทะเบียนผู้ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ คัดเลือกคนหางานจากศูนย์ทะเบียน บริการสินเชื่อเพื่อการไปทำงานต่างประเทศ และกองทุนเพื่อ

ช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ แต่ก็ยังไม่พอเพียงต่อความต้องการ จึงทำให้แรงงานจำนวนมากต้องหันไปใช้บริการจากบริษัทเอกชน ทางภาครัฐอาจมีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศโดยเฉพาะ ควรมีการบริการแบบ One-stop Service เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานเนื่องจากวิธี และขั้นตอนในกระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม กระทรวงแรงงานไม่ควรมีบทบาทในการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศเพียงอย่างเดียว แต่ควรเพิ่มทางเลือกให้แรงงานที่คิดจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วย ได้แก่

1. ส่งเสริมให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำงานในต่างประเทศทั้งในเรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับ และสภาพการทำงานในประเทศปลายทางที่แรงงานประสงค์จะเดินทางไป

2. ควรมีนโยบายเร่งด่วนในการเจรจากับรัฐบาลต่างประเทศ เพื่อจัดตั้งองค์กรแรงงานเป็นสหภาพแรงงานในการเป็นกลุ่มพิทักษ์คุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศด้วยตนเอง ตามมาตรฐานของกฎบัตรสหประชาชาติและหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัยและสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน

3. พัฒนาศักยภาพและยกระดับฝีมือแรงงานไทยในหลายๆ ด้านให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อแข่งขันกับแรงงานในประเทศอื่นๆ ได้ เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ หากแรงงานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ก็จะต้องผ่านการอบรมยกระดับฝีมือแรงงานจากกระทรวงแรงงานก่อน

4. กระทรวงแรงงานควรส่งเสริมกลุ่มแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ เพราะแรงงานกลุ่มนี้ถือว่าได้ซึมซับเทคโนโลยีจากต่างประเทศและได้รับการพัฒนาฝีมือแล้วระดับหนึ่งให้สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการกิจการของไทย หรือส่งเสริมให้ประกอบอาชีพในท้องถิ่นของตนเอง เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเองต่อไป เพราะหากกระทรวงแรงงานไม่ส่งเสริมแรงงานกลุ่มนี้อาจจะเดินทางกลับไปยังต่างประเทศอีก ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางอีกครั้ง

7.2.6 แรงงานต่างด้าว

นโยบายเกี่ยวกับการผ่อนผันให้มีการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย เริ่มดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่ปี 2539 โดยนโยบายในช่วงปี 2539 ถึงปี 2541 มีแนวทางในการจัดระบบและควบคุมการทำงานของแรงงานอพยพต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้าเมืองผิดกฎหมายโดยมิได้กำหนดจำนวนแรงงานที่อนุญาตให้ผ่อนผัน ซึ่งแรงงานต่างด้าวโดยส่วนใหญ่ได้รับการว่าจ้างใน 2 อาชีพคือ งานกรรมกรและงานรับใช้ในบ้าน ภายหลังจากเกิดวิกฤติการณ์ทางการเงินในปี 2540 ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อภาคอุตสาหกรรมไทย กิจการจำนวนมากประสบภาวะขาดทุนและเลิกกิจการ ด้วยเหตุนี้กิจการจึงมีความจำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิตเพื่อให้กิจการอยู่รอด โดยผู้ประกอบการจำนวนหนึ่งเลือกที่จะแก้ปัญหาโดยการจ้างแรงงานอพยพต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย

จากสถานการณ์ดังกล่าว รัฐบาลจึงได้ปรับยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยกำหนดนโยบายสำหรับปี 2542 ให้จัดระบบและควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในงาน กรรมกรเท่านั้น โดยเอาผิดทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ที่เกี่ยวข้องตามกฎหมาย มีการจัดทำ แผนการจ้างคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่อยู่ในระบบการควบคุม และลดจำนวนการใช้แรงงานต่างด้าวให้ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว

อย่างไรก็ตาม การหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเป็นจำนวนมากยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง รัฐบาลจึงได้ตัดสินใจปรับปรุงระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวใหม่ โดยในปี 2547 รัฐบาลได้เปิดให้นายจ้างแจ้งความประสงค์เพื่อขอจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการต่างๆ ที่รัฐได้กำหนดไว้ รวมทั้งสิ้น 11 กิจการ ได้แก่ ประมง ต่อเนื่องประมง เกษตรและปศุสัตว์ โรงสีข้าว โรงอิฐ โรงน้ำแข็ง ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ ก่อสร้าง เหมืองแร่ ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล และอื่นๆ โดยนายจ้างต้องพาแรงงานต่างชาติ รวมทั้งผู้ติดตามทุกคน ไปขึ้นทะเบียนคนต่างด้าวเพื่อรับการอนุญาตให้อยู่ในประเทศไทยชั่วคราวเป็นเวลา 1 ปี นายจ้างทุกรายที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติดังกล่าว ต้องไปขึ้นทะเบียนนายจ้างเพื่อรับการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว ต่อมาในปี 2548-2549 คณะรัฐมนตรีมีมติขยายระยะเวลาการให้อยู่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้ง 3 สัญชาติที่จดทะเบียนไว้กับกรมการปกครองแล้ว โดยให้มาขอรับใบอนุญาตทำงาน เพื่อทำงานกับนายจ้างที่ได้รับโควตา

• ปัญหาเชิงเศรษฐกิจ

จากการสังเคราะห์แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศไทย โดย Allan Beesey (2004) คาดว่าประเทศไทยต้องดำเนินการเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน และควรปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เท่าที่ผ่านมาโครงสร้าง การศึกษาของประชากรไทยดีขึ้น ทำให้ฐานกำลังคนในระดับล่าง (มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า) ลดลง กอปรกับการ สนับสนุนของรัฐบาลให้ขยายการศึกษาจนถึง 12 ปี จนทำให้จำนวนของแรงงานที่มีการศึกษาน้อยมีแนวโน้ม ลดลงเรื่อยๆ ขณะที่ความต้องการแรงงานยังสวนทางเนื่องจากภาคการผลิตและบริการของไทยยังมีได้ปรับ โครงสร้างให้มีการใช้แรงงานแบบเข้มข้น (Labor Intensive) ลดลง อีกทั้งมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปยังสาขา การผลิตที่ได้ผลตอบแทนสูงยังเป็นไปอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปี 2535 เป็นต้นมา แรงงานที่เกิดจากครอบครัว ภาคเกษตรหรือชนบทได้เคลื่อนย้ายไปทำงานภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น การที่ตลาดแรงงานมีคณ ว่างงานต่ำ (ไม่เกินร้อยละ 2 ของกำลังแรงงาน) ทำให้ตลาดแรงงานตึงตัว ภาคการผลิตที่ให้ผลตอบแทน (ค่าจ้างและสวัสดิการ) สูงกว่าก็จะมีโอกาสได้แรงงานก่อน ส่งผลให้ภาคการผลิตและบริการที่มีลักษณะงาน 3 ส (สกปรก แสนลำบาก เสี่ยง) ขาดแคลนแรงงานอย่างหนักจนทำให้จำนวนการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวจาก ประเทศเพื่อนบ้านเพิ่มขึ้นจากจำนวนไม่กี่แสนคนเป็นจำนวนนับล้านคนในปัจจุบัน และถ้าภาคการผลิตของไทย ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างไปจากเดิม การขาดแคลนแรงงานระดับล่างและการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเพื่อมา ทำงานทดแทนคนไทย ยังคงจะมีต่อไปอีกหลายปี ปัญหาซึ่งทับถมมาตั้งแต่ปี 2539 เมื่อเริ่มใช้แรงงานต่าง ด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านในเชิงเศรษฐกิจที่ยังคงต้องแก้ต่อไปคือ

(1) ในเชิงนโยบายยุทธศาสตร์จนถึงปัจจุบันภาครัฐหรือเอกชนยังไม่ประสบผลสำเร็จ ในการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน

(2) ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้รับการแก้ไขในระดับหนึ่งแต่ยังไม่สามารถเข้าระบบได้ทั้งหมด (ปรับสภาพเป็นแรงงานถูกกฎหมาย) ส่วนหนึ่งเป็นปัญหาจากฝ่ายผู้ใช้แรงงานต่างด้าวไม่ให้ความร่วมมือกับรัฐบาล อีกส่วนหนึ่งเป็นปัญหาจากการใช้นโยบายขาดความยืดหยุ่น (เช่น สาขาประมงมีการเข้าออกจากงานสูงมากและเจ้าของเรือไม่สามารถหาแรงงานถูกกฎหมายมาทดแทนแรงงานที่ขาดทันเวลาออกเรือได้ เป็นต้น) และการย่อหย่อนจากการบังคับใช้กฎหมายโดยเฉพาะกับนายจ้างที่ให้การพักพิงและใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

(3) การบริหารจัดการป้องกันการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ตามแนวชายแดนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ขาดนโยบายระยะยาวที่ชัดเจนที่จะสนับสนุนการสร้างเขื่อนเศรษฐกิจหรือกำแพงเศรษฐกิจตามแนวชายแดนของประเทศเพื่อนบ้านที่มีฐานะเศรษฐกิจต่ำกว่าไทยให้บังเกิดผลอย่างจริงจัง การให้ความช่วยเหลือหรือในการพัฒนาเศรษฐกิจและการสร้างงานในประเทศเพื่อนบ้านของไทย ก็ไม่มีกำลังทรัพยากรมากพอที่จะทำให้ประเทศเพื่อนบ้านพัฒนาจนสามารถดูดซับแรงงานของประเทศเหล่านี้ได้หมด ปัญหาการทะลักเข้าประเทศไทยเพื่อแสวงหาโอกาสในชีวิตที่ดีกว่าก็ยังมีอยู่ต่อไป

(4) นายจ้างบางส่วนยังเห็นแก่ได้ไม่คิดที่จะปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นและมุ่งมั่นจริงๆ ที่จะจ้างแรงงานคนไทย ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของนายจ้างที่ว่า “แรงงานไทยไม่ขยันเรียกร้องมากเกินไป” ซึ่งเป็นสาเหตุให้ต้องไปพึ่งแรงงานต่างด้าวเพราะว่าขยันกว่า นอบน้อมเชื่อฟังมากกว่า และการที่แรงงานคนไทยยังต้องเรียกร้องสิทธิ (ตามกฎหมาย) มากเกินไป ซึ่งเป็นข้อความที่ยืนยันถึงลักษณะนายจ้างที่เห็นแก่ตัว ที่มุ่งแต่จะลดต้นทุน (ด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวถูกๆ) โดยไม่ให้ความจริงใจที่จะจ้างแรงงานไทย อย่างไรก็ตาม ความล้มเหลวของการเพิ่มจำนวนการจ้างแรงงานคนไทยเป็นเรื่องของการขาดความสนใจจากภาครัฐที่จะให้การสนับสนุนภาคเอกชน ในการปรับค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างจริงจัง

(5) อาจจะมีความรู้สึกว่าค่าธรรมเนียมนายจ้างแรงงานต่างด้าวสูงเกินไป โดยเฉพาะนายจ้างขนาดเล็กและยังไม่มีกำหนดแนวทางการจ้างงานระยะสั้นหรือเป็นรายวัน รายปักษ์ รายเดือน เป็นฤดูกาลที่ชัดเจน

(6) ยังไม่มีการพิจารณาเรื่อง Levy จากการนำเข้าแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งขณะนี้ได้เริ่มนำเข้ามาในระยะหนึ่งแล้วเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารแรงงานต่างด้าว “น้ำดีไล่ น้ำเสีย”

• ปัญหามิใช่เศรษฐกิจ

(1) การนำเข้าแรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทำได้ง่าย เชื่องช้า มีสาเหตุมากจากหลายประการ เช่น อาจเกิดจากค่าใช้จ่ายแตกต่างกันมากระหว่างการนำเข้ามาในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายกับการลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย แต่ยังสามารถลักลอบทำงานอยู่ได้ในประเทศไทย ปัญหาจากการที่ไม่ได้รับความร่วมมือจากประเทศต้นทาง เช่น พม่า

(2) แรงงานต่างด้าวจำนวนหนึ่งยังมิได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการ รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(3) แรงงานต่างด้าวบางส่วนมีหนี้สินจากการเดินทาง (ลักลอบ) เข้ามาในประเทศไทย ส่วนหนึ่งเกิดจากค่านายหน้าผู้นำพาซึ่งสูงขึ้นจากประมาณ 3-5 พันบาท ในอดีตเพิ่มขึ้นเป็น 1-1.5 หมื่นบาท ในปัจจุบันทำให้แรงงานต่างด้าวระดับล่างมีเงินเหลือต่ำกว่าที่คาดหวังมาก นอกเหนือจากที่ถูกมิจอาชีพ (รวมทั้งนายจ้างบางคน หรือเจ้าหน้าที่บางคน) ยึดหน่วงค่าจ้างไว้นานๆ กรรโชกทรัพย์สิน จนถึงไม่จ่ายค่าจ้าง

(4) ยังมีปัญหาผู้ติดตาม (คนสูงอายุ ผู้หญิง และเด็ก) ซึ่งไม่ได้รับการจดทะเบียน ไม่ได้รับสิทธิในการเข้าเรียน รักษาพยาบาล และสิทธิอื่นๆ ที่พึงได้

(5) ปัญหาการเข้าถึงปัญหาการบริการสาธารณะและบริการทางสังคม อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านภาษาและการสื่อสารยังมีอยู่อีกมาก องค์กรภาคเอกชนช่วยได้ระดับหนึ่งเท่านั้น

(6) ยังไม่ได้รับสิทธิในการรวมตัวกันถึงขั้นจัดตั้งสหภาพ (ทั้งจดทะเบียนและไม่ได้จดทะเบียน) เพื่อดูแลกันเองและต่อรองกับนายจ้าง

- **สรุปและข้อเสนอแนะ**

- (1) **ระยะสั้น**

(1.1) ต้องควบคุมจำนวนการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเท่าที่จำเป็นจริงๆ และแก้ปัญหาผู้ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายให้ได้ดีกว่าทุกวันนี้

(1.2) มีนโยบายคุ้มครองสุขภาพคนงานต่างชาติให้ชัดเจน

(1.3) ลดปัญหาขบวนการค้ามนุษย์โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กตามชายแดน

(1.4) เร่งรัดให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ปี 2541 อย่างจริงจังครบถ้วน

(1.5) เร่งรัดให้มีการออกกฎเกณฑ์ในการอนุญาตให้ทำงานที่ยืดหยุ่นกว่าปัจจุบัน เช่น อาจจะมีบัตรอนุญาตเป็นรายสัปดาห์ รายเดือน รายปี รวมทั้งสามารถจดทะเบียนได้เป็นระยะๆ ตลอดปีเป็นต้น

(1.6) มีการประเมินสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวทุกปี และทำการเก็บข้อมูลให้ทราบความต้องการของผู้ประกอบกิจการอย่างแท้จริงทุกปีหรือปีเว้นปี

- (2) **ระยะยาว**

(2.1) เร่งรัดนำเข้าคนงานอย่างถูกกฎหมายตาม MOU ซึ่งได้ลงนามไปแล้วพร้อมๆ กับการยกเลิกการต่ออายุแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเป็นรายปีโดยเร็ว

(2.2) เร่งพัฒนากำแพงหรือเขื่อนเศรษฐกิจบริเวณชายแดนให้เป็นรูปธรรมโดยเร็ว เพื่อป้องกันการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวเข้าส่วนกลางของประเทศ ซึ่งควรสงวนตำแหน่งงานไว้สำหรับคนไทยเป็นส่วนใหญ่

(2.3) ดูแลในเรื่องของสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง

(2.4) สร้างกลไกความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อตรวจสอบสัญชาติและสร้างฐานข้อมูลร่วมกันเพื่อติดตามแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

(2.5) สร้างกลไกการตรวจสอบด้วยการร่วมมือระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศปลายทาง เพื่อป้องกันปัญหาการลักลอบเข้าเมืองและการค้ามนุษย์

(2.6) สร้างกลไกความร่วมมือเป็นเครือข่ายกับองค์กรระหว่างประเทศและองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันบริหารจัดการแรงงานข้ามแดน

(2.7) จัดทำฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องจนสามารถนำมาใช้ในมิติของความมั่นคงและอาชญากรรม รวมทั้งการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.2.7 ผู้ด้อยโอกาส ประกอบด้วย กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ และกลุ่มแรงงานเด็ก ได้แก่

• กลุ่มผู้สูงอายุ

ผลการศึกษาโครงสร้างประชากรของสหประชาชาติพบว่าในอีก 10 ปีข้างหน้าไทยมีแนวโน้มการเพิ่มสัดส่วนของผู้สูงอายุต่อจำนวนประชากรเป็นร้อยละ 13.8 และภายใน 20 ปีจะเพิ่มเป็นร้อยละ 20 คือจะมีการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว จากข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ในปี 2548 มีจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น 6.7 ล้านคน ผู้สูงอายุที่ทำงานประมาณ 2.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 38.6 ของผู้สูงอายุทั้งหมด ผู้สูงอายุที่ไม่ทำงานประมาณ 4.1 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 61.4 ของผู้สูงอายุทั้งหมด เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างสัดส่วนผู้สูงอายุที่ทำงานกับผู้สูงอายุที่ไม่ทำงาน พบว่า มีค่าเท่ากับร้อยละ 35.9 ในปี 2537 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 36.2 และ 38.6 ในปี 2546 และ 2548 ตามลำดับ ซึ่งแสดงถึงแนวโน้มการทำงานของผู้สูงอายุที่สูงขึ้น ทั้งนี้อาจมาจากปัจจัยเอื้อหลายประการ เช่น สุขภาพที่ยังแข็งแรง ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง และความต้องการในการแบ่งเบาภาระของครอบครัว เป็นต้น (ผู้สูงอายุกับการทำงาน, 2548)

(1) ปัญหาและความต้องการทางด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุเป็นวัยเกษียณจากการทำงานและเป็นวัยที่ความสามารถในการทำงานลดลง เป็นผลให้รายได้ที่เคยได้รับในขณะที่ทำงานลดน้อยลงจากเดิม ไม่ว่าจะเป็นผู้สูงอายุในภาคเกษตรที่อยู่ในชนบทหรือผู้สูงอายุที่เกษียณตัวเองจากระบบการทำงานในภาครัฐและเอกชน แหล่งรายได้ส่วนใหญ่ของผู้สูงอายุจึงมาจากบุตรหลานหรือญาติเป็นหลัก จากการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย (2545) พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีรายได้อันดับแรกมาจากบุตร (รวมบุตรเขยและสะใภ้) รองลงมาจากการทำงาน

เมื่อพิจารณารายได้เฉลี่ยของผู้สูงอายุเป็นรายภาค พบว่าผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครมีรายได้เฉลี่ยต่อปีสูงกว่าทุกภาคคือ 99,314 บาท รองลงมาได้แก่ ภาคกลาง ภาคใต้และภาคเหนือ ขณะที่ผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีรายได้เฉลี่ยน้อยที่สุดคือประมาณ 26,583 บาท และในภาพรวมผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 2,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมามีรายได้ระหว่าง 2,001-4,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 28.7 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2548) หากไม่มีเงินออมจากช่วงวัยที่ยังทำงานอยู่เพียงพอก็จะส่งผลให้ผู้สูงอายุต้องประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านการเงินได้ เนื่องจากความเพียงพอของรายได้นั้นสอดคล้อง

กับรายได้เฉลี่ยต่อปี โดยพบว่าผู้สูงอายุร้อยละ 63.5 ตอบว่ามีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ และผู้สูงอายุร้อยละ 35.8 ตอบว่ามีรายได้ไม่เพียงพอ ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 0.7 เท่านั้นที่เห็นว่ามีรายได้มากเกินความจำเป็น (ตารางที่ 7.28)

ตารางที่ 7.28 สถานการณ์การทำงาน การมีรายได้และความเพียงพอของรายได้

| การทำงานและรายได้ | กรุงเทพ มหานคร | ภาคกลาง | ภาคเหนือ | ภาคตะวันออก เชียงใหม่ | ภาคใต้ | รวม |
|---------------------------------|-------------------|---------|----------|--------------------------|--------|--------|
| ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ | 56.4 | 47.7 | 44.3 | 41.2 | 37.2 | 43.7 |
| รายได้เฉลี่ยต่อปีต่อคน (บาท) | 99,314 | 46,498 | 28,806 | 26,583 | 40,444 | 41,179 |
| ความเพียงพอของรายได้ (ร้อยละ) | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| - ไม่เพียงพอ | 15.0 | 28.3 | 35.1 | 49.1 | 35.8 | 35.8 |
| - เพียงพอ | 83.3 | 71.0 | 64.0 | 50.5 | 63.4 | 63.5 |
| - มากเกินความจำเป็น | 1.7 | 0.7 | 0.8 | 0.4 | 0.8 | 0.7 |

หมายเหตุ: รายได้หมายถึง รายได้รวมที่ผู้สูงอายุได้รับจากทุกแหล่ง อาทิ จากการทำงาน จากบุตร และจากดอกเบี้ยเงินฝาก

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2545.รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย. อ้างจากสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย 2547.

(2) ความต้องการของผู้สูงอายุที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน

จากการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยในโครงการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ โดยการสุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุใน 3 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม และนครราชสีมา จำนวน 120 คน พบว่าผู้สูงอายุร้อยละ 54.2 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ทั้งในเขตเมืองและชนบทมีรายได้ไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ความต้องการทำงานหลังเกษียณ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ระหว่างผู้สูงอายุในเมืองและชนบทมีความแตกต่างกันพอสมควร กล่าวคือผู้สูงอายุในชนบทต้องการทำงานมากกว่าผู้สูงอายุในเมือง เหตุผลสำคัญที่ผู้สูงอายุยังจำเป็นต้องทำงานอยู่คือต้องการรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว (ร้อยละ 42.6) โดยผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจนเกือบทั้งหมดที่สำรวจให้เหตุผลในเรื่องนี้มากที่สุด ผู้สูงอายุเกือบทั้งหมดมีความคิดเห็นว่า ผู้สูงอายุโดยทั่วไปที่มีสุขภาพดีควรทำงานต่อไปร้อยละ 81.7 ขณะที่ผู้สูงอายุร้อยละ 18.3 มีความเห็นว่าผู้สูงอายุแม้ว่าจะมีสุขภาพดีก็ไม่ควรทำงาน ดังตารางที่ 7.29 ซึ่งเหตุผลที่ผู้ไม่ประสงค์จะทำงานส่วนใหญ่เนื่องจากปัญหาด้านสุขภาพและอายุมาก

ตารางที่ 7.29 ความคิดเห็นของผู้สูงอายุต่อการทำงานหลังจากอายุ 60 ปี

| ความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานหลังอายุ 60 ปี | พื้นที่เมือง | | ชนบท | | รวม | |
|--|--------------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีควรทำงานต่อไป | 59 | 73.7 | 39 | 97.5 | 98 | 81.7 |
| ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีไม่ควรทำงาน | 21 | 26.3 | 1 | 2.5 | 22 | 18.3 |
| รวม | 80 | 100.0 | 40 | 100.0 | 120 | 100.0 |

ที่มา: จากการสำรวจของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยโครงการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ ปี 2549

ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีทัศนคติว่าถ้ามีสุขภาพแข็งแรงก็ควรทำงานต่อไป สำหรับลักษณะงานที่ผู้สูงอายุในเมืองและชนบทต้องการนั้นมีลักษณะเหมือนกันคือเป็นงานประเภทบางช่วงเวลาหรืองานอิสระ เช่น เป็นงานเบาๆ ไม่ต้องใช้แรงมาก มีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น และมีเวลาเป็นส่วนตัวดูแลครอบครัวได้ เป็นต้น รายละเอียดดังตารางที่ 7.30 ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องการทำงานบางช่วงเวลาหรืองานอิสระ โดยผู้สูงอายุให้ความเห็นว่าคุณลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุมากที่สุดคือ งานเบาๆ ไม่ต้องใช้แรงมากร้อยละ 63.3 รองลงมาคือ มีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นและมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้นร้อยละ 25.5 และร้อยละ 21.4 ตามลำดับ และสามารถเลือกสถานที่เองได้ ร้อยละ 18.4 โดยผู้สูงอายุต้องการทำงานที่บ้านหรือทำงานใกล้ๆ บ้าน ไม่ต้องการเดินทางไปทำงานไกลบ้านของตน

ตารางที่ 7.30 ลักษณะงานที่ผู้สูงอายุต้องการ

| ความคิดเห็น | พื้นที่เมือง | | ชนบท | | รวม | |
|---|--------------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ | 59 | 100.0 | 39 | 100.0 | 98 | 100.0 |
| ▪ <u>งานเต็มเวลาหรืองานประจำ</u> | | | | | | |
| 1. ได้รับค่าจ้าง/มีรายได้สม่ำเสมอ | 4 | 6.8 | 2 | 5.1 | 6 | 6.1 |
| 2. มีการกำหนดเวลาที่แน่นอน | 0 | 0.0 | 3 | 7.7 | 3 | 3.1 |
| 3. มีเพื่อนร่วมงานถาวร | 1 | 1.7 | 1 | 2.6 | 2 | 2.0 |
| 4. ได้โบนัส/แตะเอี้ย(ตอนตรุษจีน) | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| ▪ <u>งานบางช่วงเวลาหรืองานอิสระ</u> | | | | | | |
| 1. งานเบาๆ ไม่ต้องใช้แรงมาก | 36 | 61.0 | 26 | 66.7 | 62 | 63.3 |
| 2. มีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น | 16 | 27.1 | 9 | 23.1 | 25 | 25.5 |
| 3. มีเวลาส่วนตัว/ดูแลครอบครัวมากขึ้น | 12 | 20.3 | 9 | 23.1 | 21 | 21.4 |
| 4. สามารถกำหนดสถานที่เองได้ | 11 | 18.6 | 7 | 17.9 | 18 | 18.4 |
| 5. สามารถทำงานได้หลายแห่ง | 1 | 1.7 | 2 | 5.1 | 3 | 3.1 |

หมายเหตุ: 1. เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ 2. เฉพาะผู้ที่มีความคิดว่าคุณสูงอายุที่มีสุขภาพดีควรทำงานต่อไป 98 คน

ที่มา: จากการสำรวจของสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทยโครงการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ ปี 2549

ส่วนระยะเวลาที่ต้องการทำงานควรเป็นระยะเวลาสั้นๆ โดยผู้สูงอายุประมาณร้อยละ 50 ให้ความเห็นว่าถ้าอายุ 60-69 ปี ควรทำงานวันละ 3-4 ชั่วโมง หรือ 21-28 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดังตารางที่ 7.31 ซึ่งน้อยกว่าการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าผู้สูงอายุทำงานเฉลี่ย 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่ในปัจจุบันใช้เวลาทำงานวันละ 6-7 ชั่วโมง ไม่ต่างจากวัยแรงงานทั่วไปที่ทำงานแบบเต็มเวลา (Full Time) ส่วนผู้สูงอายุมีอายุตั้งแต่ 70 ปีขึ้นไป ควรทำงานวันละไม่เกิน 3 ชั่วโมง

ตารางที่ 7.31 ชั่วโมงการทำงานที่ผู้สูงอายุคิดว่าเหมาะสมที่สุด

| อายุ | ร้อยละชั่วโมงทำงาน ต่อวัน | | | | | | รวม |
|-------------------------|---------------------------|-------|-------|-------|---------------|--------|-------|
| | ต่ำกว่า 3 ชม. | 3 ชม. | 4 ชม. | 5 ชม. | มากกว่า 6 ชม. | ไม่ตอบ | |
| อายุระหว่าง 60-69 ปี | 11.2 | 26.5 | 20.4 | 18.4 | 15.3 | 8.2 | 100.0 |
| อายุระหว่าง 70 ปีขึ้นไป | 45.9 | 19.4 | 10.2 | 2.0 | 3.1 | 19.4 | 100.0 |

หมายเหตุ: เฉพาะผู้ที่คิดว่าผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีควรทำงานต่อไป 98 คน

ที่มา: จากการสำรวจของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย โครงการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ ปี 2549

ความต้องการความช่วยเหลือด้านการประกอบอาชีพพบว่า ผู้สูงอายุที่มีฐานะพอมีพอกินหรือฐานะดีส่วนใหญ่ยังไม่ต้องการได้รับความช่วยเหลือใดๆ ร้อยละ 28.6 รองลงมาคือ ต้องการให้รัฐสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพร้อยละ 24.3 และจัดหางานให้ทำร้อยละ 22.9 ตามลำดับ เช่นเดียวกับผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจนต้องการได้รับเงินสนับสนุนการประกอบอาชีพมากที่สุดร้อยละ 35.7 รองลงมาต้องการให้จัดหางานให้ทำร้อยละ 17.9 (ตารางที่ 7.32)

ตารางที่ 7.32 ความต้องการได้รับการช่วยเหลือในการประกอบอาชีพ

| ความต้องการ | ผู้สูงอายุที่มีฐานะพอมีพอกินหรือฐานะดี (ไม่ยากจน) | | ผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจน | | รวม | |
|--------------------------------|---|--------|--------------------------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| 1. ไม่ต้องการความช่วยเหลือ | 20 | 28.6 | 6 | 21.4 | 26 | 26.5 |
| 2. สนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพ | 17 | 24.3 | 10 | 35.7 | 27 | 27.6 |
| 3. หางานให้ทำ | 16 | 22.9 | 5 | 17.9 | 21 | 21.4 |
| 4. ฝึกอาชีพ/อบรมให้ความรู้ | 6 | 8.6 | 2 | 7.1 | 8 | 8.2 |
| 5. หาแหล่งขายหรือรับซื้อสินค้า | 3 | 4.3 | 1 | 3.6 | 4 | 4.1 |
| 6. อื่นๆ | 5 | 7.1 | 2 | 7.1 | 7 | 7.1 |
| ไม่ตอบ | 3 | 4.3 | 2 | 7.1 | 5 | 5.1 |
| รวม | 70 | 100.0 | 28 | 100.0 | 98 | 100.0 |

หมายเหตุ: เฉพาะผู้ที่คิดว่าผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีควรทำงานต่อไป 98 คน

ที่มา: จากการสำรวจของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย โครงการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ ปี 2549

สำหรับปัญหาและแนวโน้มในอนาคต กระทรวงการคลังได้ประเมินว่าคนที่เกษียณอายุถ้าจะให้ให้มีเงินพอใช้ไปตลอดชีวิตควรมีเงินออมประมาณ 4.9 ล้านบาท หรือตามมาตรฐานสากลคาดประมาณว่า “รายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานหลังเกษียณอายุจะอยู่ที่ประมาณร้อยละ 50-60 ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย” ฉะนั้นหากพิจารณาประกันสังคมในประเทศไทยสิ่งที่ต้องคำนึงคือ การอยู่รอดของกองทุนชราภาพ เพราะหลังจากประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว ผู้สูงอายุจะมีอายุคาดเฉลี่ยสูงขึ้นส่งผลให้มีช่วงเวลายาวขึ้นที่กระทบต่อภาระการเงินของตนเองและครอบครัว นอกจากนี้ค่าใช้จ่ายของประเทศในการดูแลผู้สูงอายุจะสูงขึ้นด้วย การมีผู้ที่ไม่ทำงานในสัดส่วนค่อนข้างสูงความได้เปรียบในการแข่งขันทางด้านแรงงานของประเทศ

จะหมดไป และเกิดช่องว่างระหว่างรายได้ ซึ่งจากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลในปี 2547 พบว่าโดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มคนที่อายุ 60 ปีขึ้นไป จะมีรายจ่ายสูงกว่ารายได้ต่อปีโดยเฉลี่ยประมาณ 36,000 บาท และต้องใช้เงินประมาณ 150,000 ล้านบาทในการปิดช่องว่างระหว่างรายได้ (อ้างอิงจาก กระทรวงการคลัง <http://www.fpo.go.th>)

(3) บทบาทของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ได้ขยายความคุ้มครองการประกันสังคมกรณีชราภาพ โดยเริ่มดำเนินการวันที่ 31 ธันวาคม 2541 ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับในกรณีชราภาพมี 2 ลักษณะคือ บำนาญให้ตลอดชีวิต (Pension) และบำเหน็จหรือเงินก้อน (Lump-sum) โดยส่งเงินสมทบเป็นร้อยละของรัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2543 อัตราส่วน 1:2:2 ตั้งแต่ 1 มกราคม 2546 เป็นต้นไป ปรับอัตราดอกเบี้ยเงินประกันสังคมเป็นร้อยละ 4.7 กรณีเงินบำนาญชราภาพต้องจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 180 เดือน หากจ่ายไม่ครบให้ได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ ทั้งนี้ผู้ประกันตนจะต้องมีอายุ 55 ปีบริบูรณ์

กรมการจัดหางาน ตั้งหน่วยงานศูนย์กลางติดต่อประสานให้แก่ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน และบริษัทต่างๆ ที่ต้องการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน ซึ่งกรมการจัดหางานมีหน่วยงานจัดตั้งดำเนินการในทุกจังหวัด

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหน่วยงานฝึกอบรมเกี่ยวกับผู้ดูแลผู้สูงอายุทำงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้ง เปิดฝึกอบรมทักษะ อาชีพต่างๆ ให้แก่ผู้สูงอายุที่สนใจ

นอกจากนี้ ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดหน้าที่หน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2547 ได้ระบุให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในเรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครอง การส่งเสริมและการสนับสนุนผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพและฝึกอบรมที่เหมาะสม ตามมาตรา 11(3) ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการออกประกาศแล้ว ลงวันที่ 16 กันยายน 2547

(4) ข้อเสนอแนะ

- ขยายอายุเกษียณและการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานจะเริ่มมีความสำคัญมากขึ้น เพราะนอกจากจะช่วยให้เวลาที่อยู่โดยไม่มีรายได้สั้นลงและเพิ่มช่วงเวลาการออมในช่วงบั้นปลายชีวิตให้ยาวออกไป

- ช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องและในด้านสุขภาพจิตคือช่วยลดความเหงาด้วยการทำงานที่สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้สูงอายุ เช่น การทำงานไม่เต็มเวลา (part time) การสงวนอาชีพเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น กรณีตัวอย่างในต่างประเทศ เช่น สิงคโปร์ มีการขยายอายุเกษียณจาก 60 ปี เป็น 62 ปี และ 67 ปีในอนาคต มีการปรับค่าจ้างให้เอื้อต่อผู้สูงอายุ หรือในประเทศญี่ปุ่นมีการขยายอายุเกษียณจาก 60 ปี เป็น 65 ปี

- ส่งเสริมการฝึกอาชีพและจัดหางานที่มีรูปแบบหลากหลายให้เหมาะสมกับวัยและความสามารถ ในลักษณะของงานชั่วคราว สนับสนุนการเป็นผู้ประกอบกิจการ และลดระเบียบกีดกันการเข้าทำงานของผู้สูงอายุ

- ส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุมีความเข้าใจในปัญหาและความต้องการของกันและกันได้ดี ตามแนวคิดการใช้ชุมชนเป็นพื้นฐานหลัก (Community Based Approach) ผู้สูงอายุจะมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นและจะช่วยลดการพึ่งพิงบริการของรัฐได้
 - จัดสวัสดิการด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุที่ยากจนและไม่มีแหล่งพึ่งพิงที่เพียงพอ
 - การทำงานของผู้สูงอายุ รัฐควรเสริมสร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุทำงานตามความต้องการไปจนสังขารไม่เอื้ออำนาจเพื่อดำรงไว้ซึ่งสุขภาพร่างกายและทางใจของผู้สูงอายุโดยผู้สูงอายุที่มีทักษะและความรู้อยู่แล้วก็เป็นเรื่องของการสร้างโอกาสให้กับผู้สูงอายุ โดยทำงานที่ไม่มุ่งที่เป็นการสร้างรายได้แต่เพียงอย่างเดียว ส่วนผู้ไม่มีทักษะและยังปรารถนาจะทำงานก็ควรจะมีเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าไปให้ความรู้ถึงที่ และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย การตรวจสอบว่าผู้สูงอายุต้องการทำงานแบบใดมากน้อยเพียงใดควรอาศัยเครือข่ายของชมรมผู้สูงอายุเป็นผู้สนับสนุนข้อมูลส่วนนี้ให้ได้ การมีงานทำของผู้สูงอายุมีเน้นที่ค่าจ้างอย่างเดียวแต่เน้นที่กิจกรรมด้านหัตถอุตสาหกรรมที่หลากหลายรูปแบบตามองค์ความรู้ของท้องถิ่นที่สืบทอดกันมา โดยมีหน่วยงานของรัฐและเอกชนเข้าไปสนับสนุนในเรื่องการจัดหาปัจจัยการผลิต การบริหารและการตลาด และที่สำคัญสามารถส่งเสริมการมีงานทำผ่านองค์กรที่มีอยู่แล้วในชนบทและในเมืองคือ สหกรณ์รูปแบบต่างๆ หรือกลุ่มเกษตรกร กลุ่มเพื่อการพัฒนาการเกษตรรูปแบบอื่นๆ สามารถใช้เครือข่ายสมาชิกที่มีอยู่แล้วทั่วประเทศเพื่อสนับสนุนให้เป็นแหล่งงานแก่ผู้สูงอายุที่ต้องการมีงานทำ

- **กลุ่มคนพิการ**

- (1) **สถานภาพและการทำงานของคนพิการ**

จากการสำรวจความพิการและภาวะทุพพลภาพ ปี 2545 สำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า มีคนพิการประมาณ 1,098,000 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.7 ของประชากรทั้งหมดของประเทศในขณะนั้นคือ 63,303,000 คน เมื่อพิจารณาภาพรวมของทั้งประเทศพบว่า คนพิการอาศัยอยู่นอกเขตเทศบาลมากกว่าในเขตเทศบาล และภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอัตราร้อยละของประชากรที่พิการสูงกว่าภาคอื่น คือ ร้อยละ 2.4 ของประชากรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาคือ ภาคใต้และภาคเหนือ มีอัตราประชากรที่พิการร้อยละ 1.9 และ 1.8 ตามลำดับ ภาคกลาง (ไม่รวมกรุงเทพมหานคร) มีร้อยละ 1.1 และกรุงเทพมหานครมีอัตราประชากรคนพิการร้อยละ 0.7 ของประชากรในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 7.33 จำนวนและร้อยละของคนพิการ จำแนกตามเพศ ภาค และเขตการปกครอง

| ภาคและเขตการปกครอง | จำนวนคนพิการ (พันคน) | ร้อยละ |
|-----------------------|----------------------|--------|
| ทั่วประเทศ | 1,097.9 | 1.7 |
| ในเขตเทศบาล | 215.2 | 1.0 |
| นอกเขตเทศบาล | 882.7 | 2.1 |
| กรุงเทพมหานคร | 53.0 | 0.7 |
| ภาคกลาง | 163.1 | 1.1 |
| ภาคเหนือ | 208.1 | 1.8 |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 514.2 | 2.4 |
| ภาคใต้ | 159.5 | 1.9 |

หมายเหตุ: ร้อยละคำนวณจากประชากร เพศ ภาค และเขตการปกครองเดียวกัน

ที่มา: การสำรวจความพิการและภาวะทุพพลภาพ ปี 2545 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

จากจำนวนคนพิการทั้งหมดพบว่า มากกว่าครึ่งเป็นคนพิการเพศชาย ร้อยละ 50.4 และคนพิการเพศหญิง ร้อยละ 49.6 และเมื่อจำแนกตามช่วงอายุพบว่าจำนวนคนพิการจะเพิ่มมากขึ้นตามอายุที่เพิ่มสูงขึ้น กล่าวคือ ผู้ที่พิการในช่วงอายุที่ต่ำกว่า 30 ปี มีสัดส่วนต่ำกว่าร้อยละ 1 ของประชากรในช่วงอายุเดียวกัน และจะค่อยๆ เพิ่มสูงขึ้น จนถึงช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไปที่มีจำนวนผู้ที่พิการมากที่สุดคือ ร้อยละ 9.3 ของประชากรในช่วงอายุเดียวกัน เนื่องจากระดับความรุนแรงของปัญหาสุขภาพจะค่อนข้างไปในระดับปานกลางถึงมากเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น

สำหรับการศึกษาของคนพิการ พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า รวมทั้งที่ไม่มีการศึกษาร้อยละ 93.4 ของคนพิการทั้งหมด ซึ่งจะเห็นว่ามีความรู้สูง ส่วนที่เหลือร้อยละ 5.6 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และร้อยละ 1.0 มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา เมื่อพิจารณาอาชีพของผู้ที่พิการพบว่า ผู้ที่พิการอายุ 15 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่มีอาชีพหรือไม่มีงานทำถึงร้อยละ 71.5 และมีเพียงร้อยละ 28.5 ที่มีงานทำ และเมื่อพิจารณาเฉพาะผู้ที่มีงานทำพบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่งของคนพิการที่มีงานทำประมาณร้อยละ 58.3 มีอาชีพทางด้านการเกษตรและประมง รองลงมาคือ อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ มีประมาณร้อยละ 12 และอาชีพทางด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง มีประมาณร้อยละ 12 และอาชีพพนักงานบริการ พนักงานในร้านค้า ตลาด มีประมาณร้อยละ 8.6

หากพิจารณาตามสถานภาพการทำงานพบว่า คนพิการที่มีงานทำส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวมีประมาณร้อยละ 47.5 และช่วยธุรกิจในครัวเรือนมีประมาณร้อยละ 29.0 เป็นลูกจ้างเอกชนมีประมาณร้อยละ 19.4 เป็นลูกจ้างรัฐบาลและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีเพียงร้อยละ 1.2 เท่านั้น ซึ่งคนพิการที่มีงานทำและมีรายได้ส่วนใหญ่จะมีรายได้ต่ำ กล่าวคือ มีรายได้ต่ำกว่า 2,500 บาท ร้อยละ 57.2 รองลงมาได้ระหว่าง 2,500-5,000 บาท มีร้อยละ 30.5 และที่มีรายได้มากกว่า 5,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 11.8 เท่านั้น

(2) ความต้องการได้รับการช่วยเหลือจากภาครัฐ

ความต้องการของคนพิการมีความหลากหลาย ขึ้นอยู่กับประเภทและความรุนแรงของความพิการ คนพิการที่มีสภาพความพิการน้อย/ไม่รุนแรง อาจต้องการเพียงความเข้าใจและการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม คนพิการที่มีสภาพความพิการมากขึ้นอาจต้องการอุปกรณช่วยเหลือ ทั้งแบบธรรมดาและแบบพิเศษที่มีราคาแพง หรือบางคนอาจต้องใช้ยาหรือวัสดุสิ้นเปลืองประจำวัน เช่น ยาระงับประสาท หรือถ่านสำหรับเครื่องช่วยฟัง เป็นต้น ซึ่งจากการสำรวจคนพิการปี 2544 สำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า คนพิการต้องการบริการหรือความช่วยเหลือจากรัฐในเรื่องการรักษา/การผ่าตัด/กายภาพบำบัด ในอัตราที่สูงคือ ร้อยละ 40.7 รองลงมาคือ กู้ยืมเงินทุนสำหรับประกอบอาชีพร้อยละ 12.7 และการฝึกอาชีพและการจัดหางานให้ทำร้อยละ 8.5

เมื่อพิจารณาตามเขตที่อยู่อาศัยพบว่า คนพิการที่อาศัยทั้งในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล ต้องการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องการรักษา/การผ่าตัด/กายภาพบำบัดไม่แตกต่างกันมากนักคือ ร้อยละ 41.0 และ ร้อยละ 40.6 ตามลำดับ การกู้ยืมเงินสำหรับประกอบอาชีพของคนพิการนอกเขตเทศบาลจะสูงกว่าคนพิการในเขตเทศบาล คือ ร้อยละ 13.6 และร้อยละ 9.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 7.34 ร้อยละของคนพิการ จำแนกตามความต้องการได้รับการบริการหรือความช่วยเหลือจากรัฐบาล เขตการปกครองและเพศ

| การบริการหรือความช่วยเหลือจากรัฐบาล | รวม | เขตการปกครอง | | เพศ | |
|---|------|--------------|--------------|------|------|
| | | ในเขตเทศบาล | นอกเขตเทศบาล | ชาย | หญิง |
| ต้องการบริการหรือความช่วยเหลือจากรัฐบาล | 94.1 | 88.9 | 95.7 | 96.4 | 91.0 |
| การรักษา/การผ่าตัด/กายภาพบำบัด | 40.7 | 41.0 | 40.6 | 40.5 | 41.0 |
| การกั๊ยืมเงินทูลสำหรับประกอบอาชีพ* | 12.7 | 9.7 | 13.6 | 14.3 | 10.4 |
| การฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ* | 8.5 | 9.0 | 8.3 | 9.1 | 7.5 |
| การจัดหางานให้ทำ* | 8.5 | 7.4 | 8.9 | 9.1 | 7.7 |
| การจัดหาอวัยวะเทียมและเครื่องช่วยคนพิการ | 7.4 | 6.4 | 7.7 | 7.8 | 7.0 |
| การศึกษาพิเศษสำหรับคนพิการ | 4.7 | 4.9 | 4.6 | 4.8 | 4.4 |
| การให้เข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์ | 4.6 | 3.2 | 5.0 | 4.4 | 4.8 |
| จัดให้มีเครื่องหมายพิเศษสำหรับคนพิการบนทางเท้า | 0.5 | 1.1 | 0.3 | 0.5 | 0.5 |
| การจัดให้เรียนร่วมกับนักเรียนปกติ | 0.4 | 0.8 | 0.3 | 0.6 | 0.2 |
| จัดให้มีทางเดินลาดสำหรับขึ้นลงทางเท้าและบันได | 0.3 | 0.6 | 0.2 | 0.2 | 0.4 |
| จัดให้มีลิฟท์ขึ้นลงอาคาร | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.2 |
| อื่นๆ เช่น การสงเคราะห์ครอบครัว /ให้ข้อมูลข่าวสาร | 5.7 | 4.7 | 6.1 | 5.0 | 6.9 |
| ไม่ต้องการบริการหรือความช่วยเหลือจากรัฐบาล | 24.8 | 29.5 | 23.4 | 24.9 | 24.8 |
| ไม่ทราบ | 1.6 | 1.5 | 1.7 | 1.6 | 1.7 |

หมายเหตุ: 1. ร้อยละคำนวณจากประชากรพิการในเขตการปกครองและเพศเดียวกัน
2. ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบและไม่เกิน 3 คำตอบ

จากความต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาลดังกล่าวข้างต้น หากพิจารณาเฉพาะความต้องการเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของคนพิการ (การกั๊ยืมเงินสำหรับประกอบอาชีพ การฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ และการจัดหางานให้ทำ) มีประมาณร้อยละ 29.7 ของคนพิการที่ต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาล ทั้งนี้เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 2,500 บาทต่อเดือน ซึ่งหากเปรียบเทียบรายได้ของคนปกติและคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปทำงาน พบว่า คนปกติมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าคนพิการเกือบเท่าตัว คือรายได้ของคนปกติประมาณ 4,086 บาทต่อเดือน ขณะที่คนพิการมีรายได้ประมาณ 2,574 บาทต่อเดือน (การสำรวจคนพิการปี 2544 สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

(3) การส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำในประเทศไทย

องค์การสหประชาชาติได้เริ่มแก้ไขปัญหาให้กับคนพิการด้วยการประกาศให้ปี 2542 เป็นปีคนพิการสากล และกำหนดให้ปี 2526-2535 เป็นทศวรรษคนพิการ เป็นจุดเริ่มต้นให้ประเทศต่างๆ เกิดการตื่นตัวและหันมาให้ความสำคัญกับคนพิการมากขึ้น ประเทศไทยได้เริ่มปฏิบัติต่อคนพิการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมด้วยการประกาศเจตนารมณ์ว่า “คนพิการ” เป็นทรัพยากรส่วนหนึ่งที่สำคัญ และสามารถฟื้นฟูสภาพความพิการด้วยการดูแล บำบัด รักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข จึงประกาศใช้ พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

พ.ศ. 2534 ขึ้น โดยเฉพาะในมาตรา 17¹² ที่กำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจในการออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน

หลังจากนั้นปี 2537 กระทรวงแรงงานได้ประกาศกฎกระทรวงเรื่อง “**การจ้างงานคนพิการและการส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2537**” โดยระบุให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเอกรชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้เข้าทำงานในสัดส่วนลูกจ้าง 200 ต่อคนพิการ 1 คน (200:1) และกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีหน้าที่ต้องรับคนพิการเข้าทำงานแต่ประสงค์จะไม่รับคนพิการ ก็สามารถส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งส่วนหนึ่งจะนำไปให้คนพิการกู้ยืมสำหรับประกอบอาชีพอิสระต่าง ๆ

นอกจากนี้ **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540** ได้บัญญัติสาระในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานสวัสดิการสังคมไว้ว่า “**เน้นศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย ตลอดจน สิทธิมนุษยชนต้องได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคม คือ เด็ก สตรี คนพิการ ผู้สูงอายุ**” ในส่วนของคนพิการกำหนดไว้ในมาตรา 55 บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

หลังจากนั้นในปี 2545 รัฐบาลกำหนดให้เป็นปีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการเพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมทั้งมีอาชีพ เกิดรายได้และอยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรีมากขึ้น โดยมี **แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2549** มีสาระสำคัญในการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างสอดคล้องลงตัว เพื่อให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีส่วนร่วมในสังคมอย่างยุติธรรม เสมอภาคและสร้างสรรค์ (สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ, 2541 หน้า 1 อ้างอิงจาก สุจรรยา ศิริไชย)

(4) บทบาทของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวกับคนพิการ

(4.1) ภาระงานตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

ตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มาตรา 17 (2) ว่าด้วยให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกรชนรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น ซึ่งกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบในเรื่องส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ โดยประกาศกฎกระทรวงเรื่อง “**การจ้างงานคนพิการและการส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2537**” ตามที่กล่าวไว้แล้วนั้น ปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้กำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการรองรับเพื่อช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ดีขึ้น เพื่อให้คนพิการมีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้เป็นของตนเอง

¹² มาตรา 17 เพื่อเป็นการคุ้มครองและสงเคราะห์คนพิการ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนด

(1) ลักษณะอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะอื่นที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ

(2) ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกรชนรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น

กรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กำหนดจะขอส่งเงินเข้ากองทุนตาม มาตรา 16 ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแทนคนพิการเข้าทำงานก็ได้

ไม่เป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคม แต่เนื่องจากลักษณะความพิการประเภทต่างๆ ที่ปรากฏให้เป็นโดยทั่วไป ทำให้นายจ้าง/สถานประกอบการกิจการ มีทัศนคติว่าคนพิการจะเป็นภาระ และไม่สามารถทำงานที่คาดหวังได้

ดังนั้น นายจ้างจึงไม่ประสงค์ที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน แม้ว่าพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการได้กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องรับคนพิการเข้าทำงาน 1 คน แต่พระราชบัญญัติดังกล่าวไม่มีบทลงโทษ นายจ้างจึงหลีกเลี่ยงการรับคนพิการเข้าทำงาน โดยการเลือกส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแทน ซึ่งเป็นการตัดโอกาสคนพิการได้แสดงความสามารถในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน ได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการ “ส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ” เพื่อให้คนพิการสามารถช่วยเหลือตนเองได้และเป็นสื่อกลางให้นายจ้าง/สถานประกอบการเห็นศักยภาพของคนพิการและจ้างงานคนพิการเข้าทำงานให้มากขึ้น

(4.2) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของกระทรวงแรงงาน

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่จัดฝึกอบรมให้คนพิการสามารถทำงานได้กว้างขวางขึ้น โดยขึ้นอยู่กับทักษะ ความถนัด และความพิการแต่ละประเภท
- กรมการจัดหางานทำหน้าที่พิจารณาบรรจุงานตามความเหมาะสมกับสภาพความพิการ คนพิการทำงานได้ตามทักษะ ความถนัด ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทำหน้าที่ ส่งเสริมให้สถานประกอบการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 โดยกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไปรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราร้อยละ 0.5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด หรือสัดส่วน 200:1 และดูแลเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยความสะดวกแก่คนพิการในอาคาร
- สำนักงานประกันสังคมมีหน้าที่จัดให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพให้แก่คนพิการ ด้วยการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพความพิการของแต่ละคนเพื่อให้คนพิการสามารถทำงานในสถานประกอบการเดิม หรือทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างไปจากหน้าที่เดิม

ปัญหาและอุปสรรค ในการมีงานทำของคนพิการ แบ่งสาเหตุมาจาก 2 กลุ่ม คือ จากกลุ่มคนพิการเอง และจากนายจ้าง/สถานประกอบการ รายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มคนพิการ ได้แก่
 - ลักษณะความพิการของคนพิการไม่สอดคล้องกับลักษณะงานที่สถานประกอบการต้องการทำให้ไม่ได้รับการบรรจุเข้าทำงาน
 - คนพิการไม่มีความรู้ ความสามารถ ตามที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการ
 - คนพิการยังขาดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจ้างงานของสถานประกอบการ หรือข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่เหมาะสม
 - คนพิการมีการประเมินค่าของตนเองต่ำ และการที่ครอบครัวดูแลเอาใจใส่จนเกินเหตุทำให้ไม่กล้าออกสู่สังคม
 - ขาดปัจจัยทางกฎหมายที่จะมาช่วยส่งเสริมสนับสนุน

- คนพิการบางคนต้องการค่าจ้างสูง ทำให้สถานประกอบการไม่กล้าที่จะรับเข้าทำงานเพราะยังไม่ทราบถึงความสามารถในการทำงานจึงหันไปจ้างคนปกติทำงานแทน

2. นายจ้าง/สถานประกอบการ ได้แก่

- นายจ้าง/สถานประกอบการมองว่าคนพิการเป็นบุคคลไร้ความสามารถทำงานล่าช้าหรือทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ การรับคนพิการเข้าทำงานเป็นการเพิ่มภาระให้กับนายจ้างทั้งในเรื่องการปรับปรุงสถานที่และการที่เพื่อนร่วมงานหรือนายจ้างต้องคอยดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ
- นายจ้างหรือสถานประกอบการ มีทัศนคติไม่ดีต่อการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการเนื่องจากมองว่าเป็นภาระหรือเป็นภาพที่ไม่ดี

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

1. เร่งให้มีการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางทุกรูปแบบเกี่ยวกับศักยภาพความสามารถในการทำงานของคนพิการ โดยนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย คือ นายจ้าง ผู้ประกอบการ คนพิการ และประชาชนทั่วไปได้ทราบและเข้าใจอย่างถูกต้อง

2. หน่วยงานภาครัฐ องค์กรนายจ้าง และองค์กรคนพิการ ควรประสานการทำงานเป็นเครือข่ายความร่วมมือกันในการเข้าถึงคนพิการในพื้นที่เพื่อให้ความช่วยเหลือด้านอาชีพ มีกลไกในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้คนพิการมีโอกาสอย่างเต็มที่ในการมีความมั่นคงและรักษาเอาไว้ซึ่งสภาพการจ้างงานที่เหมาะสม

3. ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการที่ไ้ทำงานในสถานประกอบการต่างๆ เพื่อช่วยให้นายจ้างและลูกจ้างปรับตัวเข้าหากันได้ตามสภาพแวดล้อมแต่ละแห่ง

4. ค้นหาคนพิการและจัดบริการให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่คนพิการ และครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งถึงและต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง เป็นสถาบันหลักในการดูแล และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในครอบครัว

5. รัฐควรกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจรับคนพิการเข้าทำงานอย่างน้อยที่สุดในอัตราส่วนเท่ากับสถานประกอบการของเอกชน รวมถึงการจัดการศึกษา การฝึกอบรม การจัดงานและรับเข้าทำงาน

6. ควรมีการพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม และความรู้สึกลงในการมีคุณค่าในตนเองของคนพิการ การสร้างแรงจูงใจแก่คนพิการให้มีความอดทนและสามารถพึ่งตนเองได้

ทั้งนี้ได้แบ่งข้อเสนอแนะรูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การส่งเสริมให้คนพิการทำงานในสถานประกอบการ ควรดำเนินการดังนี้

1. จัดบุคลากรเฉพาะการให้บริการคนพิการ โดยมีคุณสมบัติดังนี้

1.1 สามารถสื่อสารกับคนพิการได้ทุกประเภท อาทิเช่น มีความรู้ภาษามือ เพื่อสามารถสื่อสารกับคนพิการที่พิการทางการได้ยิน เป็นต้น

1.2 มีความรู้เกี่ยวกับคนพิการทุกประเภทสามารถวิเคราะห์ความพิการของบุคคลให้สอดคล้องกับการทำงานได้ เพราะงานแต่ละตำแหน่งมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน อาทิเช่น งาน

ประชาสัมพันธ์ จำเป็นจะต้องใช้หูและปาก แต่คนพิการเป็นใบ้ หูตึง ก็ไม่สามารถทำงานได้ ดังนั้นจำเป็นจะต้องจำแนกประเภทของความพิการและประเมินความสามารถของคนพิการว่าอยู่ในระดับไหน

1.3 มีความสามารถวิเคราะห์ลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งว่าเหมาะสมกับคนพิการประเภทไหน และต้องมีความรู้เรื่องตลาดแรงงานของคนพิการ

2. จัดสถานที่ให้บริการสำหรับคนพิการโดยเฉพาะแยกจากการให้บริการบุคคลปกติ

3. จัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือด้านส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการทั้งภาครัฐและเอกชน

4. จัดตั้งศูนย์ทดสอบความสามารถของคนพิการตามคุณลักษณะที่นายจ้างต้องการ เพื่อเตรียมความพร้อมคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ถ้ามีความสามารถจะออกหนังสือรับรองให้ ถ้าความสามารถยังไม่ถึงให้จัดหลักสูตรอบรมให้ตามลักษณะหรือคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการ

5. การจัดเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพแก่คนพิการ เพื่อช่วยเหลือคนพิการเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานหรือการหางาน

6. การจัดงานวันนัดพบแรงงานคนพิการ ควรเป็นกิจกรรมประจำที่จัดขึ้นทุกปี เพื่อให้คนพิการ สถานประกอบกิจการ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง มาพบปะกัน ทำให้เกิดการจ้างงาน เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน และคนพิการ ก่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

รูปแบบที่ 2 การส่งเสริมคนพิการให้ประกอบอาชีพอิสระ

ปัจจุบันโอกาสในการทำงานของคนพิการที่จะเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการ หรือเป็นลูกจ้างในหน่วยงานอื่นค่อนข้างน้อย ดังนั้นคนพิการที่มีศักยภาพจึงพยายามที่จะแสวงหาอาชีพ เพื่อหารายได้เลี้ยงตนเองจึงหันมาประกอบอาชีพอิสระเป็นจำนวนมาก อาทิเช่น ทำงานประดิษฐ์ หรือขายของ เป็นต้น ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ควรร่วมมือกันจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพสำหรับคนพิการโดยตรง เพื่อที่จะฝึกอบรมอาชีพอิสระสำหรับคนพิการโดยเฉพาะมีเจ้าหน้าที่คอยให้คำปรึกษาและแนะนำอย่างใกล้ชิด เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำของคนพิการอีกทางหนึ่ง

เมื่อปี 2549 เมื่อวันแรงงานแห่งชาติ สมาคมคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย และองค์การคนพิการสากลประจำภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ได้ออกมาเรียกร้องให้รัฐบาลพิจารณาการให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับที่ 159 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention 1983 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (บุคคลพิการ) ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ ได้เน้นให้เห็นถึงความเสียเปรียบของบุคคลพิการในด้านการทำงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ รวมถึงพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการจากการทำงาน และคนพิการทั่วไป

นโยบายของรัฐบาลที่ผ่านมา มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้แรงงานทุกกลุ่มมีงานทำ ไม่เว้นแม้แต่บุคคลพิการ ได้รับการคุ้มครองและดูแลความปลอดภัยในการทำงาน และมีหลักประกันความมั่นคงและสวัสดิการแรงงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม จึงเห็นได้ว่าอนุสัญญาฉบับนี้มีความสอดคล้องกับนโยบาย รัฐบาล ได้มีการใส่ใจและพยายามที่จะปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านการทำงานของบุคคลพิการมาเสมอ

เนื้อหาของอนุสัญญาฉบับนี้ บุคคลพิการ หมายถึง บุคคลที่โอกาสในการได้รับการจ้างงาน รักษาหน้าที่การงาน และก้าวหน้าในการทำงานที่เหมาะสม ถูกกีดกันจากผลของการทุพพลภาพทั้งด้านร่างกายหรือ

จิตใจ ตัวอนุสัญญาฉบับนี้มีทั้งสิ้น 17 มาตรา รวมทั้งข้อเสนอแนะฉบับที่ 99 และฉบับที่ 168 ที่ระบุถึงแนวทางขั้นพื้นฐานในการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพสำหรับคนพิการ ประเทศไทยจะต้องแก้ไขปรับปรุงกฎหมายระเบียบ หรือข้อบังคับที่จำกัดสิทธิ หรือเลือกปฏิบัติต่อคนพิการด้านอาชีพ ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ส่งเสริมมาตรการความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด และการจัดสวัสดิการ การดูแลคนพิการทุพพลภาพ

การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ ประเทศไทยจะได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถช่วยเหลือคนพิการในด้านการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำ เป็นการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการแก้ไขปัญหอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ซึ่งจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ

• กลุ่มแรงงานเด็ก

สถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีผลกระทบต่อการใช้แรงงานเด็ก โดยพบว่าแรงงานเด็กในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมลดลง (มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก) แต่คาดว่ายังมีแรงงานเด็กในภาคเกษตรกรรมและบริการเพิ่มขึ้นและกระจายตัวสู่ชนบทมากขึ้น ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้แรงงานเด็กที่สำคัญคือ ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่ทำให้ผู้ประกอบการพยายามลดต้นทุน โดยการจ้างงานแบบเหมาช่วงและให้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งอาจทำให้มีการใช้แรงงานเด็กมากขึ้น ในขณะที่ยังไม่มีมาตรการและกฎหมายในการคุ้มครองอย่างเหมาะสม นอกจากนี้การที่เศรษฐกิจถดถอยยังมีผลกระทบต่อรายได้ของครอบครัว ทำให้เด็กต้องออกจากระบบการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น

สำหรับประเทศไทย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้างแรงงานเด็กตามกฎหมาย คือ ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ ซึ่งปัญหาที่แรงงานเด็กประสบทั้งแรงงานเด็กตามกฎหมายและกลุ่มแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี มีลักษณะคล้ายกัน จากการประมวลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีรายละเอียดดังนี้

- ปัญหาการใช้แรงงานเด็กอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- ปัญหาทุพโภชนาและสุขภาพอนามัย ซึ่งเกิดจากเด็กที่ทำงานมักอาศัยอยู่กับนายจ้างมีระยะเวลาทำงานที่ยาวนานมีเวลาพักผ่อนน้อย อาหารที่นายจ้างจัดให้ส่วนใหญ่มีคุณภาพ ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมต่างๆ ทั้งที่ทำงานและที่พักไม่ถูกสุขลักษณะ
- เด็กที่ทำงานมักจะมีการศึกษาต่ำ การทำงานจะไม่ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม
- ปัญหาการปรับตัว เด็กที่ทำงานในช่วงวัยที่กำลังเจริญเติบโตเป็นวัยรุ่น เป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกายและอารมณ์ การที่เด็กต้องทำงานอยู่ในสถานที่ไม่เอื้ออำนวยไม่ถูกสุขลักษณะห่างไกลครอบครัว ญาติพี่น้อง ย่อมทำให้การพัฒนาการของเด็กมีปัญหา

การแก้ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก ตามขอบเขตภาระหน้าที่ของกระทรวงแรงงานจำเป็นต้องสร้างระบบกลไกการดำเนินงานของกระทรวงให้มีประสิทธิภาพและคล่องตัว เช่น มีแผนแม่บทและยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหาการใช้แรงงานเด็กอย่างเป็นธรรมรองรับการดำเนินกิจกรรม และจัดตั้งองค์กรกลางที่มีทรัพยากรเพียงพอมีลักษณะเป็นเครือข่ายสนับสนุนให้หน่วยงานจากกระทรวงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นชุมชนซึ่งเป็นถิ่นต้นทางของแรงงานเด็กพร้อมกับขยายการศึกษาและการ

จ้างงานในท้องถิ่น เพื่อสกัดมิให้เด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันสมควร และสามารถดำรงชีวิตการทำงานกับการศึกษาไปด้วยกันในแหล่งจ้างงานของท้องถิ่นได้

7.2.8 องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง

องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างมีบทบาทเป็นองค์กรใดๆ ของคนงานหรือของนายจ้างที่ส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของคนงานหรือนายจ้าง จากการศึกษาบทบาทของสภาองค์การนายจ้างและบทบาทของสภาองค์การลูกจ้างด้านการส่งเสริมอุตสาหกรรมสัมพันธ์พบว่า สภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้างมีบทบาทที่เหมือนกัน คือ 1) ฐานะเป็นผู้บริหารสภาองค์กร 2) ฐานะเป็นผู้รักษาผลประโยชน์ โดยเป็นการดำเนินการสรรหาผู้แทนในฝ่ายของตนเข้าไปเป็นคณะกรรมการไตรภาคี เพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มและของตนเอง 3) เป็นผู้พัฒนาระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ใช้ระบบไตรภาคีมากกว่าระบบทวิภาคี 4) เป็นผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเป็นผู้ดำเนินการในการพัฒนาสมาชิกให้มีความรู้ ความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งใช้วิธีการฝึกอบรม/สัมมนา 5) เป็นตัวแทนให้คำปรึกษาด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์ โดยสภาองค์การลูกจ้างมีบทบาทในการให้คำปรึกษากรณีมีข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานในการเจรจาต่อรองมากกว่า สภาองค์การนายจ้าง และ 6) เป็นผู้ส่งเสริมอุตสาหกรรมสัมพันธ์ โดยเลือกใช้นโยบายปฏิบัติการเพื่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในข้อที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรของตน

องค์การลูกจ้างจำแนกเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานในกิจการเอกชน และสภาองค์การลูกจ้าง จัดตั้งขึ้นเพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่เกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง

องค์การนายจ้างจำแนกเป็นสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง จำนวนองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างดังตารางที่ 7.35 ซึ่งจำนวนองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างเมื่อเปรียบเทียบพบว่ามีจำนวนลดลง เนื่องจากไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลา 2 ปี

ตารางที่ 7.35 จำนวนองค์การแรงงาน

| ประเภทองค์กร | จำนวนองค์การ | | |
|----------------------------|---------------|---------|-------|
| | กรุงเทพมหานคร | ภูมิภาค | รวม |
| องค์การลูกจ้าง | | | |
| สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ | 41 | 4 | 45 |
| สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน | 332 | 897 | 1,229 |
| สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ | 1 | - | 1 |
| สหพันธ์แรงงานในกิจการเอกชน | 7 | 9 | 16 |
| สภาองค์การลูกจ้าง | 10 | 1 | 11 |
| องค์การนายจ้าง | | | |
| สมาคมนายจ้าง | 171 | 234 | 405 |
| สหพันธ์นายจ้าง | 2 | 1 | 3 |
| สภาองค์การนายจ้าง | 12 | - | 12 |

ที่มา: กลุ่มงานทะเบียนกลาง สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน เมษายน 2550

ปัญหาขององค์การนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง

1. ด้านทัศนคติที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปรึกษาหารือ หรือการเจรจาต่อรอง โดยต่างฝ่ายต่างมุ่งหวังผลประโยชน์ของตนมากกว่ามุ่งรักษาความสัมพันธ์อันดีและผลประโยชน์ร่วมกันของทั้งสองฝ่าย การไม่ให้ความสำคัญกับระบบทวิภาคี การไม่ยอมรับสิทธิกระบวนการและหลักการเจรจาต่อรอง การขาดระบบการสื่อสารที่ดี

2. องค์การนายจ้าง ลูกจ้าง ไม่มีความเข้มแข็ง และขาดความเข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบันและไม่สามารถดูแลสมาชิกอย่างทั่วถึง การดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้ผล เพราะลูกจ้างและกรรมการสหภาพขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องกฎหมายแรงงาน ทำให้การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และการนัดหยุดงานไม่ถูกต้องตามขั้นตอนกฎหมาย อีกทั้งการที่ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีชุดต่างๆ ไม่มีบทบาทหรือมีบทบาทน้อยในการผลักดันนโยบายสวัสดิการสังคมที่เป็นประโยชน์

3. ลูกจ้างสมาชิกมักจะไม่ให้ความสนใจต่อการดำเนินการต่างๆ ของสหภาพแรงงานเท่าที่ควร สหภาพแรงงานเองก็ประสบปัญหาด้านงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คณะกรรมการที่ขาดความรู้และไม่มีเวลาในการทำงาน และการขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจังจากรัฐบาล¹³

สำหรับบทบาทที่ควรจะเป็นในอนาคตขององค์การทั้ง 2 ฝ่าย ควรดำเนินการในบทบาทที่เป็นอยู่ให้มีบทบาทเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ

1. ควรดำเนินการบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสภาองค์กรอย่างจริงจัง คือ การส่งเสริมการศึกษาและการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ เช่น การเพิ่มงบประมาณการฝึกอบรม พัฒนาสมาชิกมากขึ้น เป็นต้น

2. ควรเป็นผู้คัดเลือกผู้ให้คำปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่มีความรู้ที่ถูกต้องเป็นอย่างดีให้แก่สมาชิกเพื่อหาข้อยุติปัญหากรณีมีข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทด้านแรงงานในแต่ละกรณี

3. ให้องค์กรแรงงานทุกกลุ่มเข้าร่วมในคณะกรรมการไตรภาคี หรือกำหนดคุณสมบัติของผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต้องมีความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้านที่เหมาะสมกับบทบาทของคณะกรรมการไตรภาคีแต่ละชุด และมีบทบาทในการสนับสนุนลูกจ้างเป็นด้านหลัก โดยไม่จำเป็นต้องมีสถานภาพเป็นลูกจ้างเท่านั้น

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เห็นความสำคัญสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกัน เป็นสิทธิพื้นฐานที่จะไปสู่การคุ้มครองสิทธิด้านอื่นๆ อันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าทางสังคม การพัฒนาที่ยั่งยืน ความเสมอภาคและการต่อต้านความยากจน การรวมกลุ่มขององค์การนายจ้างและองค์กรลูกจ้างจึงมีความสำคัญที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนให้กับกลุ่มของตนเองได้เข้าไปมีส่วนร่วมและเพิ่มอำนาจในการต่อรองในด้านแรงงาน รวมทั้งเป็นตัวแทนของกลุ่มในการเสนอความต้องการในด้านนโยบายด้านแรงงานของรัฐ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งมีการเรียกร้องจากกลุ่มแรงงานให้แก้ไขเพิ่มเติมขั้นตอนการเจรจา

¹³ บทความเรื่อง "ข้อเสนอต่อการพัฒนาระบบสวัสดิการของแรงงานในภาคอุตสาหกรรม"

ต่อรอง (เพื่อสอดคล้องกับอนุสัญญา ILO 87 ว่าด้วยสิทธิในการสมาคมและการรวมตัวกันของแรงงาน) และให้แก้ไขเพิ่มเติมการคุ้มครองผู้จัดตั้งสหภาพแรงงาน (เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO 98 ว่าด้วยสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตามอนุสัญญานับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948) สารสำคัญของอนุสัญญาคือ ให้ประเทศสมาชิกดำเนินมาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งปวงเพื่อให้มั่นใจว่า

1. คนงานและนายจ้างสามารถใช้สิทธิในการรวมตัวกันได้อย่างเสรี ไม่ต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้า และปราศจากการเลือกปฏิบัติ
2. เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องละเว้นการแทรกแซงใดๆ หรือการขัดขวาง ซึ่งจะเป็นการจำกัดสิทธิในการยกร่างรัฐธรรมนูญและกฎข้อบังคับ การคัดเลือกผู้แทนการจัดการบริหารและดำเนินกิจกรรมขององค์การของคนงานและนายจ้าง
3. องค์การของนายจ้างและคนงานต้องมีสิทธิก่อตั้งและมีเสรีภาพในการเข้าร่วมสหพันธ์และสมาพันธ์ได้ และองค์การสหพันธ์ หรือสมาพันธ์ดังกล่าวต้องมีสิทธิเข้าเป็นภาคีกับองค์การระหว่างประเทศของนายจ้างและคนงานได้

ตามอนุสัญญานับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949) สารสำคัญของอนุสัญญาคือประเทศสมาชิกต้องสร้างกลไกที่เหมาะสมเพื่อ

1. คุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน จากการกระทำใดๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการกระทำที่ทำให้คนงานต้องไม่เข้าร่วมสหภาพ หรือต้องสละการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และเป็นเหตุไล่ออกจากงาน หรือมีอคติต่อคนงานโดยอ้างเหตุผลถึงการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือเพราะว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน
2. องค์การของคนงานและของนายจ้างต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอจากการกระทำใดๆ อันเป็นการแทรกแซงซึ่งกันและกันโดยองค์การ หรือโดยหน่วยงานอื่น หรือโดยสมาชิกในการก่อตั้งองค์การในการปฏิบัติงาน หรือในด้านการบริหาร หรือซึ่งมุ่งสนับสนุนการก่อตั้งองค์การของคนงานให้อยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง หรือองค์การของนายจ้าง
3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากกลไกการเจรจาโดยสมัครใจระหว่างนายจ้างหรือองค์การของนายจ้าง กับองค์การของคนงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งกฎเกณฑ์ และเงื่อนไขของการจ้างงานมาจากการร่วมเจรจาต่อรอง

7.2.9 ผู้ที่เป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน

การจัดสรรบุคลากรของกระทรวงแรงงานเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด โดยดูภาระหน้าที่ ขอบเขตงานของแต่ละหน่วยงาน มีการกำหนดแน่นอนลงไปตามระดับภูมิภาค

จากการประเมินสภาพแวดล้อมของหน่วยงานทั้ง 5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรภายในกระทรวงแรงงาน คือ

- ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในเชิงปริมาณ เนื่องจากการจัดสรรบุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน และขาดการวางแผนด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยบรรเทาปัญหาปริมาณงานที่ไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากร โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ เช่น บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความไม่เพียงพอจำนวนบุคลากรทำให้การทำงานบางหน่วยงานเกิดความล่าช้าและมีประสิทธิภาพลดลง ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องเผชิญกับการทำงานเฉพาะหน้ามาก ทำให้เกิดปัญหาการประสานงานในแต่ละฝ่าย การทำงานเป็นทีมและการมุ่งผลสำเร็จจึงเกิดได้ยาก
- การพัฒนาความรู้ความสามารถยังไม่เพียงพอและทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ขาดระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และแผนการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรภายในกระทรวงยังไม่ชัดเจน

ทั้งนี้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในเชิงคุณภาพ จากสาเหตุของระบบพัฒนาบุคลากรแล้ว ยังพบว่าระบบค่าตอบแทนก็มีส่วนสำคัญ กล่าวคือ ค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับองค์กรเอกชน ยังถือว่าไม่จูงใจเท่าที่ควร ในสมัยก่อน ถึงแม้เงินเดือนข้าราชการจะไม่สูงนักเมื่อเทียบกับเอกชน แต่สวัสดิการต่างๆ ถือว่าเป็นแรงดึงดูดใจที่ดีพอควร แต่ในปัจจุบันองค์กรเอกชนหลายๆ แห่งได้มีการให้สวัสดิการที่ดีไม่แพ้ระบบราชการไทย จึงทำให้ไม่สามารถดึงดูดคนที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาร่วมงานกับกระทรวงได้ รวมถึงความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) ยังเป็นไปตามความอาวุโส มากกว่าที่จะเป็นการประเมินความสามารถอย่างแท้จริง และระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลถูกแทรกแซงจากทั้งภายในและภายนอก จึงทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับความไว้วางใจที่ดีจากประชาชน

ข้อเสนอแนะเบื้องต้นด้านบุคลากร

สำหรับปัญหาด้านจำนวนของบุคลากรนั้น ควรพิจารณาว่าจะสามารถเพิ่มจำนวนขึ้นได้หรือไม่ การแก้ปัญหาการขาดแคลนด้านจำนวนบุคลากรอาจใช้การเพิ่มอัตรากำลังคนของลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาคที่เป็นจังหวัดใหญ่ เพื่อแยกหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานให้ชัดเจนซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้การขอเพิ่มอัตรากำลังคนดังกล่าวควรเปรียบเทียบแผนงานและโครงการในอนาคตกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ และในการเพิ่มจำนวนบุคลากร ยังต้องพิจารณาในการคัดสรรเพื่อให้ได้บุคลากรตามคุณวุฒิ และสมรรถนะที่ต้องการ

ในส่วนของปัญหาด้านคุณภาพของบุคลากร ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้บุคลากรมีทักษะและความสามารถที่ตรงกับความต้องการของตำแหน่ง และมีการประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นด้วย ทั้งนี้การจัดอบรมควรให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และคำนึงถึงการทำให้นโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากรสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้นั้น คือ ทิศทางที่ชัดเจนและต่อเนื่อง งบประมาณที่เพียงพอ ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน และความสนใจจากผู้บริหารระดับสูง

ปัญหาในการรั่วไหลและโยกย้ายของเจ้าหน้าที่ไปยังหน่วยงานอื่นหรือภาคเอกชนนั้น กระทรวงแรงงานมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาระบบค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ โดยระบบค่าตอบแทน

และสวัสดิการควรอยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันกับภายนอกได้ และสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล โดยพิจารณาจากผลงานเป็นหลัก (Performance-based Pay)

อัตราค่าจ้างควรได้รับการทบทวนทุกปี โดยพิจารณาจากการสำรวจโครงสร้างและอัตราการจ่ายค่าตอบแทนในตลาด สภาพเศรษฐกิจ นโยบายของรัฐบาล และความสามารถในการจ่ายของรัฐ และควรจำแนกตำแหน่งตามประเภทและลักษณะงาน โดยใช้โครงสร้างตำแหน่งและบัญชีเงินเดือน แยกตามกลุ่มประเภทตำแหน่ง ความก้าวหน้าทางอาชีพควรเป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ สมรรถนะและผลงาน โดยเน้นสมรรถนะของบุคคล

7.2.10 ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤติ

(1) กลุ่มผู้ประสบภัยธรรมชาติ

ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหันและไม่สามารถจะป้องกันได้ทันทั่วทั้งที่ ในแต่ละปีที่ผ่านมาประเทศไทยต้องประสบกับภัยธรรมชาติรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามวงจรของฤดูกาลไม่ว่าจะเป็นสภาวะความแห้งแล้งในหลายจังหวัดของประเทศ ทั้งในพื้นที่ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคตะวันออก นอกจากนี้ภัยแล้งที่เกิดขึ้นดังกล่าวแล้ว ยังมีภัยธรรมชาติที่มักจะเกิดขึ้นเป็นประจำทุกปีนั่นคือ อุทกภัยซึ่งมักเกิดขึ้นในพื้นที่เดียวกับพื้นที่ประสบภัยแล้งรวมทั้งพื้นที่ภาคใต้

จากการที่เกิดสถานการณ์ความแห้งแล้งอย่างรุนแรงขึ้นในหลายจังหวัดของประเทศ เป็นเหตุให้พื้นที่ทำการเกษตรเสียหายเป็นจำนวนมาก ประชาชนในพื้นที่ได้รับความเดือดร้อนต้องประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค ไม่สามารถประกอบอาชีพทางการเกษตรและกสิกรรมได้ ทำให้เกิดการว่างงาน ขาดรายได้ที่จะนำมาใช้ในการดำรงชีพสำหรับตนเองและครอบครัว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการอพยพออกไปทำงานนอกพื้นที่ ทำให้เกิดปัญหาการหลอกลวงแรงงานจากผู้ไม่หวังดี ดังนั้นเพื่อบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาภัยแล้งโดยให้ผู้ประสบภัยมีงานทำอยู่ในพื้นที่ กระทรวงแรงงานจึงดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบในด้านต่างๆ ได้แก่ การตรึงให้ประชาชนอยู่ในพื้นที่ โดยการฝึกอาชีพแรงงานในชนบท บริการจัดหางานเคลื่อนที่ สร้างอาชีพใหม่ให้ผู้ประสบภัย จัดนิตยบรรณแรงงานย่อย ส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน บริการประกันสังคมเคลื่อนที่ การเตรียมการสำหรับผู้ที่ต้องการอพยพ ประสานการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างมีระบบทั้งต้นทางและปลายทาง เพื่อหาตำแหน่งงานว่าง และอำนวยความสะดวกในการจัดส่งผู้หางานเข้าสู่สถานประกอบการ บริการความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน การเฝ้าระวังปลายทาง โดยจะเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งจัดให้มีจุดเฝ้าระวัง ณ สถานีขนส่งและสถานีรถไฟ เพื่ออำนวยความสะดวกและป้องกันการหลอกลวงคนหางาน รวมถึงการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ เพื่อให้การคุ้มครองคนหางานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน และการคุ้มครองในระบบประกันสังคม นอกจากนี้ยังติดตามทนายทนายรับสิทธิประโยชน์ในกรณีผู้ประกันตนเสียชีวิตและรับเงินบำเหน็จชราภาพด้วย

ปัญหาอุทกภัยทำให้ราษฎรสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินเป็นจำนวนมาก ราษฎรได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการไร้ที่อยู่อาศัย ตกงาน ขาดรายได้ ไม่มีเงินยังชีพ อุปสรรคในการประกอบอาชีพสูญหายและเสียหายใช้การไม่ได้ อุปกรณ์เครื่องใช้ในครัว ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ ตลอดจนสาธารณ

สมบัติต่างๆ ของชุมชน บุคลากรและแหล่งท่องเที่ยวสูญเสียได้รับความเสียหายจนไม่สามารถใช้งาน และยังส่งผลกระทบต่อด้านจิตใจและสภาพแวดล้อมที่ถูกทำลาย

(2) กลุ่มผู้ที่อยู่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งประกอบด้วยสงขลา ปัตตานี นราธิวาส ยะลา และสตูล ภายใต้อัตนบัตร 20,810 ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ 3 ล้านคน นับเป็นอนุภาคที่มีศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาสูงมากแห่งหนึ่งของประเทศ ในอดีตการโยกย้ายไปต่างถิ่นมีอัตราต่ำ รูปแบบครอบครัวมีความมั่นคงและความเข้มแข็งของชุมชนมากกว่าภูมิภาคอื่นๆ

ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้มีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลายาวนาน ปัจจัยที่เป็นปัญหาสำคัญคือ ด้านสังคมจิตวิทยา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เหตุผลทางด้านประวัติศาสตร์ ความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม

ช่วงแรกที่เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้แรงงานที่มีฝีมือย้ายออกไปนอกพื้นที่จำนวนมาก ส่งผลให้ไม่มีคนงาน โรงงานก็อยู่ไม่ได้สุดท้ายต้องปิดตัวลง แรงงานที่ยังอยู่ในพื้นที่เกิดการว่างงาน รวมทั้งแรงงานต่างด้าว หรือแรงงานที่มาจากภูมิภาคอื่นๆ ที่เคยทำงานในภาคใต้หนีกลับภูมิลำเนา ทำให้ระบบงานต้องหยุดชะงัก สภาพเศรษฐกิจไม่เอื้อต่อการลงทุน อีกทั้งคนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ส่วนใหญ่มักนิยมทำสวนทำไร่ของตนเองมากกว่า จึงเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างในงานอุตสาหกรรมประมง อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากประมง อุตสาหกรรมแช่แข็ง ฯลฯ การใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนยังประสบปัญหาเรื่องฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัญหาการขาดแคลนแรงงานนี้ไม่เพียงแต่เกิดปัญหาในเชิงปริมาณ แต่ยังมีปัญหาด้านทักษะของแรงงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยี

(3) กลุ่มแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ

นับตั้งแต่ปี 2549 เป็นต้นมา ค่าเงินบาทของไทยแข็งค่าขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยตั้งแต่ปี 2549 จนถึงเดือนสิงหาคม 2550 ค่าเงินบาทแข็งค่าไปแล้วรวมทั้งสิ้นประมาณร้อยละ 23 อีกทั้งเป็นอัตราที่สูงกว่าเงินสกุลอื่นๆ ในภูมิภาค การแข็งค่าของเงินบาทในช่วงที่ผ่านมา มีปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญมาจากดุลบัญชีเดินสะพัดที่เกินดุลในระดับสูง นอกจากนี้ยังมีเงินทุนจากต่างประเทศที่ไหลเข้ามาทั้งรูปการลงทุนโดยตรงและการลงทุนในหลักทรัพย์ ซึ่งมีทิศทางเดียวกันกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย ที่เป็นผลตามมาจากกระแสการอ่อนค่าของเงินดอลลาร์สหรัฐ

ค่าเงินบาทที่แข็งค่าอยู่ในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจส่งออกไทย ซึ่งเผชิญการแข่งขันด้านราคาอย่างรุนแรงอยู่แล้วในตลาดโลก เงินบาทที่แข็งค่าขึ้นในระดับนี้ทำให้ผู้ส่งออกไม่สามารถแข่งขันได้ บางรายไม่เพียงแต่ต้องตัดลดอัตรากำไรลง ยังอาจต้องยอมขายขาดทุนเพื่อรักษาส่วนแบ่งตลาดและฐานลูกค้าไว้ แต่ต้องยอมรับว่าผู้ประกอบการไม่สามารถทนรับสภาพการขาดทุนได้อย่างยาวนานจึงเริ่มเห็นธุรกิจบางรายเริ่มปิดตัวตัวเองลง นำมาสู่การเลิกจ้างพนักงาน แม้ว่าปัจจุบันยังเป็นภาวะที่เกิดขึ้นกับบริษัทเพียง

บางราย แต่ถ้าสถานการณ์เช่นนี้ขยายออกไปเป็นวงกว้าง อาจกลายเป็นปัญหาการว่างงานในระดับประเทศ (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย)

อย่างไรก็ตามจากการแข็งค่าของอัตราแลกเปลี่ยนดังกล่าวในแง่ที่จะส่งผลกระทบต่อแรงงานนั้นเป็นผลมาจากสถานประกอบการที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน ทั้งนี้ปัญหาของแรงงานที่เกิดขึ้นคือการถูกเลิกจ้าง ซึ่งสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่ได้รับผลกระทบคือ อุตสาหกรรมการผลิตและเป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้แรงงาน (Labour Intensive) ดังนั้นเมื่อสถานประกอบการปิดตัวลงจึงส่งผลกระทบต่อแรงงานเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง ปัญหาที่ตามมาจากการถูกเลิกจ้างคือ การไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากนายจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน บางส่วนยังไม่รู้สิทธิ อีกทั้งปัญหาในการหางานทำ

มาตรการของกระทรวงแรงงานในการป้องกันและบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง หรือปิดกิจการของสถานประกอบการมี 2 มาตรการหลักคือ มาตรการก่อนการเลิกจ้างและมาตรการหลังการเลิกจ้าง ดังนี้

- มาตรการก่อนการเลิกจ้าง ได้แก่ การเฝ้าระวังสถานการณ์และรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สถานการณ์ ประสานข้อตกลงของอัตรากำลัง ประสานกับสถานประกอบการที่ต้องการแรงงานและมีตำแหน่งว่าง ร่วมหารือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการผ่อนปรนการชำระเงินสมทบกองทุนประกันสังคมสำหรับสถานประกอบการที่ประสบปัญหา และฝึกอบรมหรือพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างให้มีทักษะสูงขึ้น
- มาตรการหลังการเลิกจ้าง ได้แก่ ชี้แจงสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับฝีมือหรือสร้างทักษะฝีมือในสาขาอาชีพใหม่ ประสานตำแหน่งงานให้แก่ลูกจ้างให้ตรงกับทักษะฝีมือ รวมทั้งแนะแนวและฝึกอาชีพในกรณีลูกจ้างสนใจประกอบอาชีพอิสระ

7.3 ประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงาน

(1) กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้อยู่ยังมีลักษณะจำแนกคนออกจากระบบคุ้มครอง กล่าวคือกฎหมายถูกใช้ไปในทางควบคุมและกีดกันหรือแบ่งแยกมากกว่าให้การคุ้มครองแรงงาน ทำให้มีแรงงานบางกลุ่มไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย และเมื่อออกกฎหมายใหม่มาคุ้มครองก็ไม่สามารถให้การคุ้มครองได้จริง เช่น กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มลูกจ้างเหมาค่าแรง ทั้งนี้เกิดจากกฎหมายแรงงานไทยมีลักษณะแยกเป็นหลายฉบับขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ของกฎหมาย และบางฉบับก็มีข้อกำหนดขัดแย้งกับกฎหมายอื่น ๆ นอกจากนี้กฎหมายบางฉบับยังมีความล้าหลังในการคุ้มครองแรงงานอยู่มาก เช่น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทำให้ปัญหาการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ดังจะเห็นได้จากข้อมูลการแจ้งข้อเรียกร้อง ไตรมาส 4 ปี 2549 มีการแจ้งข้อเรียกร้องสูงถึง 240 แห่ง สามารถยุติโดยไม่เกิดข้อพิพาทแรงงานเพียง 141 แห่ง การยุติข้อเรียกร้องหลังจากเกิดข้อพิพาทแรงงานแล้ว 59 แห่ง และมีอีก 40 แห่งที่ยังไม่สามารถยุติได้ ในตารางที่ 7.36 ต่อไปนี้

ตารางที่ 7.36 การแจ้งข้อเรียกร้องและการยุติข้อเรียกร้อง ข้อมูลไตรมาส 4 ปี 2549

| เรื่อง | จำนวน | | |
|-------------------------------------|-------|-------|----------|
| | แห่ง | ครั้ง | รวม (คน) |
| 1. การแจ้งข้อเรียกร้อง | 240 | 243 | 137,252 |
| 2. การยุติข้อเรียกร้อง | 200 | 203 | 111,664 |
| 2.1 การยุติโดยไม่เกิดข้อพิพาทแรงงาน | 141 | 142 | 87,096 |
| - ตกลงกันเอง | 133 | 134 | 82,947 |
| - ถอนข้อเรียกร้อง | 2 | 2 | 154 |
| - อื่น ๆ | 6 | 6 | 3,995 |
| 2.2 เกิดข้อพิพาทแรงงาน | 59 | 61 | 24,568 |
| 3. ข้อเรียกร้องยังไม่ยุติ | 40 | 40 | 25,588 |

ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

นอกจากนี้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดความหมายของลูกจ้าง โดยไม่รวมลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย เช่น คนรับใช้ เลี้ยงเด็ก ทำครัว ชักรีดเสื้อผ้า เป็นต้น ทำให้ลูกจ้างกลุ่มนี้เมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาลของตนเองทั้งหมด และอีกประเด็นหนึ่งคือ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้ ยกเว้น การคุ้มครองลูกจ้างในกิจการที่ไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจไว้ด้วยเช่น ลูกจ้างของมูลนิธิ หรือสมาคมเพื่อการกุศล และเมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลูกจ้างในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรไม่สามารถรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานได้

หากมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานของไทยให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงานทุกกลุ่มอาชีพทั้งในระบบและนอกระบบ คาดว่าจะสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิอันพึงประโยชน์โดยตรงได้ ปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้ผลักดัน/แก้ไขและปรับปรุงกฎหมายแรงงานหลายฉบับให้ทันต่อสถานการณ์แรงงานในปัจจุบัน และเพื่อขยายการคุ้มครองไปสู่แรงงานนอกระบบ ตัวอย่างเช่น

- ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (แก้ไขปรับปรุงฉบับที่ พ.ศ.....)
- ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (แก้ไขปรับปรุงฉบับที่ พ.ศ.....)
- ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (แก้ไขปรับปรุงฉบับที่ พ.ศ.....)
- ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ พ.ศ.....)

ทั้งนี้พระราชบัญญัติดังกล่าวกำลังอยู่ในช่วงของการกลั่นกรองยกร่าง และพิจารณาตามขั้นตอนของกฎหมาย ดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องดำเนินการเร่งรัดให้มีการปรับปรุงและประกาศใช้โดยเร็ว กระทรวงแรงงานก็ควรเร่งดำเนินการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายแรงงานให้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์การจ้างงานในปัจจุบันมากขึ้น และปรับเปลี่ยนข้อกฎหมายที่เป็นความสัมพันธ์แบบนายจ้าง-ลูกจ้างเสียใหม่ โดยต้องเปิดข้อกฎหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการทำงานและจ้างงานทุกฝ่ายสามารถเข้าไปแก้ไขปัญหาสถานการณ์ด้านแรงงานได้ทันทั่วถึง และเกิดความเชื่อมโยงในเรื่องสิทธิแรงงาน สามารถคุ้มครองแรงงานในทุกภาคการผลิตหรือทุกสาขาอาชีพได้ไม่ว่าจะมีนิติสัมพันธ์เป็นสัญญาจ้างตามกฎหมายหรือไม่

นอกจากนี้อาจพบกรณีที่มีลูกจ้างจำนวนมากไม่กล้ามาร้องเรียนเพราะกลัวถูกเลิกจ้าง ดังนั้นบทบาทของกระทรวงในเรื่องการตรวจแรงงานจึงมีความสำคัญมากในการลดปัญหาและลดข้อขัดแย้งต่างๆ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้

(2) ปัญหาการตรวจแรงงาน

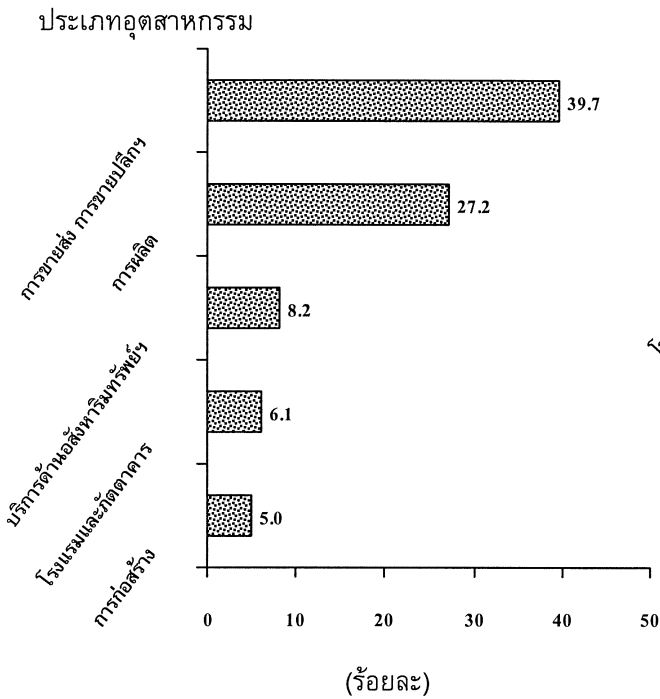
ในการตรวจแรงงานมีทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการหรือขั้นตอนในการตรวจแรงงาน เช่น ขาดความร่วมมือจากผู้ประกอบการหรือผู้ใช้แรงงานยังไม่เห็นความสำคัญของการตรวจแรงงาน ทำให้พนักงานตรวจแรงงานไม่ได้รับความร่วมมือหรือได้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง หรือความบ่อยครั้งของการตรวจในแต่ละปี ที่มีผลต่อสถานประกอบการในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมหรือกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดไว้ตามกฎหมายให้ดีขึ้น และความเพียงพอของพนักงานตรวจแรงงานต่อจำนวนสถานประกอบการทุกขนาด โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก อาจเป็นเรื่องยากที่เจ้าหน้าที่จะเข้าไปตรวจได้ครอบคลุมทั้งหมดทุกแห่งทั่วประเทศ จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันกระทรวงแรงงานใช้ระบบสุ่มตรวจสถานประกอบการ มิได้เข้าไปตรวจสถานประกอบการทุกแห่ง ซึ่งอาจมีสถานประกอบการบางแห่งที่ยังมิได้รับการตรวจกระทำการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานได้

ข้อสังเกตในเรื่องระบบการตรวจแรงงานแบบรายงาน (Reporting System) โดยให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันตรวจสถานประกอบการของตนเองและส่งรายงานให้กระทรวงแรงงาน วิธีนี้อาจมีจุดอ่อนในเรื่องข้อมูลจากรายงานที่กระทรวงจะได้รับกลับมานั้นมีความน่าเชื่อถือมากเพียงใด

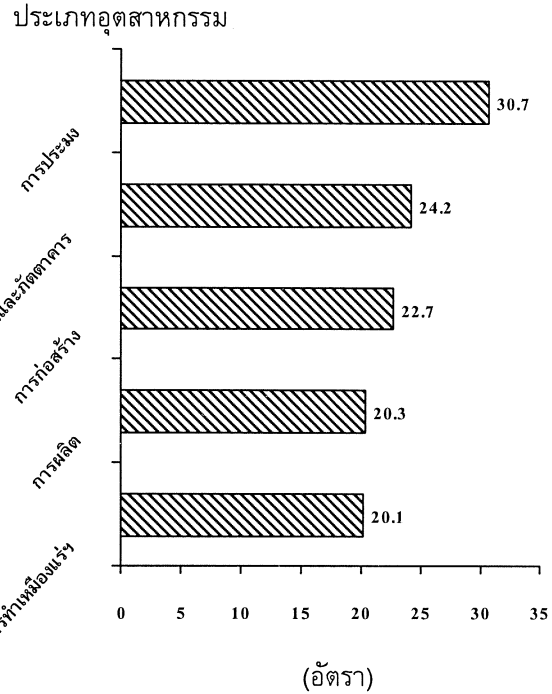
ประเด็นประสิทธิภาพของพนักงานตรวจแรงงานได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่องหรือไม่ เนื่องจากในปัจจุบันโรงงานและสถานประกอบการทั้งในภาคบริการและภาคอุตสาหกรรมมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตและรูปแบบการทำงานใหม่ๆ มากขึ้น จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่กระทรวงแรงงานจะต้องเร่งพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานตรวจแรงงาน และพิจารณาการปรับเพิ่มอัตรากำลังคนของกระทรวงในตำแหน่งพนักงานตรวจแรงงานให้เพียงพอ เพื่อรองรับการขยายตัวของจำนวนสถานประกอบการตามภาวะเศรษฐกิจของประเทศ

สำหรับประเด็นในเรื่องบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนั้น มีลักษณะประนีประนอมมากเกินไป ซึ่งกระทรวงแรงงานควรนำเรื่องนี้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาด้านแรงงานในปัจจุบัน ดังจะเห็นได้จากข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไตรมาส 4 ปี 2549 พบว่าสถานประกอบการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในรอบปี 2549 ร้อยละ 82.2 ของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจทั้งหมด (44,235 แห่ง) เพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาส 4 ปี 2548 ขณะที่สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในรอบปี 2549 ร้อยละ 17.8 ของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจทั้งหมด และพบว่าอุตสาหกรรมประมงมีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 30.7 ของสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการเดียวกัน รองลงมาคือ หมวดโรงแรมและภัตตาคาร หมวดก่อสร้าง หมวดการผลิต และหมวดการทำเหมืองแร่ (ดูแผนภาพที่ 7.9 และแผนภาพที่ 7.10)

แผนภาพที่ 7.9 ร้อยละของอุตสาหกรรมที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงานสูงสุด 5 อันดับแรก ปี 2549



แผนภาพที่ 7.10 อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงสุด 5 อันดับแรก ปี 2549



หมายเหตุ: สถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงาน 44,235 แห่ง (ข้อมูลไตรมาส 4 ปี 2549)

ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 7.37 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบกิจการจำแนกตามเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงสุด 10 อันดับแรก ปี 2549

| เรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง | ปฏิบัติไม่ถูกต้อง | |
|--|-------------------|--------|
| | จำนวน (แห่ง) | ร้อยละ |
| 1. การจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน | 8,329 | 18.8 |
| 2. การส่งสำเนาข้อบังคับฯ | 5,099 | 11.5 |
| 3. การเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับฯ โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง | 4,781 | 10.8 |
| 4. การจัดทำทะเบียนลูกจ้าง | 4,546 | 10.3 |
| 5. การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด | 2,971 | 6.7 |
| 6. วันหยุดพักผ่อนประจำปี | 2,199 | 5.0 |
| 7. การจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย | 2,098 | 4.8 |
| 8. การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ | 2,083 | 4.7 |
| 9. การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี | 1,887 | 4.3 |
| 10. การจ่ายค่าจ้างในวันลาคลอด | 1,569 | 3.5 |

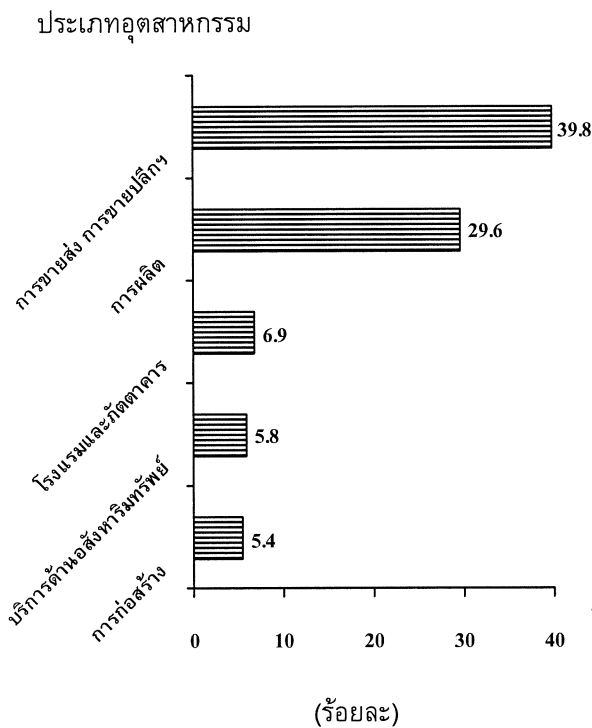
หมายเหตุ: สถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงาน 44,235 แห่ง ข้อมูลไตรมาส 4 ปี 2549 คำนวณ ณ วันที่ 9 มกราคม 2550

ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

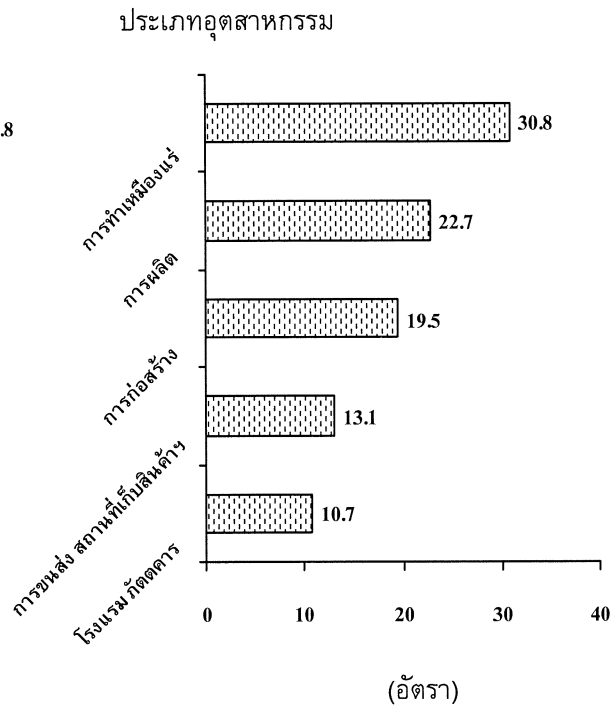
จากข้อมูลในตารางที่ 7.37 จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายเป็นเรื่องการจัดทำข้อบังคับการทำงานมากที่สุด ซึ่งสาเหตุที่มีการตรวจพบสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายอยู่เสมอ และกระทรวงแรงงานยังไม่สามารถขจัดปัญหาเหล่านี้ได้ อาจเป็นเพราะบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎหมายไม่รุนแรงมากพอ ดังนั้นหากเป็นไปได้ควรปรับบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎหมายให้หนักขึ้น คาดว่าจะช่วยลดปัญหาเหล่านี้ไปได้บ้าง โดยเฉพาะประเภทอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงภัยสูง กระทรวงแรงงานควรเข้มงวดเป็นพิเศษ เช่น กิจการทำประมงมีอันดับการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมากที่สุด และเป็นกิจการที่คาดว่าจะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมากด้วย

สำหรับเรื่องการตรวจความปลอดภัยในการทำงานในไตรมาส 4 ปี 2549 พบว่าสถานประกอบการกิจการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 86.6 ของสถานประกอบการทั้งหมดที่ผ่านการตรวจ (19,820 แห่ง) เพิ่มขึ้นจากช่วงเวลาเดียวกันของปี 2548 ขณะที่มีสถานประกอบการ ร้อยละ 14.4 ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน โดยพบว่าหมวดการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องสูงสุด ร้อยละ 30.8 รองลงมาได้แก่ หมวดการผลิต และหมวดก่อสร้าง ร้อยละ 22.7 และร้อยละ 19.5 ตามลำดับ (ดูแผนภาพที่ 7.11 และแผนภาพที่ 7.12)

แผนภาพที่ 7.11 ร้อยละของอุตสาหกรรมที่ผ่านการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน สูงสุด 5 อันดับแรก ปี 2549



แผนภาพที่ 7.12 อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน สูงสุด 5 อันดับแรก ปี 2549



ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2549

ตารางที่ 7.38 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบกิจการจำแนกตามเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ความปลอดภัยในการทำงานสูงสุด 5 อันดับแรก ปี 2549

| เรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง | ปฏิบัติไม่ถูกต้อง | |
|---|-------------------|--------|
| | จำนวน (แห่ง) | ร้อยละ |
| 1. การดำเนินการเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน | 1,417 | 7.1 |
| 2. การป้องกันและระงับอัคคีภัย | 1,157 | 5.8 |
| 3. การจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 584 | 2.9 |
| 4. การควบคุมอันตรายจากไฟฟ้า | 183 | 0.9 |
| 5. การควบคุมอันตรายจากเครื่องจักร | 156 | 0.8 |

หมายเหตุ: ปี 2549 สถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจความปลอดภัยฯ จำนวน 19,820 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 5 มกราคม 2550)

จากตารางที่ 7.38 จะเห็นว่าเรื่องที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยมากที่สุด ได้แก่ เรื่องการดำเนินการเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมีการปฏิบัติไม่ถูกต้อง ร้อยละ 7.1 รองลงมาได้แก่ การป้องกันและระงับอัคคีภัยปฏิบัติไม่ถูกต้อง ร้อยละ 5.8 และการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปฏิบัติไม่ถูกต้อง ร้อยละ 2.9 ซึ่งสาเหตุหลักที่นายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน อาจขึ้นอยู่กับความรุนแรงของบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎหมายความปลอดภัยฯ เช่นเดียวกับกรณีของการฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะที่ผ่านมามีพนักงานตรวจแรงงานแก้ปัญหาโดยให้การแนะนำนายจ้าง ออกหนังสือเชิญพบ และออกคำสั่งให้ปฏิบัติ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป กลุ่มเป้าหมายทั้ง 10 กลุ่มมีลักษณะและข้อจำกัดแตกต่างกัน ซึ่งทำให้กระทรวงแรงงานจำเป็นต้องพิจารณาวางแผนและนโยบายในอนาคต เพื่อพัฒนาและสนับสนุนด้านแรงงานให้กับกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น และให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแรงงานฉบับต่างๆ ดังที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 โดยจะได้นำประเด็นสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับทิศทางและนโยบายที่เกี่ยวข้องของด้านแรงงาน และแนวทางการพัฒนากลุ่มเป้าหมายหลัก 10 กลุ่ม มากำหนดกรอบการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในอนาคต ร่วมกับประเด็นสำคัญในบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การจัดทำ SWOT ของกระทรวงแรงงานต่อไป

บทที่ 8

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านแรงงานนี้ ได้จากการทบทวนปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ในช่วงที่ผ่านมาและจากข้อมูลทิศทางการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในอนาคต ผนวกกับผลการสำรวจปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของกระทรวงแรงงาน ซึ่งได้จากการตอบแบบสำรวจ ของผู้ปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค (75 จังหวัด) และการจัดสัมมนาผู้บริหารระดับ 7-8 ของ กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลการจัดทำประชาพิจารณ์¹ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้าน แรงงาน (Stakeholders)

เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้าน แรงงานได้ใช้วิธีการทำ SWOT Analysis ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ที่จะทำให้ทราบถึงจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) ของการดำเนินงานด้านแรงงาน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน และโอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threat) ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านแรงงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัย ภายนอก

ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Factors) และปัจจัยภายนอก (External Factors) ด้านแรงงานนี้ ได้ใช้ “แรงงาน” เป็นศูนย์กลาง แล้วพิจารณาว่าโดยตัวแรงงานเองนั้นมีจุดแข็ง จุดอ่อนอย่างไรบ้าง ขณะเดียวกันสถานการณ์ที่แวดล้อมมีส่วนส่งเสริมให้แรงงานมีความเข้มแข็ง และบั่นทอนให้แรงงานอ่อนแอลง ได้อย่างไร และในส่วนของกระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานราชการหลักที่มีหน้าที่ดูแลแรงงาน จะสามารถใช้ ศักยภาพที่มีอยู่ของกระทรวงส่งเสริมหรือพัฒนาแรงงาน และขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานได้อย่างไร โดย ประเด็นที่กล่าวทั้งหมดนี้อยู่ในหัวข้อถัดไป

8.1 ปัจจัยภายใน (Internal Factors)

ปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน มีทั้งที่เป็นจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) โดยปัจจัยภายในที่เอื้อต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานด้าน แรงงานของกระทรวงแรงงานซึ่งเป็นจุดแข็งที่เด่นชัดคือ ปริมาณ และระดับการศึกษาของแรงงาน ขณะเดียวกัน จุดอ่อนด้านแรงงานที่เป็นอุปสรรคภายในต่อการดำเนินงานด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานคือ คุณภาพ ความมั่นคงทางอาชีพ สุขภาพอนามัยของแรงงาน รวมถึงระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน โดยรายละเอียดจุดแข็ง และจุดอ่อนด้านแรงงาน สรุปได้ดังนี้

¹ การจัดทำประชาพิจารณ์ได้ดำเนินการทั้งหมด 4 ภาคได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (จังหวัดขอนแก่น) ภาคเหนือ (จังหวัดเชียงใหม่) ภาคกลาง (จังหวัดกรุงเทพมหานคร) และภาคใต้ (จังหวัดนครศรีธรรมราช)

8.1.1 จุดแข็ง (Strength: S)

1. ประชากรและกำลังแรงงานไทยมีปริมาณมากแห่งหนึ่งในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประเทศไทยมีจำนวนประชากรถึง 65 ล้านคนในปี 2549 และคาดว่าจะสูงถึง 70 ล้านคนในอีก 10 ปีข้างหน้า ทำให้ประเทศไทยมีกำลังแรงงานมากกว่า 36 ล้านคนในปัจจุบัน และคาดว่าจะเพิ่มเป็น 39 ล้านคนในอีก 10 ปีข้างหน้า จัดเป็นตลาดแรงงานที่ใหญ่แห่งหนึ่งของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

2. แรงงานไทยมีแนวโน้มการขยายตัวถดถอยลงแต่ระดับการศึกษากลับสูงขึ้นจนถึงระดับอุดมศึกษา

จากข้อมูลการประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาที่คาดว่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงปี 2550-2554 (ดูรายละเอียดตารางที่ 7.9 ในบทที่ 7) พบว่าผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายรวมทั้งผู้จบการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. ที่คาดว่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลง โดยผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และ ปวช. มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยลดลงเท่ากับร้อยละ 0.3 และผู้จบการศึกษาระดับ ปวส. มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยลดลงเท่ากับร้อยละ 0.7 ในขณะที่แนวโน้มของผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีในทุกสาขา ที่คาดว่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงานกลับเพิ่มขึ้น โดยมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 1.3 และร้อยละ 2.9 ตามลำดับ ซึ่งการที่แรงงานไทยมีแนวโน้มการศึกษาสูงขึ้นนี้ มีส่วนสนับสนุนให้แรงงานมีความสามารถในการเรียนรู้ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. ภาคเกษตรกรรมและภาคบริการช่วยดูดซับแรงงานส่วนเกินได้ดี

ภาคการผลิตด้านการเกษตรและภาคบริการยังเป็นสาขาที่มีขนาดใหญ่ จึงมีส่วนช่วยดูดซับแรงงานส่วนเกินเมื่อเกิดปัญหาการว่างงานจากภาคการผลิตอุตสาหกรรม ซึ่งจากการคาดการณ์อุปสงค์แรงงานในช่วงปี 2550-2554 พบว่าภาคเศรษฐกิจของไทยยังสามารถดูดซับแรงงานเพิ่มขึ้นได้ทุกปี โดยเฉลี่ยมีการจ้างงานปีละ 37 ล้านคน โดยภาคบริการสามารถดูดซับแรงงานได้ไม่ต่ำกว่า 15 ล้านคน และแต่ละปีต้องการแรงงานส่วนเพิ่มอย่างน้อย 5.3 แสนคน บางส่วนเป็นแรงงานที่มีความรู้และความสามารถสูง และภาคเกษตรกรรมสามารถดูดซับแรงงานไม่ต่ำกว่า 13 ล้านคน และแต่ละปีต้องการแรงงานส่วนเพิ่มไม่ต่ำกว่า 9 แสนคน ซึ่งแรงงานเหล่านี้สามารถพัฒนาอาชีพเสริมในช่วงว่างเว้นจากการทำการเกษตร (เป็นฤดูกาล) ได้ (ดูตารางที่ 7.7 ในบทที่ 7)

4. อัตราการว่างงานต่ำ

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติไตรมาส 3 ปี 2549 ประเทศไทยมีอัตราว่างงานต่อกำลังแรงงานเพียงร้อยละ 1.22 มีแนวโน้มลดลงจากอดีตทุกปี แสดงถึงตลาดแรงงานที่มีลักษณะการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) จึงทำให้การจ้างงานค่อนข้างดีถึงตัวผลก็คือ แรงงานมีโอกาสเลือกงานทำและมีความมั่นคงในด้านรายได้ในการเลี้ยงชีพ

ถึงแม้ประชากรและแรงงานไทยจะมีจุดแข็งอยู่หลายประการแต่ก็ยังมีจุดอ่อนอยู่มากเช่นกัน ซึ่งจะได้กล่าวรายละเอียดในหัวข้อถัดไป

8.1.2 จุดอ่อน (Weakness: W)

1. แรงงานทุกระดับขาดคุณภาพ

แรงงานขาดคุณภาพ เป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญที่กล่าวถึงกันมากในการทำประชาพิจารณ์ 4 ภาค ผู้ประกอบกิจการระบุว่า แรงงานส่วนใหญ่ที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน จบการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ถึงแม้บางส่วนของแรงงานที่สถานประกอบการรับเข้ามาทำงานเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาตรงกับตำแหน่งงาน แต่แรงงานเหล่านั้นส่วนใหญ่ขาดทักษะ และองค์ความรู้ที่ระดับคะแนนต่ำกว่ามาตรฐานสากล เช่น ความรู้ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากระบบการศึกษาของไทยยังไม่ได้ใช้ปัจจัยด้านอุปสงค์ (Demand Driven) เป็นตัวชี้้นำการผลิตบุคลากรอย่างแท้จริง แต่เป็นการมุ่งเน้นปริมาณผู้จบการศึกษามากกว่าทักษะในทางปฏิบัติ ซึ่งปัญหาแรงงานขาดคุณภาพเช่นนี้ ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในเวทีโลกเป็นอย่างมาก

2. ขาดแคลนแรงงานในทุกระดับ

ถึงแม้ประเทศไทยจะมีกำลังแรงงานมากดังได้กล่าวมาแล้ว (จุดแข็งข้อ 1) แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ปี 2548 ประเทศไทยมีสัดส่วนของกำลังแรงงานต่อประชากรเท่ากับร้อยละ 66.1 ลดลงจากปี 2540 ซึ่งมีสัดส่วนถึงร้อยละ 70.3 สาเหตุหนึ่งที่ทำให้สัดส่วนของกำลังแรงงานลดลงมาจากนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาของประเทศไทย ทำให้ประชากรวัย 15-30 ปี มีแนวโน้มศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมากกว่าในอดีต ส่งผลให้สัดส่วนแรงงานรุ่นใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานเริ่มลดลงใน 5 ปีข้างหน้า แต่ภาคเศรษฐกิจยังมีความต้องการแรงงานอยู่มากจึงเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง ขณะเดียวกันแรงงานที่มีการศึกษาระดับกลางและระดับสูงก็ขยายตัวช้าประมาณร้อยละ 40 ในปี 2548 ซึ่งไม่ทันต่อความต้องการของภาคธุรกิจและภาคการผลิตที่มีความต้องการแรงงานระดับกลางและระดับสูงถึงร้อยละ 60 (รายละเอียดปรากฏในบทที่ 7 หัวข้อ 7.1.1 และ 7.1.2)

3. แรงงานขาดความก้าวหน้าในอาชีพและได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสม

ปัจจุบันแรงงานในสถานประกอบการขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง เนื่องจากมองไม่เห็นเส้นทางอาชีพ (Career Path) ค่าตอบแทนที่จะได้เพิ่มขึ้น และความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน โดยเฉพาะภาคธุรกิจและภาคการผลิตขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งแรงงานควรได้รับการปรับเงินเดือนหรือค่าจ้างให้สัมพันธ์กับการได้รับการยกระดับมาตรฐานทักษะแรงงานที่สูงขึ้น แม้กระทรวงแรงงานมีประกาศกระทรวงเรื่อง “อัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน” โดยระบุให้สถานประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอิงตามระดับมาตรฐานฝีมือของแรงงาน แต่ประกาศกระทรวงดังกล่าวก็ยังมีผู้นำไปปฏิบัติในขอบเขตจำกัด ส่วนใหญ่ยังเป็นแค่เพียงการรณรงค์ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการนำไปใช้นำร่องในบางอาชีพ อีกทั้งยังขาดการประชาสัมพันธ์สู่แรงงานในวงกว้าง จึงมีแรงงานมาขอรับการทดสอบตามมาตรฐานไม่มากเท่าที่ควร โดยในไตรมาส 3 ปี 2549 มีแรงงานเข้ารับการทดสอบทั้งหมดเพียง 15,337 คน และกระทรวงแรงงานยังไม่มีติดตามว่าแรงงานที่ผ่านการทดสอบได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมตามประกาศกระทรวงแรงงานจริงหรือไม่ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550)

4. แรงงานมีปัญหาด้านสุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

แรงงานไทยมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 2,300-2,500 ชั่วโมงต่อปี ในขณะที่ประเทศที่มีมาตรฐานมีชั่วโมงการทำงาน 1,600 ชั่วโมง และไม่เกิน 1,800 ชั่วโมง นั้นหมายถึงแรงงานไทยมีชั่วโมงการทำงานสูงเกินมาตรฐาน เนื่องจากแรงงานไม่สามารถมีรายได้พอจากการทำงานเพียงกะ (Shift) เดียว ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของแรงงาน การดูแลและตรวจสอบเรื่อง มาตรฐานอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของไทยก็ยังอ่อนด้อย เพราะส่วนมากจะกำหนดให้มืออยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม หรือโรงงานก่อสร้างเท่านั้น แต่ในสวนเกษตรยังไม่ค่อยมีการดำเนินการ (ประชาพิจารณ์ภาคเหนือ: นักวิชาการ และผู้แทนเครือข่ายแรงงาน) นอกจากนี้ พระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ยังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร สถานประกอบการกิจการหลายแห่งยังสามารถหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามได้ เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เข้าไปตรวจสอบก็ไม่ให้ความสำคัญกับลูกจ้างเท่าที่ควร กล่าวคือไม่มีการสอบถามปัญหาจากตัวลูกจ้างโดยตรง (ประชาพิจารณ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง)

5. แรงงานได้รับความคุ้มครองไม่ทั่วถึง

ประเด็นเรื่องแรงงานได้รับความคุ้มครองไม่ทั่วถึงนี้ ในการทำประชาพิจารณ์ทั้ง 4 ภาคได้กล่าวถึงกลุ่มต่างๆ สรุปพอสังเขปได้ดังนี้

- แรงงานนอกระบบประกันสังคมอีกประมาณ 21.8 ล้านคน (ปี 2549) ยังขาดหลักประกัน และแนวทางการได้รับความคุ้มครองที่ชัดเจน
- ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดจิ๋ว (Micro Enterprise) และ SMEs บางส่วนยังไม่ได้รับการคุ้มครองและสวัสดิการที่เหมาะสมครบถ้วน
- แรงงานมากกว่า 10 ล้านคน ยังมีความเสี่ยงในด้านอาชีวอนามัย อุบัติเหตุและอุบัติเหตุจากการทำงาน
- แรงงานที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่ภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการจัดส่ง ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูง แรงงานส่วนใหญ่ต้องกู้เงินเพื่อไปจ่ายนายหน้า รัฐไม่ได้เป็นผู้ลงทุน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปริมาณรายได้จากการทำงานในต่างประเทศของไทยที่เข้าประเทศ เมื่อเทียบกับการที่ต่างประเทศเข้ามาลงทุนในไทยยังมีมูลค่าน้อยกว่า ดังนั้นรัฐจึงไม่ค่อยให้ความสำคัญ ปัญหาที่พบได้บ่อยของแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศได้แก่ ปัญหาโดนหลอกหลวง แรงงานไม่มีทักษะ ไม่มีความรู้ด้านภาษา ไปทำงานต่ำกว่าที่ระบุไว้ในสัญญาและยังไม่ได้รับการคุ้มครองที่ประเทศปลายทางเท่าที่ควร

6. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสขาดโอกาสในการมีงานทำ

กำลังแรงงานที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป หลายคนยังมีความสามารถสูง พร้อมด้วยประสบการณ์ และยังมีความต้องการทำงานต่อ แต่ไม่สามารถทำได้เนื่องจากเป็นวัยของการเกษียณอายุการทำงานไปแล้ว ในส่วนผู้พิการก็ได้รับโอกาสในการจัดจ้างและการคุ้มครองไม่เท่าเทียมกับแรงงานที่มีสภาพร่างกายปกติ แม้รัฐจะมีกฎระเบียบให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน แต่ยังมีช่องโหว่ทางกฎหมายคือ สถานประกอบการยินยอมจ่ายเงินชดเชยให้แก่รัฐแทนการจ้างแรงงานพิการ หรือแม้แต่ผู้ด้อยโอกาส อาทิ ผู้ที่ติดเชื้อเอชไอวี สังกคก็ยังไม่เปิดโอกาสเท่าที่ควรที่จะให้กลุ่มคนเหล่านี้มีอาชีพการงานที่มั่นคง (ประชาพิจารณ์ภาคใต้: ผู้แทน

สภาอุตสาหกรรม และประชาพิจารณ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: ผู้แทนจากมูลนิธิเพื่อพัฒนาคนพิการ และผู้แทนจากมูลนิธิพัฒนาเครือข่ายเอดส์)

7. ขาดศักยภาพและอำนาจในการต่อรอง

แม้แรงงานจะมีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานแต่ยังมีจำนวนน้อยมาก มีลูกจ้างสมัครเป็นสมาชิกจำนวนน้อยมาก ทำให้ไม่มีอำนาจในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ อีกทั้งลูกจ้างและกรรมการสหภาพแรงงานส่วนมากยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องกฎหมายแรงงาน ทำให้การเรียกร้องต่างๆ ไม่ถูกต้องตามขั้นตอนกฎหมาย (ดูรายละเอียดในบทที่ 7 หัวข้อ 7.2.8 ประกอบ) นอกจากนี้ผู้แทนสหภาพแรงงานในภาคเหนือ ได้ระบุว่า กระทรวงแรงงานเองก็ไม่ค่อยให้การส่งเสริมองค์การลูกจ้าง ไม่เห็นความสำคัญและไม่ให้การสนับสนุนในการจัดตั้งสหภาพแรงงานเท่าที่ควร

8. ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ข้อมูลด้านแรงงานของไทยมีหลายหน่วยงานจัดเก็บ ซึ่งมีการใช้คำนิยาม และรหัสไม่ตรงกัน รวมถึงรูปแบบการใช้ Software ก็ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงเป็นปัญหาอย่างยิ่งในการรวบรวม และประมวลข้อมูลด้านแรงงานเข้าด้วยกัน (ประชาพิจารณ์ภาคกลาง: ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

8.2 ปัจจัยภายนอก (External Factors)

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน มีทั้งที่เป็นโอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ปัจจัยที่เป็นโอกาสต่อการดำเนินงานด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานคือนโยบายรัฐบาล และทิศทางการพัฒนาประเทศของไทย ตลอดจนนโยบายที่เกี่ยวกับแรงงานของประเทศเพื่อนบ้าน ขณะเดียวกันกระทรวงแรงงานก็ต้องเผชิญกับอุปสรรคที่สำคัญ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านแรงงานของกระทรวงได้แก่ การแข่งขันทางการค้าจากประเทศเพื่อนบ้านซึ่งมีต้นทุนค่าแรงงานต่ำ คุณภาพแรงงานของประเทศเพื่อนบ้านที่มีแนวโน้มว่าจะสูงกว่าไทย สถานการณ์ทางการเมืองของไทยที่ยังไม่เสถียรภาพส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของการลงทุน การไหลออกของแรงงานไทยไปต่างประเทศเพราะมีค่าจ้างแรงงานสูงกว่าไทย ตลอดจนปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานในไทย รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

8.2.1 ประเมินโอกาส (Opportunity: O)

1. ทิศทางการพัฒนาประเทศมุ่งสร้างศักยภาพทางการแข่งขันในเวทีโลก

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) รัฐบาลมีนโยบายมุ่งเน้นสร้างศักยภาพทางการแข่งขันในเวทีโลกบนฐานของการพึ่งตนเองตามศักยภาพของคนไทย โดยให้การสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาทุกสาขาให้ผลิตองค์ความรู้และเทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับศักยภาพของประเทศ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ (เกษตร อุตสาหกรรม และบริการ)

2. นโยบายส่งเสริมหลักประกันความมั่นคงให้แก่แรงงาน

รัฐบาลพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดนโยบายส่งเสริมให้แรงงานทุกกลุ่มมีงานทำ และได้รับการคุ้มครองดูแลทั้งด้านสุขอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนมีหลักประกันความมั่นคง และได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง โดยรัฐบาลได้มีนโยบายเร่งเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาคแรงงาน

ภาคเอกชน และภาครัฐในการพัฒนาคุณภาพกำลังคนทุกระดับ และพัฒนาระบบสุขภาพอย่างครบวงจร ตลอดจนให้การส่งเสริมและสนับสนุนภาคการผลิตทั้งด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ให้มีการขยายตัวอย่างยั่งยืนเพื่อเป็นแหล่งดูดซับแรงงานที่สำคัญ

3. คุณภาพการศึกษาของประเทศเพื่อนบ้านยังต่ำกว่าของไทย

ตลาดแรงงานไทยกำลังก้าวสู่ตลาดแรงงานที่มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย จาก Human Development Report (2006) ของ United Nations Development Programme ได้เปรียบเทียบดัชนีชี้วัดการพัฒนาทางการศึกษาของประเทศต่างๆ ทั่วโลก พบว่า ในปี 2547 ประเทศไทยมีอัตราการอ่านออกเขียนได้ของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 92.6 ซึ่งเป็นอัตราที่สูงที่สุดในแถบภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เท่ากับประเทศฟิลิปปินส์ (92.6) รองลงมาคือประเทศสิงคโปร์ (92.5) อินโดนีเซีย (90.4) เวียดนาม (90.3) พม่า (89.9) มาเลเซีย (88.7) กัมพูชา (73.6) และลาว (68.7) และได้ค่าดัชนีชี้วัดทางการศึกษาโดยรวมเท่ากับ 0.86 ซึ่งมากกว่าประเทศมาเลเซีย (0.84) อินโดนีเซีย (0.83) เวียดนาม (0.81) พม่า (0.76) และ ลาว (0.66) เป็นรองแต่เพียงประเทศสิงคโปร์ (0.91) และฟิลิปปินส์ (0.89) เท่านั้น ประเทศคู่แข่งที่สำคัญของไทยอย่างเวียดนาม ยังมีปัญหาคุณภาพด้านการศึกษาและฝึกอบรมในแรงงานระดับกลาง ระดับสูง เช่น ด้าน S&T ด้านพาณิชย์กรรม และการตลาด จึงยังไม่เป็นคู่แข่งสำคัญของไทย ในขณะนี้ แต่เนื่องจากเวียดนามมีจำนวนกำลังแรงงานเกินความต้องการของตลาดแรงงานในเวียดนามและค่าแรงต่ำกว่าไทยมากจึงดึงดูดอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นได้มากกว่าไทย

4. การเปิดเสรีทางการค้า (FTA) สร้างโอกาสในการจ้างงานในบางอุตสาหกรรม

จากการประมาณการผลกระทบการเปิดการค้าเสรีแบบทวิภาคีของไทย ต่อแรงงานรายสาขาการผลิตที่ถูกส่งผ่านมาจากตลาดสินค้าและบริการของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์, 2549) แสดงให้เห็นว่าการเปิดเสรีทางการค้ากับประเทศญี่ปุ่นจะทำให้การจ้างงานในอุตสาหกรรมอาหาร เครื่องดื่มและยาสูบเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.3 (ประมาณ 7 หมื่นคน) และสาขาก่อสร้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.7 (ประมาณ 6 หมื่นคน) ถ้าเปิดเสรีกับประเทศสหรัฐอเมริกาจะทำให้อุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้า มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 13.4 (ประมาณ 2 หมื่นคน) และอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมีการจ้างงานเพิ่มร้อยละ 5.6 (ประมาณ 7 หมื่นคน) การเปิดเสรีกับ 7 ประเทศพร้อมกัน (ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา จีน อินเดีย ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และเปรู) ทำให้อุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้ามีอัตราการจ้างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 11 (ประมาณ 2 หมื่นคน) อุตสาหกรรมอาหาร เครื่องดื่มและยาสูบมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.2 (ประมาณ 9 หมื่นคน)

จากโอกาสจากปัจจัยภายนอกทำให้ไทยยังเป็นประเทศที่น่าสนใจในการลงทุน แต่ก็ถูกบั่นทอนด้วยปัจจัยภายนอกหลายประการจนเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาแรงงานของไทย ซึ่งจะได้กล่าวรายละเอียดในหัวข้อถัดไป

8.2.2 อุปสรรค (Threat: T)

1. การแข่งขันจากประเทศที่มีต้นทุนค่าแรงงานต่ำ

การแข่งขันทางการค้าส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตสินค้าที่ใช้แรงงานเข้มข้นเพื่อส่งออกค่อนข้างจะรุนแรง เพราะต้นทุนด้านแรงงานของไทยสูงกว่า และในหลายอุตสาหกรรมมีการย้ายการผลิตไปสู่ฐานการผลิต

ที่มีต้นทุนต่ำกว่า เช่น จีน และเวียดนาม เป็นต้น ซึ่งถ้ามีการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศคู่แข่งเหล่านี้เป็นจำนวนมากก็จะกระทบการจ้างงานในขนาดของไทย

2. ตลาดแรงงานในโลกและในภูมิภาคมีความเป็นเสรีมากขึ้น

การเคลื่อนย้ายแรงงานที่เสรีมากขึ้นตามข้อตกลงของ GATS โดยเฉพาะ Mode 4 และการเจรจา FTA ทำให้แรงงานไทยบางส่วนสามารถไปทำงานต่างประเทศ ทั้งแรงงานฝีมือและแรงงานที่มีการศึกษาสูง สาเหตุหลักอีกประการหนึ่งมาจากค่าจ้างในบางประเทศ เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ ได้วันสูงกว่าของไทย จึงทำให้แรงงานไทยส่วนหนึ่งสมัครใจไปทำงานในต่างประเทศดังกล่าว จึงส่งผลให้ประเทศไทยขาดแรงงานระดับฝีมือ โดยเฉพาะประเภทกิจการก่อสร้าง และช่างเทคนิคเป็นจำนวนมาก

3. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพกำลังคนไม่มีทิศทางที่ชัดเจน

เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพกำลังคนต้องประกอบด้วยการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาด้านอื่นๆ (เช่น สุขภาพ) ซึ่งนโยบายของประเทศไทยยังมีนโยบายไม่ไปในทิศทางเดียวกัน หรือถึงแม้จะเริ่มกำหนดนโยบายอย่างจริงจังแต่ก็ยังไม่มีการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในบางประเทศเช่น เวียดนามมีกระทรวงศึกษาและฝึกอบรมอยู่ด้วยกัน ทำให้สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ในการยกระดับคุณภาพแรงงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ดีกว่าประเทศไทย

4. แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านลักลอบเข้ามาทำงานจำนวนมาก

หลังจากที่ประเทศไทยผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ได้ ปัจจุบันมีแรงงานที่มากขึ้นทะเบียน 5.6 แสนคน (ปี 2550) และยังคงคาดว่าแรงงานที่ลักลอบทำงานไม่ได้มาขึ้นทะเบียนอีกเป็นจำนวนมาก สาเหตุหนึ่งเนื่องจากค่าใช้จ่ายสูงและแรงงานต่างด้าวเองมีการเข้าออกงานสูง ผนวกกับการบังคับใช้กฎหมายไม่ศักดิ์สิทธิ์ ทำให้ข้อมูลแรงงานต่างด้าวไม่สมบูรณ์ ยากต่อการบริหารจัดการทั้งระบบ ส่งผลให้ไม่สามารถกำหนดพื้นที่และอาชีพที่จำกัดให้แรงงานต่างด้าวทำได้ แรงงานต่างด้าวจึงมีศักยภาพแย่งงานจากคนไทย และไม่อาจควบคุมผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. สถานการณ์การเมืองที่ผันผวน

จากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองอย่างไม่คาดคิดมาก่อนเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2549 และความไม่แน่นอนทางการเมืองที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทำให้เกิดการชะลอตัวของการลงทุนจากนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ กอปรกับความไม่มั่นใจของประชาชนต่ออนาคตของประเทศ ทำให้ประชาชนระมัดระวังในการใช้จ่ายใช้สอยส่งผลให้ภาวะเศรษฐกิจซบเซา ถึงแม้ว่าในระยะแรกในไตรมาสสุดท้ายของปี 2549 (หลังการรัฐประหารเมื่อ 19 กันยายน 2549) ดัชนีการลงทุนลดลงเพียงเล็กน้อยจาก 172.7 เหลือ 170 และอัตราการใช้จ่ายกำลังการผลิตลดลงจากร้อยละ 75 เป็นร้อยละ 74 ซึ่งถือว่ายังไม่มาก แต่ความผันผวนในภาวะเศรษฐกิจซึ่งคาดว่าจะเป็นขยายตัวเพียงร้อยละ 4 ทำให้การจ้างงานเริ่มส่อเค้าเกิดปัญหารุนแรงขึ้นในช่วงปี 2550

6. กระแสโลกาภิวัตน์และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับความเป็นโลกาภิวัตน์จากสถาบัน A.T.Kearny ให้อยู่ในอันดับที่ 45 ของโลก ในปี 2549 ซึ่งดีขึ้นกว่าปี 2548 ที่อยู่ในอันดับที่ 46 แสดงถึงว่ากระแสโลกาภิวัตน์มีอิทธิพลต่อประเทศ

ไทยมากขึ้นเรื่อยๆ สวนทางกับอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของไทย ผลของการจัดอันดับของ IMD พบว่าอันดับของประเทศไทยลดลงจากอันดับ 27 ในปี 2548 มาเป็นอันดับ 32 ในปี 2549 แสดงถึงประเทศไทยกำลังอ่อนแอลงในการแข่งขันเสรีระดับโลก เหตุการณ์สำคัญที่ผ่านมามีผลทำให้เศรษฐกิจชะลอตัวและอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจลดลงจากร้อยละ 5 ต่อปีเป็นประมาณร้อยละ 4-4.5 ต่อปี กระทบต่อตลาดส่งออกหลักของไทยและการจ้างงาน ซึ่งเกิดจากการไหลเข้าออกของเงินทุนจากต่างประเทศที่ประเทศไทยไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้โรงงานหลายแห่งที่ใช้แรงงานแบบเข้มข้นและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ไม่ดีต้องปิดตัวลง อีกทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นกับประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นตลาดส่งออกที่สำคัญที่สุดแห่งหนึ่งของไทย ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ยิ่งเพิ่มความเสี่ยงให้กับเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยและการจ้างงาน

7. สังคมไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

แม้ขณะนี้อัตราการพึ่งพิงต่อประชากรยังอยู่ในระดับต่ำ จากสถิติด้านประชากรปี 2549 ประเทศไทยมีอัตราการพึ่งพิง² ร้อยละ 44.7 ซึ่งถือว่าต่ำเมื่อเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้ว แต่จากโครงสร้างประชากรทำให้พบว่า ประเทศไทยมีแนวโน้มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ องค์การสหประชาชาติคาดว่าอัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุของประเทศไทยจะสูงขึ้น ในปี 2553 จะมีประชากรในวัยทำงานประมาณ 8 คนต่อผู้สูงอายุ 1 คน และในปี 2583 คาดว่าจะมีประชากรในวัยทำงานประมาณ 3 คนต่อผู้สูงอายุ 1 คน นั้นหมายถึงภาระพึ่งพิงที่ตกหนักกับประชากรในวัยแรงงานเป็นอย่างมาก ส่งผลถึงความเสี่ยงต่อสวัสดิการของเด็กและผู้สูงอายุเป็นอย่างมากในอนาคตอันใกล้

8.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการกำหนดยุทธศาสตร์

การกำหนดข้อเสนอแนะเพื่อการกำหนดยุทธศาสตร์นี้ได้จากการนำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (Strength, Weakness, Opportunity and Threat: SWOT) มาวิเคราะห์โดยกลไกของ TOWS (Dynamics of TOWS Analysis) เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดกลยุทธ์ 4 ลักษณะคือ

SO Strategy เป็นกลยุทธ์ที่กระทรวงแรงงานต้องใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในกระทรวงแสวงหาโอกาสที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านแรงงานของกระทรวงบรรลุเป้าประสงค์ในอนาคตได้

ST Strategy กลยุทธ์นี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพและความพร้อมของกระทรวงแรงงานในการเผชิญอุปสรรค อย่างไรก็ตามศักยภาพของกระทรวงแรงงานในที่นี้ไม่ได้หมายถึงการเผชิญกับอุปสรรคเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่รวมถึงการควบคุมและการใช้ดุลยพินิจในการนำยุทธศาสตร์มาดำเนินการอย่างจริงจังร่วมอยู่ด้วย

WO Strategy เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการลดจุดอ่อนโดยใช้โอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

WT Strategy เป็นกลยุทธ์ที่ต้องลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพราะเมื่อกระทรวงแรงงานประสบปัญหาจากอุปสรรคภายนอก พร้อมๆ กับข้อบกพร่องที่เกิดจากภายในกระทรวงเองถือเป็นเรื่องวิกฤติ กระทรวงจึงต้องเร่ง

² ประชากรที่อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 14 ปี รวมกับประชากรที่อายุมากกว่าหรือเท่ากับ 65 ปี หาดด้วยประชากรที่มีอายุระหว่าง 15-64 ปี

ขจัดปัญหาเหล่านั้นให้หมดไปหรืออย่างน้อยก็บรรเทาความรุนแรงของปัญหาลงได้บ้าง มิฉะนั้นยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานจะไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะกระทรวงเศรษฐกิจที่ดูแลแรงงาน

8.3.1 จุดแข็ง-โอกาส (Strength-Opportunity: SO)

1. เร่งพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทย

กำลังแรงงานของไทยมีปริมาณมากพอ (ประมาณ 39 ล้านคนในอีก 10 ปีข้างหน้า) และมีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น กอปรกับรัฐบาลมีนโยบายให้การสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาทุกสาขาให้ผลิตองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับศักยภาพของประเทศเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ จึงทำให้แรงงานไทยมีโอกาสที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ โดยในขณะนี้กระทรวงแรงงานมีศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการได้ เนื่องจากกระทรวงแรงงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานด้านแรงงานเป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีหน่วยงานบริการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคครบทุกจังหวัด และได้รับงบประมาณแผ่นดินสนับสนุนการดำเนินงาน ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงควรใช้ศักยภาพที่มีอยู่เร่งพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทย ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะฝีมือ และการให้ข่าวสารข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็นแก่แรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรต้องเป็นแกนหลักในการดำเนินการพัฒนาทักษะให้แก่แรงงาน โดยอาจร่วมมือกับสถานประกอบการและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประสานงานกับกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาหลักสูตรการแนะแนวอาชีพ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

2. ส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่ด้อยโอกาสมุ่งงานทำ

ประชากรบางกลุ่มมีศักยภาพในการทำงานแต่ขาดโอกาสในการทำงาน เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ กลุ่มประชากรใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรเข้าไปส่งเสริมอาชีพ หรือศึกษาหาอาชีพที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายเพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับประชากรทุกกลุ่ม

8.3.2 จุดอ่อน-โอกาส (Weakness-Opportunity: WO)

1. จัดหาแรงงานแต่ละระดับให้เพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงาน

แม้จำนวนประชากรวัยแรงงานของไทยจะยังคงมีอยู่มาก แต่การที่แรงงานมีแนวโน้มศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ส่งผลให้มีแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยกว่าระดับที่สถานประกอบการต้องการในแต่ละปี กระทรวงแรงงานจึงจำเป็นต้องมีมาตรการจัดหาแรงงานในปริมาณที่มากพอที่จะสนองตอบความต้องการของตลาดแรงงาน โดยส่วนหนึ่งอาจได้จากแรงงานที่ยังว่างงานอยู่ ทั้งที่สมัครใจและไม่สมัครใจว่างงาน แรงงานผู้สูงอายุซึ่งยังคงมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และยังต้องการทำงาน รวมถึงแรงงานผู้พิการผู้ด้อยโอกาสซึ่งมีความรู้ความสามารถแต่ขาดโอกาสที่จะมีงานทำ ซึ่งรัฐมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมการมีงานทำให้กับกลุ่มคนเหล่านี้ และอีกส่วนหนึ่งอาจได้จากฐานข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงานที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงจำนวนอุปสงค์อุปทานที่ไม่สอดคล้องกันว่ามีจำนวนเท่าใด อยู่จังหวัดใด ถ้ากระทรวงแรงงานมีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยเหล่านี้ ก็จะช่วยในการย้ายแรงงานไปยังแหล่งที่มีความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการผลิตแรงงานใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

2. เร่งพัฒนาคุณภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

แรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานส่วนใหญ่มีคุณสมบัติและทักษะฝีมือไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้นกระทรวงแรงงานในฐานะที่มีภารกิจในการฝึกอบรมแรงงานให้มีความพร้อมด้านทักษะฝีมือ จึงควรมีมาตรการสนับสนุนการผลิตแรงงานใหม่ให้มีคุณภาพก่อนเข้าสู่การทำงาน และพัฒนาแรงงานที่ทำงานอยู่แล้วให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และวิทยาการที่ต้องใช้ในสถานประกอบการ ซึ่งหากกระทรวงแรงงานไม่เร่งปรับปรุงเรื่องคุณภาพแรงงาน ก็เป็นการยากที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้ นอกจากนี้การพัฒนาคุณภาพในเรื่องทักษะฝีมือแล้ว เรื่องของจริยธรรม คุณธรรม และนิสัยอุตสาหกรรมก็เป็นเรื่องที่ต้องให้การส่งเสริมและมีการอบรมตั้งแต่วัยเรียน ซึ่งในส่วนนี้กระทรวงแรงงานจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากกระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันการศึกษาในทุกภาคส่วน

3. จัดทำระบบแนะแนวอาชีพให้ครอบคลุมทุกกลุ่มแรงงาน

ประเทศไทยมีปัญหาเกี่ยวกับผู้แนะแนวอาชีพค่อนข้างมาก เนื่องจากจะต้องเป็นผู้ที่ “รู้รอบ” และ “รู้ลึก” เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของตลาดแรงงานทั้งด้านปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังความต้องการแรงงาน และปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังอุปทานรวมทั้งค่าตอบแทน ตลอดจนปัจจัยอื่นที่เอื้อหรือไม่เอื้อต่อการขับเคลื่อนตลาดแรงงาน ผู้ให้คำแนะนำนักเรียน นักศึกษาก่อนเข้าตลาดแรงงานมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด เพราะว่าเป็นผู้กำหนดอนาคตของผู้เลือกเรียนว่าจะเรียนสายสามัญหรือสายอาชีพ และลงลึกถึงสาขาย่อยซึ่งจะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ผู้แนะแนวอาชีพให้กับกำลังแรงงานต้องมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ลงลึกไปถึงสาขาอาชีพซึ่งเป็นที่ต้องการหรือไม่ต้องการในตลาดแรงงาน เข้าใจสาเหตุของตลาดแรงงานว่าทำไมจึงมีผู้ต้องการหรือไม่ต้องการทำงานหรือเลือกเป็นอาชีพ เข้าใจเกี่ยวกับแนวโน้มของจำนวนผู้จบการศึกษาแต่ละสาขาและคุณภาพของผู้จบสาขานั้นๆ ถ้าไม่เพียงพอต่อการที่จะใช้ในการประกอบอาชีพควรจะแนะแนวให้กำลังแรงงานเหล่านั้นปรับปรุงอะไร โจทย์ยากขึ้นไปอีกในปัจจุบันก็คือ การแนะแนวอาชีพให้กับกำลังแรงงานหลังวัย 60 ปี บางกลุ่มที่มีการเกษียณอายุ แต่ยังเลือกที่จะทำงานต่อไปว่าจะให้คำแนะนำอะไรที่ถูกต้อง ดังนั้นการวางบุคลากรที่มีอาชีพแนะแนวให้เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งอาจจะต้องพิจารณาถึงการให้ใบรับรองวิชาชีพนี้ในอนาคต

4. พัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency) ในทุกองค์กร

ระบบสมรรถนะ หรือ ความสามารถ (Competency) นี้มีความหมายที่ชัดเจนคือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และองค์ประกอบอื่นๆ (Attributes) ที่จะทำให้สิ่งที่กำลังปฏิบัติประสบความสำเร็จ ซึ่งจากความหมายดังกล่าวนี้ เมื่อนำมาเทียบระหว่างระดับความสามารถ (ดัชนี) ซึ่งได้กำหนดไว้เป็นมาตรฐานกับบุคลากรในอาชีพใดอาชีพหนึ่งก็จะทำให้ทราบว่า ระดับความสามารถของบุคลากรของสถานประกอบการหรือองค์กรนั้นๆ อยู่ห่างจากระดับมาตรฐานหรือระดับที่พึงปรารถนาเพียงใด การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งมีบุคลากรที่ด้อยความสามารถจำนวนมากก็จะส่งผลกระทบต่อความสามารถหรือผลิตภาพในการผลิตของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ การที่ผู้ประกอบการจะพัฒนาระบบความสามารถมาใช้กับองค์กร มักจะเผชิญกับปัญหาการถูกต่อต้านจากผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากพวกเขาเหล่านั้นจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม มีการทดสอบระดับมาตรฐานความสามารถอยู่อย่างสม่ำเสมอ ถ้าขาดแรงจูงใจในด้านของการเติบโตในวิชาชีพ และ/หรือ

ค่าตอบแทนแล้วก็จะไม่มีแรงงานต้องการเข้าร่วมโครงการกับผู้ประกอบการ ดังนั้นการพัฒนาระบบความสามารถนี้จึงต้องทำควบคู่ไปกับการจ่ายค่าตอบแทนตามสมรรถนะ (Competency-Based Pay Principle)

5. ขยายการคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ

สืบเนื่องจากสิทธิของประชากรตามรัฐธรรมนูญที่ทุกคนควรได้รับสิทธิในการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งเท่าที่ผ่านมามีแรงงานเพียง 8.5 ล้านคน³ (ปี 2549) ที่ทำงานอยู่ในระบบและได้รับการคุ้มครองและประกันสังคม แต่จากฐานของกำลังแรงงาน 36 ล้านคนเศษในปัจจุบันและจะเพิ่มเป็น 39 ล้านคนในอนาคตอันใกล้ ก็แสดงว่ายังมีแรงงานนอกระบบอีกเป็นจำนวนมากยังต้องพึ่งพาตนเองในการสร้างหลักประกันในด้านสุขภาพ อาจจะมีโครงการรองรับเช่น โครงการประกันสุขภาพ ซึ่งครอบคลุมทุกคนโดยเฉพาะเมื่อเกิดกรณีเจ็บป่วยและสร้างระบบประกันอุบัติเหตุขึ้นมาด้วยตัวเองโดยการประกันอุบัติเหตุโดยทั่วไป ซึ่งจะมีกำลังแรงงานประมาณ 21.8 ล้านคนพึ่งพาตนเองในทำนองนั้นอยู่แล้ว แต่ก็จะมีกำลังแรงงานอีกส่วนหนึ่งที่ยังไม่มีระบบประกันการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากงานหรือไม่ใช่มาจากงานไม่ได้รับการชดเชย ช่วงที่ต้องรักษาตัวเองเมื่อยามเจ็บป่วยต้องเก็บออมเงินด้วยตนเองไว้ใช้เมื่อสูงอายุหรือเลิกทำงาน ไม่มีระบบรองรับมีความเสี่ยงตลอดเวลา ขาดความมั่นคงในการดำรงชีวิต บุคลากรบางกลุ่มเหล่านี้ซึ่งอยู่นอกระบบจึงน่าจะมีบางคนสนใจที่จะได้รับการคุ้มครองแม้ว่าจะยังไม่ได้เข้าสู่ระบบการจ้างงานก็ตาม อย่างไรก็ตามเนื่องจากระบบประกันสังคมมีมานานแล้วและมีแรงงานที่อยู่ในระบบนี้ 8.5 ล้านคน มีเงินในกองทุนประกันสังคมมากกว่า 4 แสนล้านบาท การขยายการคุ้มครองเข้าไปสู่แรงงานนอกระบบ จึงต้องศึกษาวิเคราะห์อย่างละเอียดเพื่อมิให้ไปกระทบผู้ที่อยู่ในระบบอยู่แล้ว

8.3.3 จุดแข็ง-อุปสรรค (Strength-Threat: ST)

1. เร่งบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การใช้แรงงานต่างด้าวระดับล่างเข้ามาทำงานประเภท 3-D (Dangerous, Dirty และ Difficult) แทนคนไทยซึ่งมีทางเลือกในการทำงานที่ดีกว่าส่งผลให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจทำให้ GDP ขยายตัวมากขึ้น ผู้ประกอบการมีพนักงานที่ต้องการ จริงอยู่อาจจะส่งผลกระทบในเรื่องการแย่งงานของคนไทย และ/หรือกดค่าจ้างมิให้เพิ่มขึ้นตามที่ควรจะเป็น นอกจากนี้ยังอาจจะชะลอการปรับเปลี่ยนเอาเทคโนโลยีทันสมัยมาทดแทนแรงงานคน แต่ดูเหมือนทุกคนจะยอมรับว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวมียผลกระทบ (Impact) ที่เป็นไปในทางบวกซึ่งก็มีข้อเท็จจริงอยู่ระดับหนึ่ง แต่แท้จริงแล้วการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนนับล้านคน จะมีปัญหาตามมาอีกมากมายทั้งในด้านสังคม สาธารณสุข สืบเนื่องจากส่วนหนึ่งของแรงงานหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งเชื่อว่ายังมีจำนวนนับล้านคนที่ยังไม่ได้เข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้อง แรงงานต่างด้าวอาจเป็นผู้แพร่เชื้อโรคติดต่อที่ไม่พึงปรารถนาและติดต่อถึงคนไทย แรงงานต่างด้าวไม่มีทะเบียนประวัติในทะเบียนราษฎรเมื่อเกิดคดีอาชญากรรมจึงไม่สามารถสืบค้นที่อยู่เพื่อจับกุมได้ ปัญหาคนหลบหนีเข้ามาทำงานเป็นกลุ่มคนที่ประเทศเพื่อนบ้านไม่ยอมรับจึงไม่สามารถส่งกลับประเทศได้ การกำเนิดบุตรจากบิดา-มารดาที่ลักลอบเข้ามาทำงานเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขทั้งระยะสั้นและระยะยาว การมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากเช่นนี้จึง

³ เฉพาะผู้ประกันตนมาตรา 33

จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมพัฒนาและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและแรงงานไทย

2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงโลกาภิวัตน์และระเบียบโลกใหม่

สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องจำเป็นเมื่อทุกประเทศแสวงหาความเป็นโลกเสรีที่ไม่มีพรมแดน แต่เนื่องจากประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยมีสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมซึ่งแตกต่างกันเป็นอย่างมาก อีกทั้งประเทศยังมีขนาดเล็กและยังไม่ได้มีการพัฒนาอย่างเต็มที่ดังเช่นประเทศพัฒนาแล้ว ขาดอำนาจต่อรองการอยู่ภายใต้กติกาเดียวกันโดยไม่มีข้อยกเว้นเช่น WTO, GATS, FTA หรือภายใต้วิถีกติโลกร้อนก็ตาม ฯลฯ มีผลโดยตรงต่อประเทศไทยอย่างไม่มีทางเลือก อีกทั้งเมื่อได้เจรจาปลดล็อกด้านภาษีอากรไปได้แล้วอยู่ในฐานะไม่เสียเปรียบซึ่งกันและกันก็ตาม แต่ประเทศคู่ค้าหรือคู่แข่งของไทยก็มีการนำเอาการกีดกันที่ไม่ใช่ภาษี (Non-Tariff Barrier) มาใช้กับประเทศไทยจนเป็นอุปสรรคต่อการส่งออกของไทย ส่งผลต่อสถานประกอบการที่ส่งสินค้าออก ผลกระทบต่อรายได้หรือความเสี่ยงของสถานประกอบการรายย่อย ส่งผลโดยตรงต่อผู้ประกอบการและแรงงานตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่จะต้องเรียนรู้และปรับตัวให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

3. พัฒนาแรงงานสัมพันธ์ให้เข้มแข็ง เพื่อให้แรงงานมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างมากขึ้น

ความจริงแล้วแนวทางแรงงานสัมพันธ์สมัยใหม่นั้นต้องการให้ทุกฝ่ายที่อยู่ในสถานประกอบการหรือองค์กรเป็น “หุ้นส่วน” ซึ่งกันและกันไม่ทำตัวเป็นปรปักษ์ซึ่งกันและกัน มีการ Check and Balance คือการกำกับตรวจสอบอย่างสร้างสรรค์ต่อกัน ซึ่งก็มีสถานประกอบการจำนวนหนึ่งซึ่งถือปฏิบัติในแนวทางนี้ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบสากล แต่ก็มีสถานประกอบการโดยเฉพาะ SMEs อีกเป็นจำนวนมากซึ่งเป็นระบบที่ไม่มีคนงานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อเกิดกรณีพิพาทเกิดการเอาเปรียบจากนายจ้าง ลูกจ้างก็ไม่สามารถมีตัวแทนการร้องเรียนและเป็นปากเสียงแทนคนงาน การที่ประเทศไทยมีการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการมาเป็นเวลานานแต่มีองค์กรการนายจ้างเพียง 420 แห่ง องค์กรลูกจ้าง 1,302 แห่ง (สำนักแรงงานสัมพันธ์, เมษายน 2550) และมีลูกจ้างที่อยู่ในระบบสหภาพแรงงานเพียง 3 แสนกว่าคน (สถาบันข่าวอิศรา, 2548) ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับกำลังแรงงานที่มีการจ้างงานในระบบ ดังนั้นการที่จะพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นเรื่องที่สำคัญเพื่อให้เกิดความสมานฉันท์ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข ส่งผลให้สถานประกอบการก้าวหน้าไปในทิศทางเดียวกัน

8.3.4 จุดอ่อน-อุปสรรค (Weakness-Threat: WT)

1. ปรับปรุงระบบประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานด้านแรงงาน

ในสภาวะปัจจุบันซึ่งบุคลากรของแต่ละหน่วยงานมีจำกัด ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจที่สำคัญได้เองทั้งหมด การขยายฐานบุคลากรและความรู้ความสามารถระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศจะช่วยเสริมพลังกำลังให้การกิจของหน่วยงานประสบผลสำเร็จได้ดีในระยะเวลายั่งยืน การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในวัยเรียนหรือฝ่ายผลิตบุคลากรจำเป็นต้องได้รับข้อมูลด้านความต้องการจากฝ่ายที่ดูแลผู้ใช้แรงงาน นั่นคือ กระทรวงแรงงาน การที่กระทรวงศึกษาธิการจะผลิตบุคลากรให้เพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

จำเป็นต้องร่วมมือกับกระทรวงแรงงานด้านข้อมูลอุปสงค์ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค ก็จะทำให้ฝ่ายที่ผลิตบุคลากรผลิตได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น เมื่อกระทรวงแรงงานได้รับวัตถุดิบที่ดีจากกระทรวงศึกษาธิการ ภารกิจด้านปรับทักษะความรู้ให้กับผู้ประกอบการโดยกระทรวงแรงงาน (ฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน) หรือผู้ประกอบการจะปรับเองก็จะทำได้ง่าย การขาดแคลนครูฝึกเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเสมอ การเพิ่มผู้เชี่ยวชาญด้านนี้ไม่จำเป็นที่กระทรวงแรงงานจะต้องรับบุคลากรใหม่เข้ามา (ซึ่งทำได้ยาก) แต่สามารถสร้างความร่วมมือกับผู้ประกอบการในประเทศ หรือสถานศึกษา หรือผู้เกษียณอายุไปแล้วมาเป็นวิทยากรเพิ่มเติมได้ การขอความร่วมมือกับต่างประเทศมาช่วยฝึกอบรมให้ผู้รับฝึกฝีมือแรงงานเป็นทางเลือกที่ดีอีกทางหนึ่ง ซึ่งจะประหยัดเวลาในการเตรียมพร้อมบุคลากรเป็นอย่างมาก

2. ปรับปรุงระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลให้เป็นระบบเดียวกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ในยุคที่ Knowledge-Based Society มีความจำเป็นต้องมีระบบ ICT ที่ทันสมัยถูกต้องครบถ้วนครอบคลุมทั้งภายในองค์กรเดียวกัน และระหว่างหน่วยงานกับ Users ภายนอก โดยผ่านระบบ Internet และ Intranet ภายในกระทรวงแรงงานเองมีฐานข้อมูลและ ICT ที่แต่ละกรม/สำนักงานพัฒนาขึ้นมาใช้งานตามหน้าที่ ซึ่งก็อาจไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นระบบที่ Share ข้อมูลซึ่งกันและกัน การมีระบบ Management Information System (MIS) เพิ่มเข้ามาก็สามารถที่จะให้ผู้บริหารสามารถรับรู้และติดตามงานของฝ่ายต่างๆ ได้ การเข้าถึง (Access) ข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในด้วยกันเองเพื่อเพิ่มความสะดวกในการปฏิบัติงาน ก็สามารถทำได้โดยสะดวกโดยผ่านระบบ Intranet แต่กระทรวงแรงงานมีข้อมูลและ/หรือ ICT อีกส่วนหนึ่งซึ่งให้บริการบุคคลภายนอกกระทรวงแรงงาน การมีศูนย์และ/หรือระบบ Web-Based System จะช่วยอำนวยความสะดวกในการที่บุคคลจะเข้ามาใช้บริการและ/หรือแจ้งข้อมูล หรืองานติดต่อกับกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีระบบโทรศัพท์สายด่วนเช่น 1506 ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับบุคคลภายนอก ดังนั้นการจัดเตรียมฐานข้อมูลที่อยู่ในความสนใจของสาธารณะจึงเป็นงานสำคัญของกระทรวง การแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศที่เกิดประโยชน์ต่อ Users เป้าหมายเป็นงานที่กระทรวงแรงงานมีอาจหลีกเลี่ยงได้ การมีโครงสร้างพื้นฐาน Hardware, Software และ People ware จึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่อยู่เบื้องหลังความพึงพอใจของ Users

3. เร่งจัดระบบรองรับสังคมผู้สูงอายุ

จุดอ่อนที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้สูงอายุก็คือ มิได้เตรียมความพร้อมด้านเงินออมไว้ใช้อย่างเพียงพอเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ครั้นเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุและยังอยู่ในวัยที่ยังพอจะทำงานได้ (60-75 ปี) ก็ไม่มีการจ้างงานรองรับเพื่อหารายได้มาชดเชยเงินออมที่ไม่เพียงพอ อีกทั้งสวัสดิการก็ไม่ทั่วถึงและเพียงพอ ที่พึ่งสุดท้ายก็คือ “ระบบครอบครัว” ซึ่งปัจจุบันนี้ก็เผชิญปัญหาเช่นเดียวกัน เนื่องจากลักษณะครอบครัวเป็นแบบ “Skip Generation” ผู้สูงอายุอยู่กับหลาน เหลนซึ่งมีอายุน้อย เนื่องจากบุตรหลานวัยทำงานต้องจากไปทำงานในพื้นที่ห่างไกล จึงอยู่อาจจะส่งเงิน (Remittances) กลับมาอุดหนุนเงินจือครอบครัวแต่บางครั้งไม่เพียงพอและไม่สม่ำเสมอ ยิ่งเข้าสู่วัยชรา (75 ปีขึ้นไป) สุขภาพเริ่มไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการช่วยเหลือตนเอง ไม่สามารถทำงานได้ ก็ต้องพึ่งพาคูคลอื่นมากขึ้น กอปรกับรัฐบาลไม่สนับสนุนให้มีการขยายสถานสงเคราะห์คนชรา ขณะที่ครอบครัวก็ไม่ได้มีความพร้อมที่จะดูแลผู้สูงอายุ รัฐบาลจึงไม่มีทางเลือกมากนักนอกจากต้องเร่งริบวางระบบในการเตรียมพร้อมไว้ให้ประชาชนก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ ด้วยการหารูปแบบการออมและส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสม

4. จัดรูปแบบองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานให้เหมาะสมต่อภารกิจและการทำงาน

ความสำเร็จส่วนหนึ่งที่จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ นอกเหนือจากการมีบุคลากรที่มีความสามารถเพียงพอ และมีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพแล้ว องค์กรที่ให้บริการก็ต้องมีความเพียงพอและครอบคลุมทุกพื้นที่เช่นกัน จุดอ่อนสำคัญก็คือกระทรวงแรงงานถูกจำกัดจากหน่วยงานภายนอกในการขยายพื้นที่ให้บริการและผู้ให้บริการ แนวความคิดตั้งแต่ก่อตั้งกระทรวงแรงงานโดยปลัดกระทรวงคนแรกคือ กระทรวงแรงงานต้อง “จิวแต่แจ่ว” ยังเป็นความจริงอยู่ทุกวันนี้ ขณะที่ภารกิจของกระทรวงและความต้องการจากประชาชนเพิ่มมากขึ้น การดูแลโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจเป็นสิ่งจำเป็น การจัดองค์กรหรือปรับโครงสร้างองค์กรในลักษณะบูรณาการคือ จัดเป็น “กลุ่มต่างๆ” ยังไม่ล้ำสมัย เนื่องจากทำงานประสานเป็นทีมได้ง่ายกว่าการกระจายหน่วยงานแล้วเขียนบทบาทหน้าที่ให้มาปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อองค์กรหลักถูกจัดแบ่งไว้ดีแล้วที่เหลือจึงเป็นเรื่องของ “Minor Restructuring” การปรับย่อยๆ เพื่อเพิ่มหน่วยงานภายในที่รองรับภารกิจใหม่เช่น งานด้านผู้สูงอายุ งานด้านฝึกอบรม งานด้านการวิเคราะห์เศรษฐกิจแรงงานที่นอกเหนือจากงานที่กรมการจัดหางานทำประจำอยู่แล้ว เป็นต้น ซึ่งบางเรื่องอาจต้องออกกฎหมายหรือกฎระเบียบมารองรับอยู่นอกเหนืออำนาจกระทรวง เช่นการออกพระราชบัญญัติใหม่ และ/หรือระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นต้น แต่บางเรื่องนั้นอาจจะอยู่ในอำนาจของรัฐมนตรีเท่านั้น

5. ปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัยอีกทั้งมีระบบการบังคับใช้และรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ

การที่จะปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชน และดูแลคุ้มครองแรงงานกลุ่มต่างๆ ทั้งที่อยู่ในประเทศและต่างประเทศจำเป็นต้องมีกฎหมาย และ/หรือกฎระเบียบที่ทันสมัยสอดคล้องกับภารกิจและโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สำหรับกฎหมายที่มีอยู่แล้วแต่มีบางมาตราที่เป็นปัญหา เห็นสมควรให้ปรับปรุงก็ควรจะทำโดยเร่งด่วนเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นต้น ส่วนภารกิจบางเรื่องที่เป็นภารกิจใหม่อาจมีความจำเป็นต้องยกร่างกฎหมายขึ้นมาใหม่เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.... พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานต่างด้าว พ.ศ.... เป็นต้น อย่างไรก็ตามไม่ว่ากระทรวงแรงงานจะมีกฎหมายหรือกฎระเบียบดีเพียงใด แต่ถ้าไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพอาจจะด้วยสาเหตุของการขาดแคลนบุคลากรที่บังคับใช้กฎหมายที่ไม่เพียงพอ กระทรวงแรงงานก็จำเป็นต้องหารูปแบบของการบังคับใช้กฎหมายที่เหมาะสมให้ได้ มิฉะนั้นประชาชนก็จะไม่เคารพกฎหมายกฎหมายก็จะไม่ศักดิ์สิทธิ์ การกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงาน (ด้วยตัวชี้วัด) เป็นเครื่องมือที่ดีในการติดตามการปฏิบัติงานเพื่อนำผลมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในเชิงยุทธศาสตร์ที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT Analysis) โดยวิธีกลไกของ TOWS (Dynamics of TOWS Analysis) นี้ จะได้นำไปเป็นส่วนหนึ่งในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยข้อเสนอแนะที่สำคัญมากก็จะได้รับการพิจารณากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ และที่สำคัญถัดไปก็จะได้นำไปกำหนดเป็นกลยุทธ์หรือโครงการ/กิจกรรมในบทย่อยต่อไป

บทที่ 9

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554)

จากเนื้อหาของบทที่ผ่านมา ได้ทำการประเมินทั้งด้านอุปสงค์ของแรงงานอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม รวมทั้งปัจจัยภายนอกประเทศ และปัจจัยภายในประเทศที่ส่งผลถึงสถานการณ์การจ้างงาน และการว่างงานทั้งในปัจจุบันและในช่วงเวลาของแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ในอนาคต รวมทั้งการประเมินทางด้านผู้ให้บริการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประเมินสภาพข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ให้บริการด้านแรงงาน โดยเฉพาะกระทรวงแรงงาน ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน (SWOT) ที่มีผลต่อการกำหนดทิศทางหรือวิสัยทัศน์ในอนาคตของแผนแม่บทด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน การทบทวนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 กอปรกับการระดมความคิดของทุกภาคส่วนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผสมผสานกันจนกลายมาเป็นแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ซึ่งเน้นบทบาทของกระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานหลักของประเทศที่ดูแลแรงงานจำนวนมากกว่า 36 ล้านคนของประเทศ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการทำงานของกระทรวงแรงงานในช่วงระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2550-2554) โดยมีรายละเอียดของแผนแม่บทประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Missions) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) เป้าประสงค์ (Strategic Goals) เป้าหมาย (Goals) กลยุทธ์แต่ละด้าน โครงการที่รองรับกลยุทธ์ต่าง ๆ ตัวชี้วัดหลักของการวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550-2554 (Key Performance Indicators - KPIs) โดยแต่ละยุทธศาสตร์ในปี 2550 จะมีรายละเอียดของตัวชี้วัด ผลงานที่เป็นฐานเปรียบเทียบ (Baselines) และเกณฑ์ในการประเมินความสำเร็จ

9.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

แรงงานมีผลิตภาพสูง มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

นิยาม:

- “ผลิตภาพสูง” หมายถึง แรงงานมีความรู้ความสามารถและทักษะฝีมือในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับมาตรฐานสากล เป็นเครื่องมือสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- “ความมั่นคง” หมายถึง แรงงานมีหลักประกันที่ทำให้มั่นใจได้ว่าจะมีโอกาสในการทำงานเมื่อต้องการ และได้รับค่าตอบแทนตลอดจนผลประโยชน์ต่างๆ ที่เป็นธรรม
- “คุณภาพชีวิตที่ดี” หมายถึง แรงงาน (ทั้งในและนอกระบบ) ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิ มีความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีพ ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

9.2 พันธกิจ (Missions)

1. พัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรอบรู้
2. จัดเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมและพอเพียงต่อความต้องการทางเศรษฐกิจทุกภาคส่วน
3. เสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี
4. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

9.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2: การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3: การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4: การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ยุทธศาสตร์ที่ 5: การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 6: การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

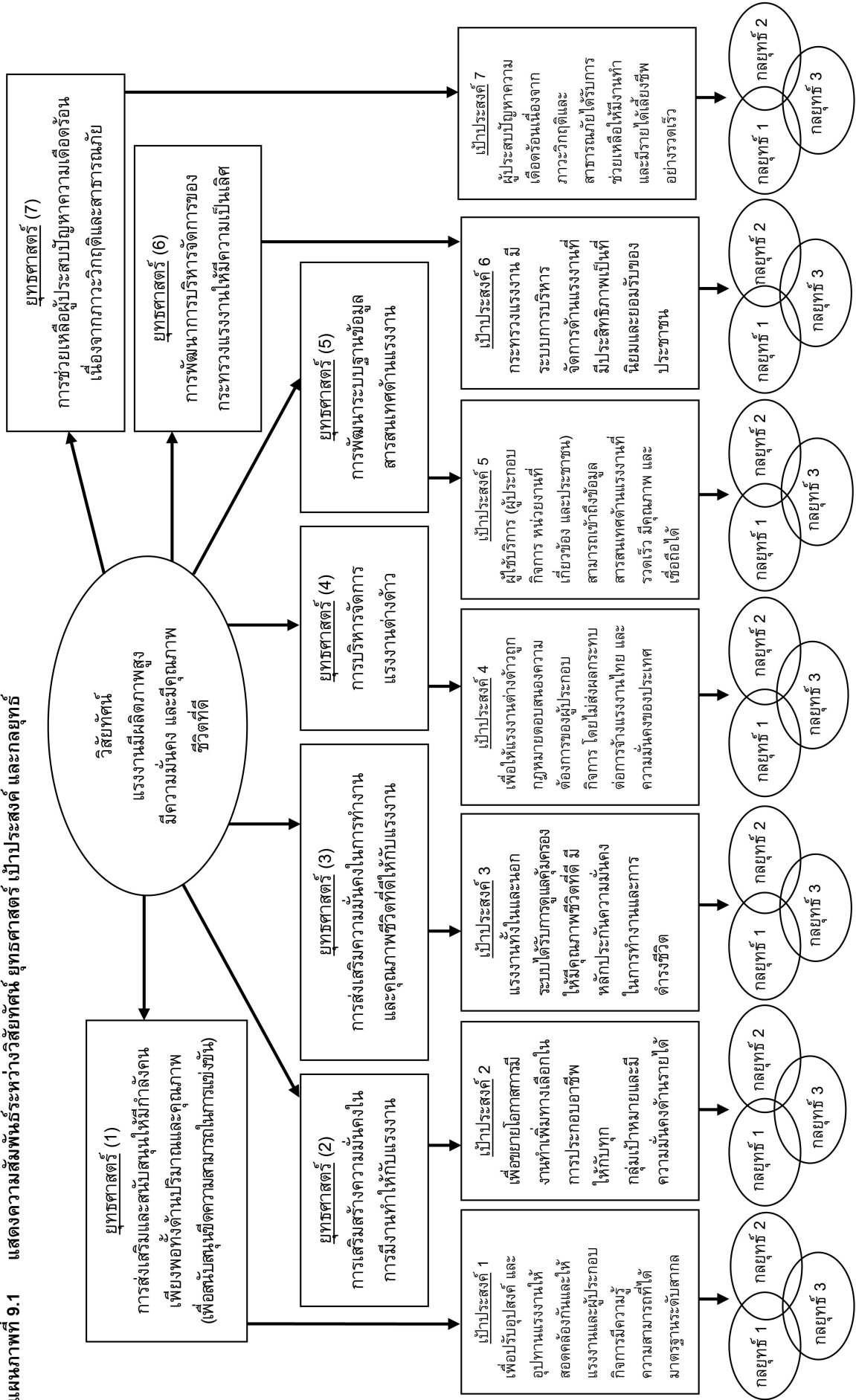
ยุทธศาสตร์ที่ 7: การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย

9.4 เป้าประสงค์ (Strategic Goals)

1. เพื่อปรับปรุงองค์และอุปทานแรงงานให้สอดคล้องกัน และให้แรงงานและผู้ประกอบกิจการมีความรู้ความสามารถ (Competency) ที่ได้มาตรฐานระดับสากล
2. เพื่อขยายโอกาสการมีงานทำ เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพให้กับทุกกลุ่มเป้าหมาย และมีความมั่นคงด้านรายได้
3. แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการดูแลคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีวิต
4. เพื่อให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบกิจการ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการจัดแรงงานไทยและความมั่นคงของประเทศ
5. ผู้ให้บริการ (ผู้ประกอบกิจการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชน) สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่รวดเร็วมีคุณภาพและเชื่อถือได้
6. กระทรวงแรงงานมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่นิยมและยอมรับของประชาชน
7. ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย ได้รับการช่วยเหลือให้มีความทำงานและมีรายได้เลี้ยงชีพอย่างรวดเร็ว

(ดูรายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ได้จากแผนภาพที่ 9.1)

แผนภาพที่ 9.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์



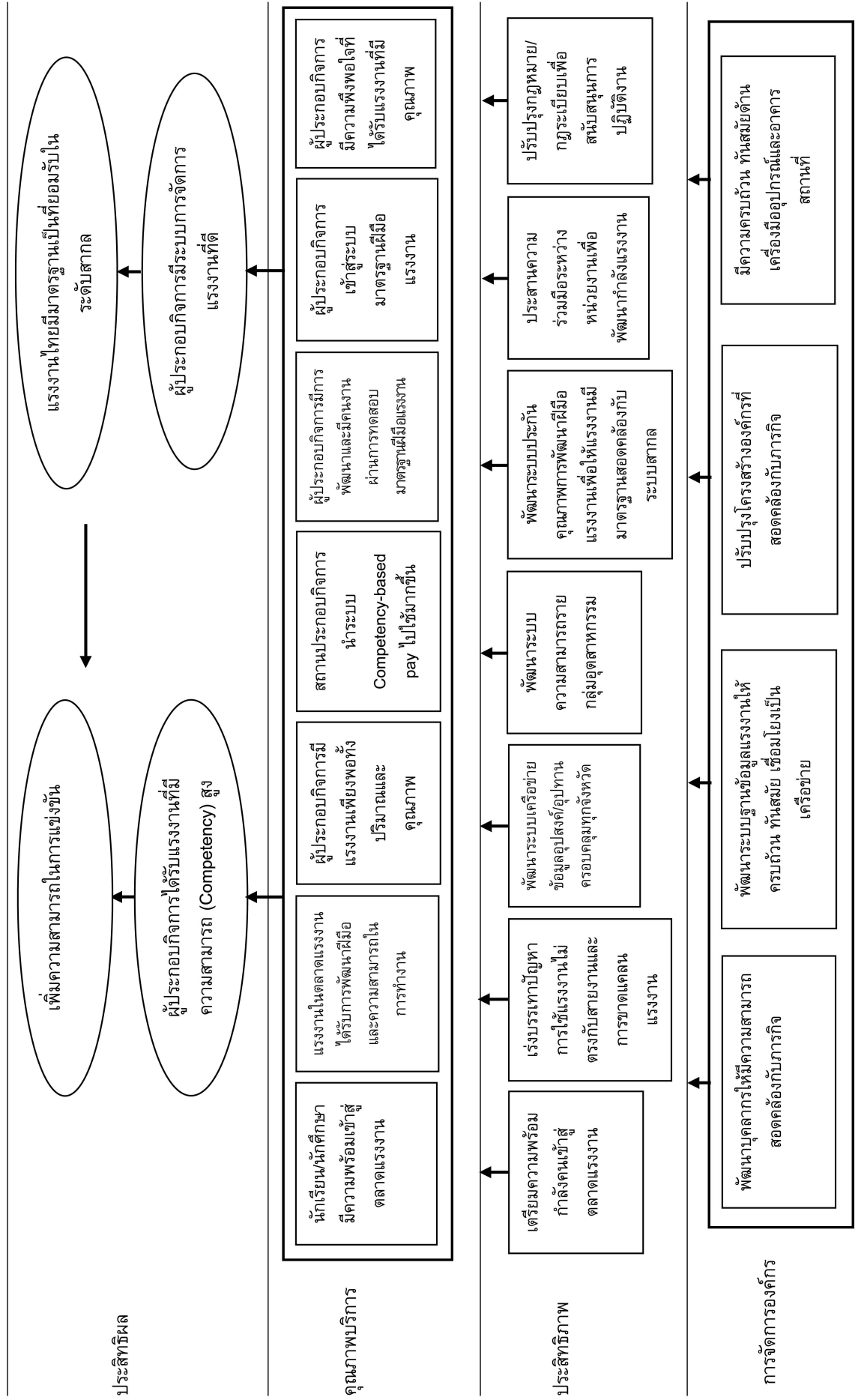
9.5 แผนที่ยุทธศาสตร์

เพื่อให้ผู้ใช้แผนยุทธศาสตร์สามารถเข้าใจถึงความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลถึงความสำเร็จของแต่ละยุทธศาสตร์ การศึกษาได้นำเอาวิธีการวิเคราะห์การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ตามแนวทางของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แบบสมดุล (Balanced Scorecard) ซึ่งถ่ายทอดออกมาเป็นมุมมองที่สมดุลทั้ง 4 ด้านดังนี้

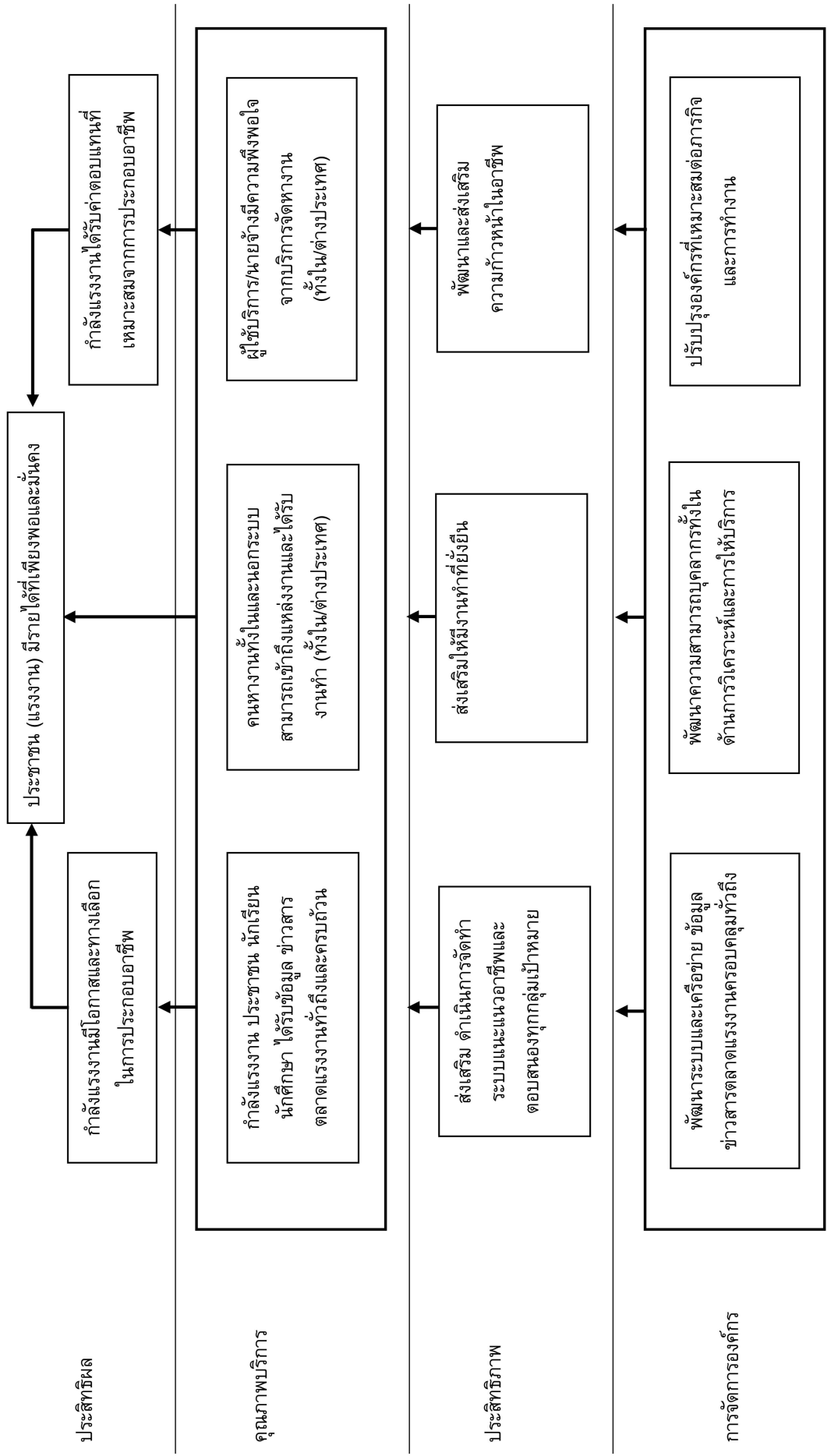
1. มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspective) เป็นมุมมองด้านการพัฒนาองค์กร
2. มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) เป็นมุมมองด้านประสิทธิภาพ
3. มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) เป็นมุมมองด้านคุณภาพการให้บริการ
4. มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) เป็นมุมมองด้านประสิทธิผล

การประยุกต์ใช้แผนที่ยุทธศาสตร์จะช่วยทำให้เห็นความเชื่อมโยงของกลยุทธ์ (แผนงาน) ที่สำคัญ ซึ่งมีความเชื่อมโยงจากมุมมองด้านการพัฒนาองค์กร ที่มีส่วนผลักดันให้กลยุทธ์ด้านต่างๆ ซึ่งเป็นกระบวนการภายใน เป็นการแสดงให้เห็นถึงการที่มีการพัฒนาองค์กรที่ดี สามารถผลักดันให้กระบวนการภายในต่างๆ ดำเนินต่อไปได้จนทำให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของลูกค้า เกิดขึ้นจากบริการที่มีคุณภาพองค์ประกอบบางอย่างของกลยุทธ์อาจจะมีหรือปฏิบัติอยู่ก่อนที่จะมีแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ บางอย่างที่เคยปฏิบัติมาก่อน ปัจจัยที่ขาดหายไปเหล่านั้นจะปรากฏเป็นกลยุทธ์ใหม่ๆ ผลักดันให้เป้าหมายสุดท้ายของยุทธศาสตร์ประสบผลสำเร็จ (เกิดประสิทธิผล) ผลการวิเคราะห์แผนที่ยุทธศาสตร์ 7 ยุทธศาสตร์มีดังต่อไปนี้

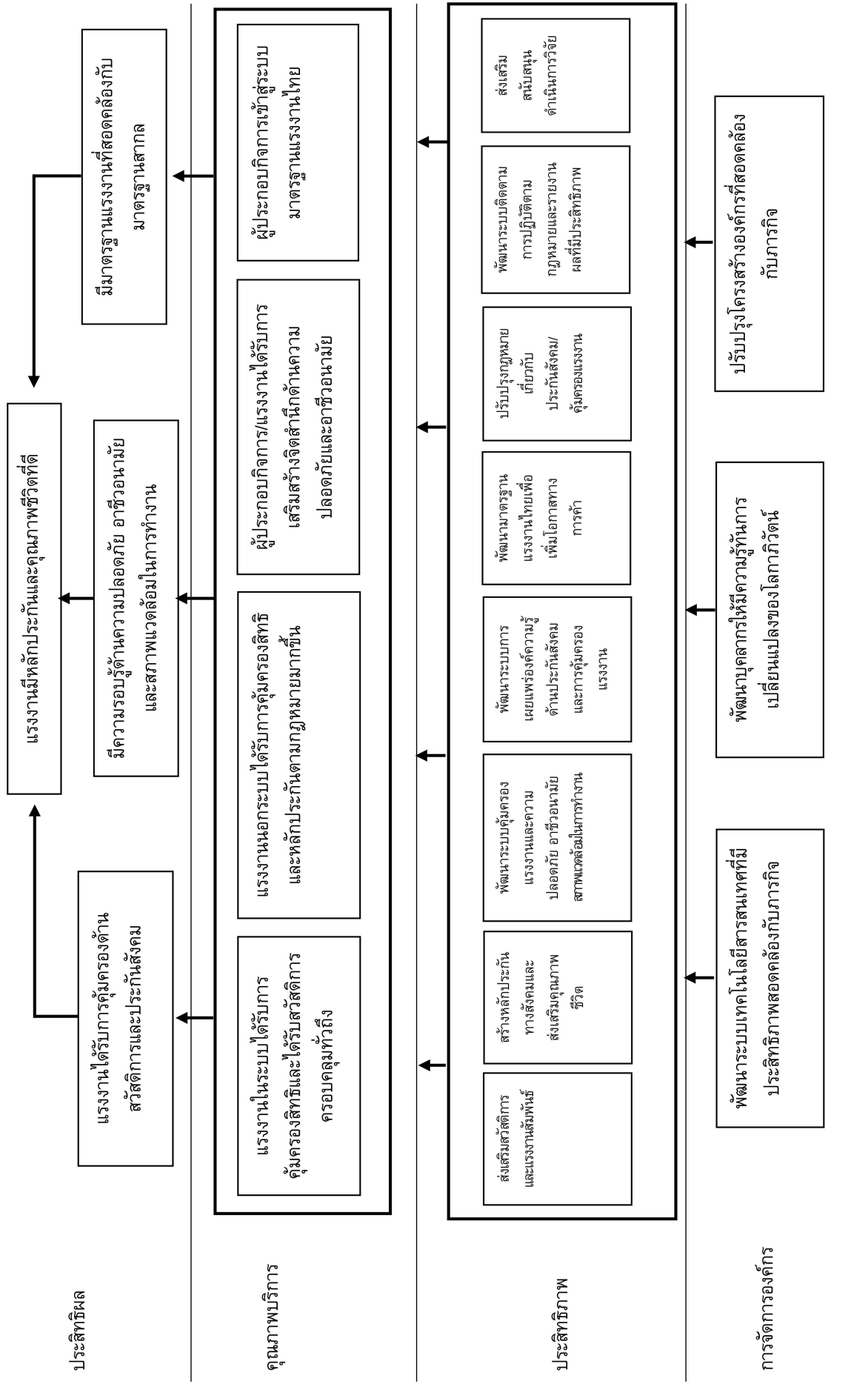
แผนภาพที่ 9.2 แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ 1: การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ



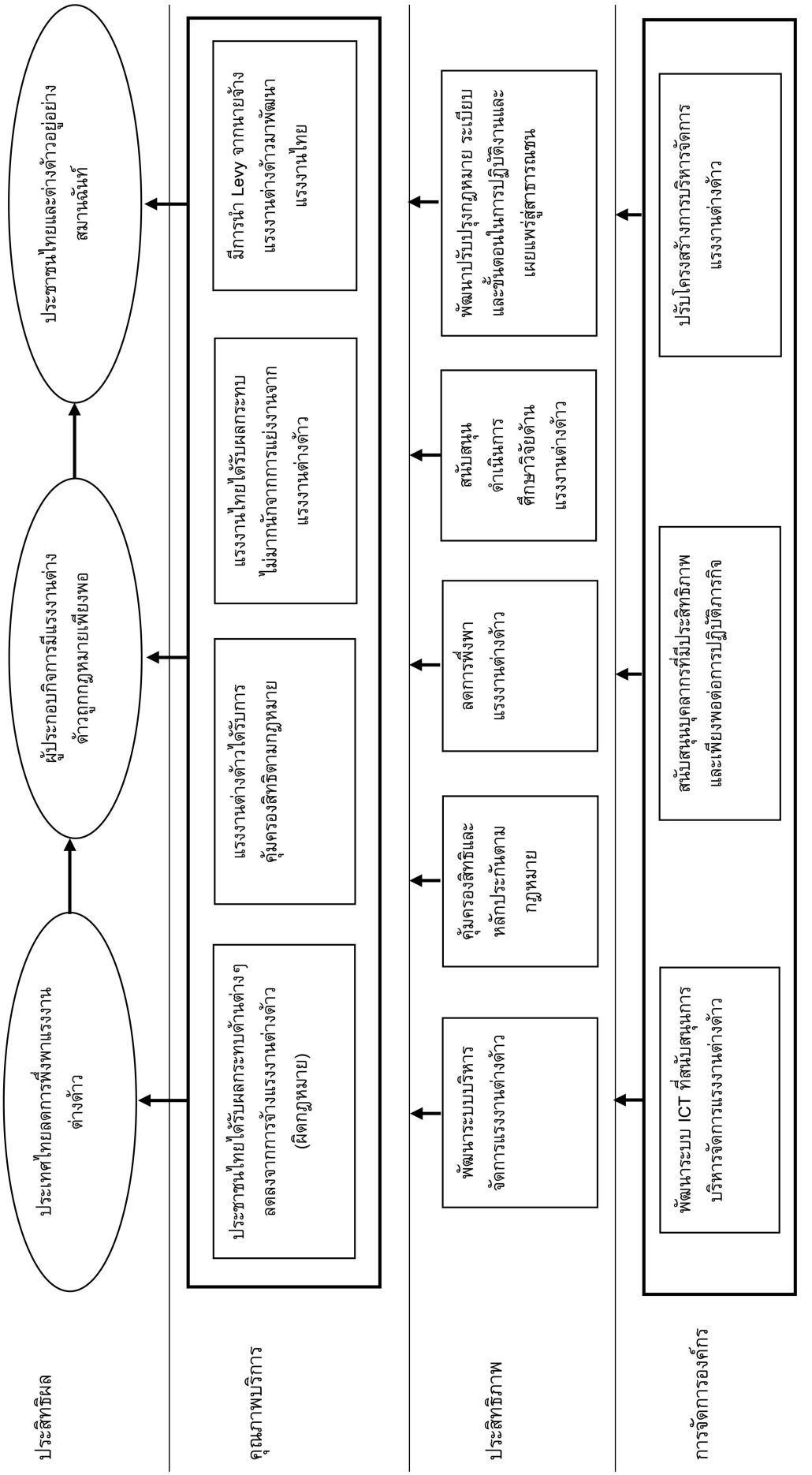
แผนภาพที่ 9.3 แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ 2: การเสริมสร้างความมั่นคงในการจ้างงานให้กับแรงงาน



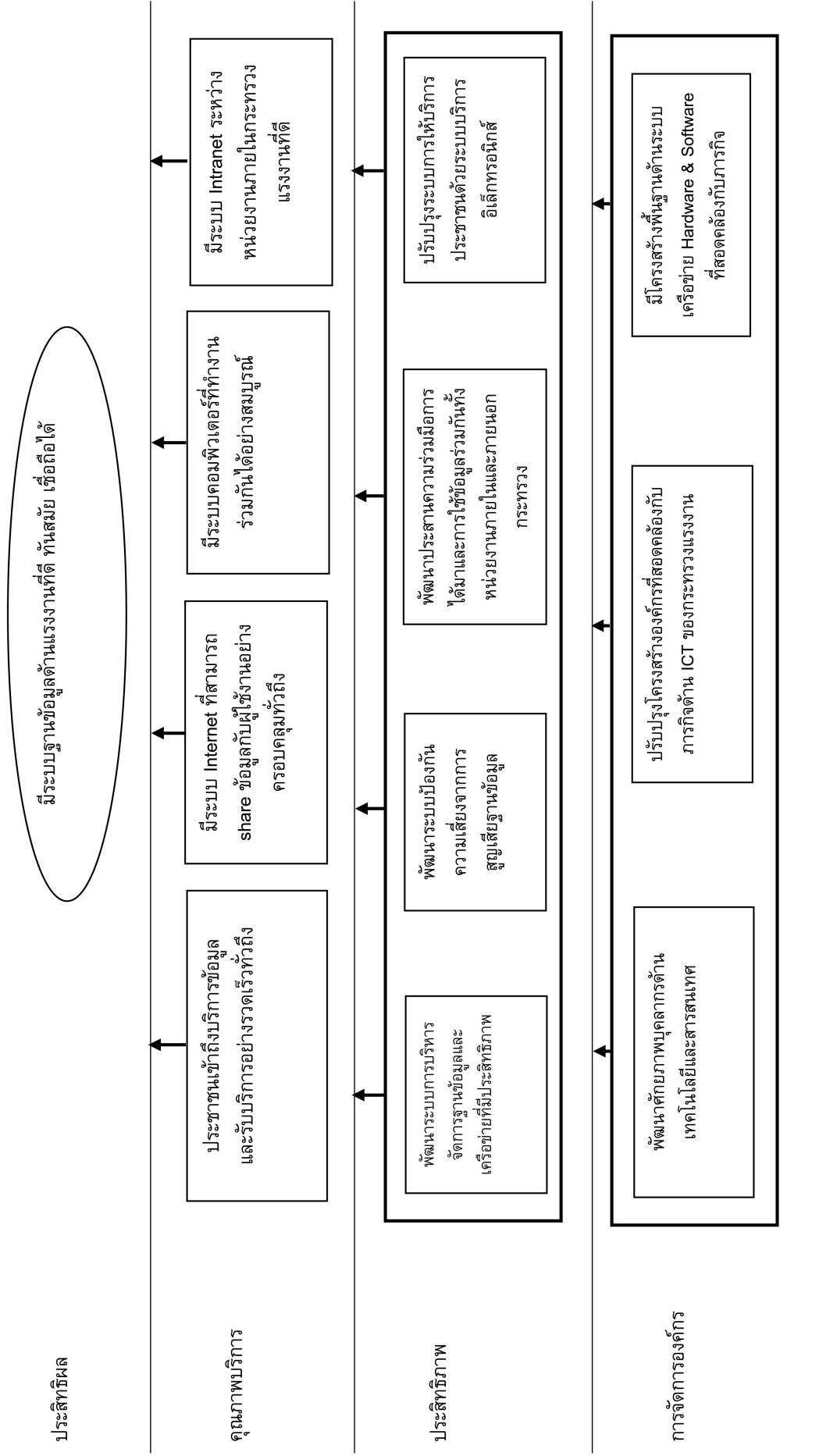
แผนภาพที่ 9.4 แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ 3: การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน



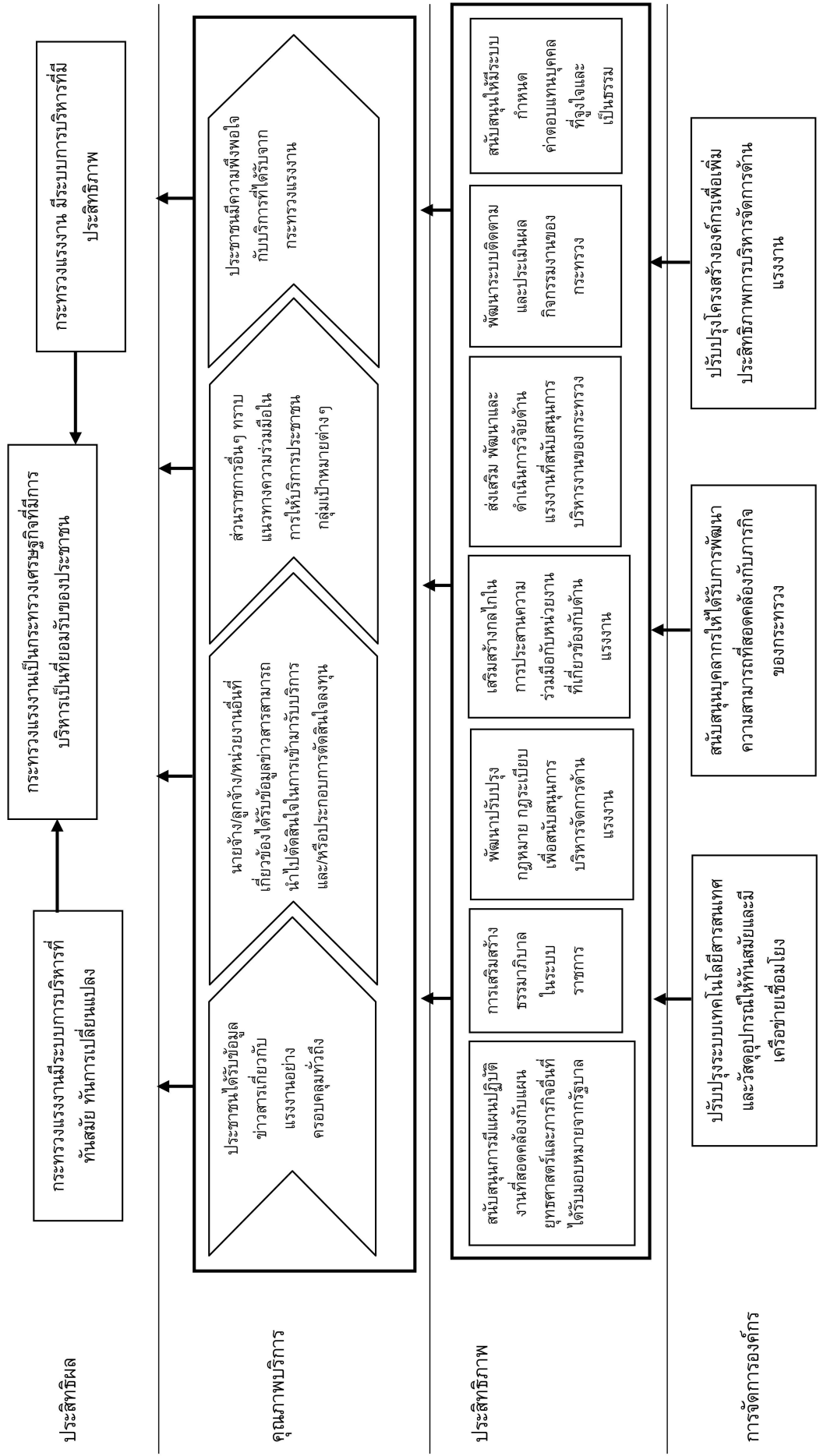
แผนภาพที่ 9.5 แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ 4: การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว



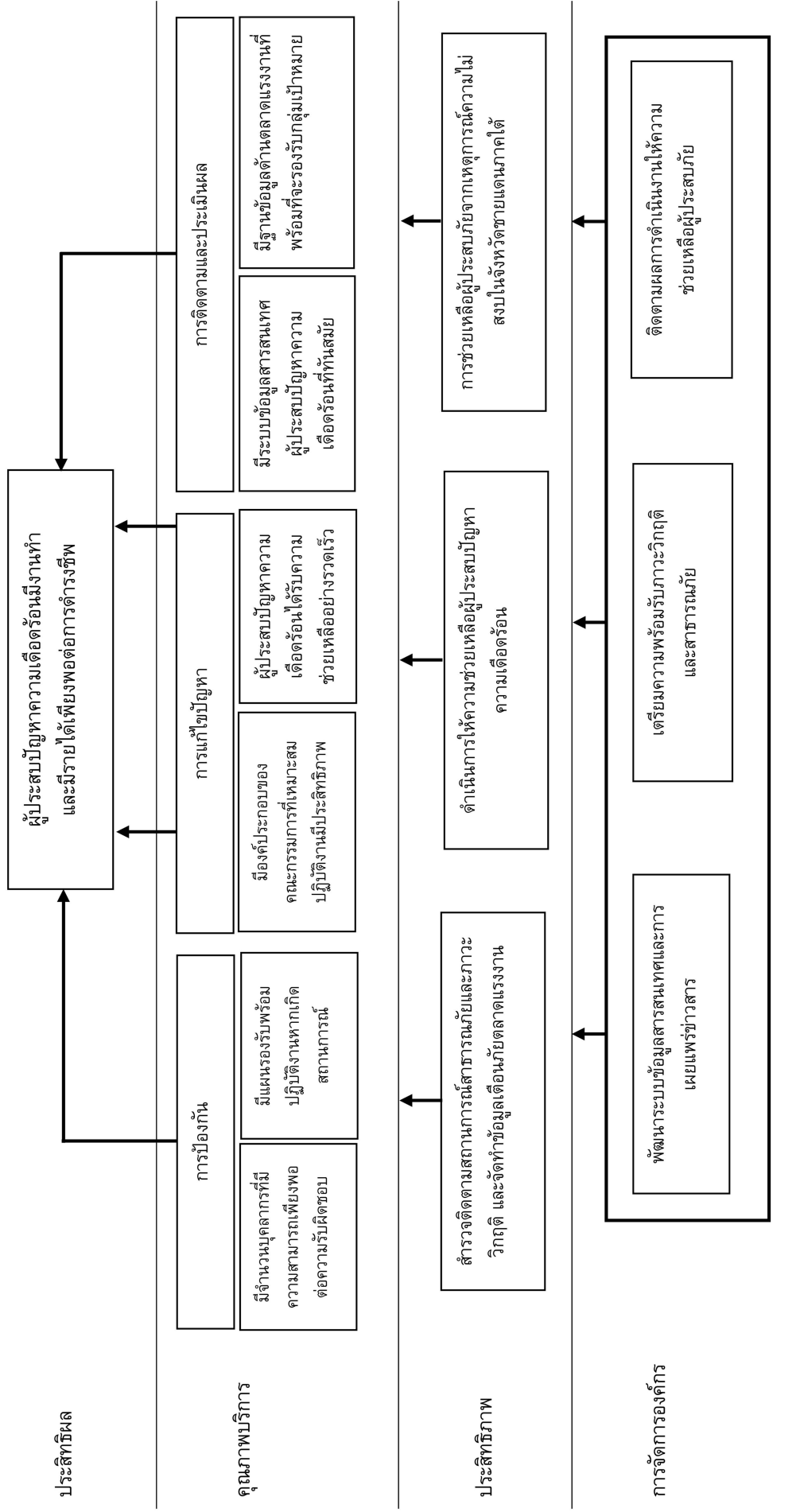
แผนภาพที่ 9.6 แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ 5: การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน



แผนภาพที่ 9.7 แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ 6: การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ



แผนภาพที่ 9.8 แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ 7: การช่วยเหลือผู้ประกอบการเตรียมความพร้อมเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณสุขภัย



9.6 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และโครงการ

เนื้อหาในส่วนนี้เป็นการกำหนดกลยุทธ์ของแต่ละยุทธศาสตร์จากการวิเคราะห์ SWOT โดยกำหนดออกมาเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญๆ เท่าที่ข้อมูลปฐมภูมิ (การสำรวจผู้ใช้บริการ การจัดทำประชุมเชิงปฏิบัติการจากกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้บริหารกระทรวงแรงงานและผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน (Key Informants)) และข้อมูลทุติยภูมิ จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งประสบการณ์จากต่างประเทศ กลยุทธ์ที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์แผนที่ยุทธศาสตร์ อาจจะครอบคลุมหรือไม่ครอบคลุมแผนงานที่กระทรวงแรงงานได้เคยปฏิบัติมาแล้วก็ได้

ในแต่ละกลยุทธ์อาจมีโครงการจำนวนน้อย หรือจำนวนมากรองรับอยู่ ซึ่งสาระหลักของโครงการในแต่ละกลยุทธ์นี้อาจจะตรงกับโครงการที่กระทรวงแรงงานทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีอยู่แล้ว แต่บางโครงการอาจจะเป็นโครงการใหม่ๆ ซึ่งต้องการใช้ในการแก้ปัญหาซึ่งได้รับการประมวลข้อเท็จจริงในช่วงเวลาของการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) และคาดว่าจะยังต้องมีโครงการเหล่านี้ในช่วงเวลาของแผนฯ ที่จะนำโครงการเหล่านี้มาโครงการไปรวมไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อใด (ปีไหน) ขึ้นอยู่กับพิจารณาของผู้ใช้แผนฯ และสถานการณ์ความจำเป็นที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้นๆ

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

โดยมีจุดมุ่งหมายสุดท้ายคือ การให้แรงงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น ทำให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก สิ่งหนึ่งที่ต้องรีบทำคือ การบรรเทาปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จบการศึกษาใหม่ๆ จากสถานศึกษาในระดับต่างๆ ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยการปรับทักษะโดยผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการแต่ละประเภท การแนะนำอาชีพเข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากในส่วนนี้ สำหรับกลุ่มผู้อยู่ในตลาดแรงงานอยู่แล้วจำเป็นต้องยกระดับความสามารถอยู่เสมอเนื่องจากความสามารถจะลดลงไปตามเวลา เกิดช่องว่างจากความคาดหวังของผู้ประกอบการกับความสามารถที่แรงงานมีอยู่ การที่จะลดช่องว่าง “ความสามารถหรือทักษะฝีมือแรงงาน” ที่ไม่เพียงพอ ทำได้ด้วยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ แรงงาน และฝ่ายข้าราชการที่เกี่ยวข้องในการนำระบบ Competency-based มาใช้ นอกเหนือจากการนำเอาการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมาใช้เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานเข้าสู่ระดับสากล การที่จะบรรเทาความขาดแคลนแรงงานได้อีกทางหนึ่งคือ การปรับเปลี่ยนความสามารถ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ) และการยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพให้กับแรงงานที่มีอยู่แล้ว นอกจากนี้ ข้อมูลตลาดแรงงานยังมีความสำคัญมากสำหรับผู้แนะนำอาชีพผู้ประกอบการและแรงงาน การมีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศทั้งอุปสงค์และอุปทานของแต่ละจังหวัดหรือแต่ละพื้นที่ จะสามารถลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพได้

เป้าประสงค์: เพื่อปรับอุปสงค์และอุปทานแรงงานให้สอดคล้องกัน และให้แรงงานและผู้ประกอบการกิจการมีความรู้ความสามารถ (Competency) ที่ได้มาตรฐานระดับสากล

- เป้าหมาย:**
1. แรงงานมีปริมาณและคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดเพิ่มขึ้น
 2. แรงงานในสถานประกอบการมีทักษะ ความรู้ ฝีมือเพิ่มขึ้นตามความคาดหวังของผู้ประกอบการ

- ตัวชี้วัด:**
1. ร้อยละของผู้มาติดต่อกระทรวงแรงงานที่มาขอฝึกอบรมผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีงานทำ
 2. ร้อยละของผู้มาใช้บริการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีงานทำ
 3. ร้อยละของสถานประกอบการที่ขาดแคลนแรงงานฝีมือได้แรงงานตามต้องการ
 4. ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่ได้รับคนงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1 เตรียมความพร้อมกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการเตรียมความพร้อมให้แรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
2. โครงการสร้างอาชีพทางเลือกเพื่อรองรับการเปลี่ยนงาน
3. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้พื้นฐานด้านแรงงานอย่างต่อเนื่องให้แก่แรงงานทั้งในและนอกระบบและประชาชนผู้สนใจ (โดยใช้กลไกอาสาสมัครแรงงาน)
4. โครงการขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในกลุ่มชุมชนและแนว
5. โครงการวันแนะแนวอาชีพ
6. โครงการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านพื้นฐานแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 2 เร่งบรรเทาปัญหาการใช้แรงงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการศึกษาความต้องการในการเปลี่ยนอาชีพของแรงงานในระบบ
2. โครงการศึกษาการเข้าออกงานและปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าออกงาน (โครงการต่อเนื่อง)
3. โครงการปรับระดับทักษะของผู้ว่างงานให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลอุปสงค์/อุปทานให้ครอบคลุมทุกจังหวัด

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการสำรวจข้อมูลและพัฒนาระบบฐานข้อมูลอุปสงค์/อุปทานระดับจังหวัด
2. โครงการพยากรณ์สถานะตลาดแรงงานในระดับภาคและระดับประเทศ

3. โครงการสำรวจวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งระดับผู้เชี่ยวชาญระดับสูง ระดับกลาง และระดับทั่วไป จำแนกรายอุตสาหกรรมทั้งระดับประเทศและระดับ จังหวัด

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบความสามารถ (Competency) รายกลุ่มอุตสาหกรรม

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการศึกษาความเป็นไปได้และการยอมรับเอาระบบ Competency-based Pay ไปประยุกต์ใช้ในสถานประกอบการ
2. โครงการนำร่องในการนำระบบ Competency-based Pay มาใช้ในสถานประกอบการ
3. โครงการฝึกอบรมเพื่อเผยแพร่จริยธรรม คุณธรรม และนิสัยอุตสาหกรรม (โดยใช้ กลไกอาสาสมัครแรงงาน)
4. โครงการยกระดับความรู้ ทักษะด้านภาษา และการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการใช้งาน ให้แก่แรงงาน
5. โครงการจัดการแข่งขันฝีมือระดับชาติและนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้แรงงานมี มาตรฐานสอดคล้องกับระบบสากล

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
2. โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. 2545
4. โครงการกำหนดค่าจ้างให้สอดคล้องกับความสามารถของแรงงานที่ผ่านการทดสอบ ฝีมือแรงงานตามระดับมาตรฐานฝีมือในสาขาอาชีพต่างๆ

กลยุทธ์ที่ 6 ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อพัฒนากำลังแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการประสานการพัฒนาด้านการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้ที่จบจากสถานศึกษามี คุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. โครงการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานด้านพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อผลิต วิทยากรตัวคุณ

3. โครงการพัฒนาความร่วมมือกับผู้ประกอบการกิจการต่างประเทศที่มาลงทุนในประเทศไทย ให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่แรงงานไทย

กลยุทธ์ที่ 7 ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนากฎหมายรองรับความสามารถและประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ

กลยุทธ์ที่ 8 พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถสอดคล้องกับภารกิจ

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์และพยากรณ์ข้อมูลตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 9 พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานให้ครบถ้วนทันสมัยเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (Labor Market Information: LMI)

กลยุทธ์ที่ 10 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจ

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 2: การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน

การเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรที่รับผิดชอบในการส่งเสริมการมีงานทำ ให้มีความพร้อมในการเข้าใจภาวะตลาดแรงงานจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้จากการวิจัยและพัฒนาเมื่อแรงงานประสบภาวะตกงานหรือต้องการเปลี่ยนงาน ก็จะสามารถพึ่งพาาระบบสารสนเทศด้านแรงงาน (Labour Market Information: LMI) ได้ทุกพื้นที่ของประเทศ ซึ่งข้อมูล LMI นี้จะต้องมีข้อมูลที่สามารถให้บริการได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย อาทิ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เป็นต้น ได้อย่างครบวงจร สมกับคำที่ว่า “ถ้ายังต้องการทำงานต้องมีงานให้ทำ” LMI ต้องครอบคลุมตลาดแรงงานทั้งภายในและต่างประเทศ ผู้ที่ทำงานต่างประเทศเมื่อเดินทางกลับประเทศไทยจะมีตลาดแรงงาน ที่สอดคล้องกับทักษะประสบการณ์ได้เรียนรู้มาจากต่างประเทศ ทราบได้ก็ตามที่ผู้เดินทางกลับจากการทำงานต่างประเทศยังต้องการทำงานอยู่ต่อไป ดังนั้นการส่งเสริมให้ผู้ที่ต้องการทำงานได้งานจะทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน การที่กำลังแรงงานจะมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่มั่นคง จำเป็นต้องมีการปรับ/เพิ่มพูนทักษะด้วยการทดสอบฝีมือ และความสามารถของกำลัง

แรงงานอยู่เสมอเพื่อให้มีความพร้อมตลอดเวลา และเมื่อโอกาสเปิดจะใช้ความรู้ความสามารถระดับตัวเองให้ก้าวหน้าไปในสายอาชีพของตนเอง และได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ

เป้าประสงค์: เพื่อขยายโอกาสการมีงานทำ เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพให้กับทุกกลุ่มเป้าหมาย และมีความมั่นคงด้านรายได้

- เป้าหมาย:**
1. แรงงานได้รับการส่งเสริมอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำเพื่อมีงานทำหรือมีอาชีพเสริม
 2. แรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศมีงานทำตามต้องการ
 3. แรงงานระดับล่างและระดับกลางได้รับค่าตอบแทนตามระดับความสามารถ (Competency) หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีการกำหนดไว้แล้ว

- ตัวชี้วัด:**
1. ร้อยละของผู้ได้รับการส่งเสริมอาชีพหรือประกอบอาชีพ
 2. ร้อยละของแรงงานที่สมัครงานได้งานทำ
 3. ร้อยละของแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศที่มาขึ้นทะเบียนเพื่อหางานทำได้งานทำ
 4. ร้อยละของสถานประกอบการที่มีการนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนความสามารถ (Competency) หรือระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานมาใช้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม ดำเนินการจัดทำระบบแนะแนวอาชีพและตอบสนองทุกกลุ่มเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการศึกษาเพื่อร่างหลักสูตรเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แรงงานเกิดแนวคิดและความรู้ใหม่ๆ ในการสร้างอาชีพ
2. โครงการจัดฝึกอบรมการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แรงงานเกิดแนวคิดและความรู้ใหม่ๆ ในการสร้างอาชีพ
3. โครงการประเมินผลการฝึกอบรมการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แรงงานเกิดแนวคิดและความรู้ใหม่ๆ ในการสร้างอาชีพ
4. โครงการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานให้แก่ประชาชน คนว่างงาน นักเรียน นักศึกษา
5. โครงการสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพรองรับผู้ต้องการทำงาน
6. โครงการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้แรงงานทำที่ยั่งยืน

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการส่งเสริมความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานและตลาดแรงงานทั้งในและนอกระบบ
2. โครงการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน
3. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. โครงการพัฒนาทักษะและส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ
5. โครงการสร้างอาชีพใหม่ให้คนว่างงาน
6. โครงการจัดตลาดนัดพบแรงงาน
7. โครงการวันมหกรรมอาชีพ
8. โครงการสนับสนุนและส่งเสริมผู้สูงอายุให้ทำงาน
9. โครงการสนับสนุนและส่งเสริมคนพิการมีงานทำ
10. โครงการขยายโอกาสมีงานทำให้ประชาชน
11. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ
12. โครงการส่งเสริมการรวมกลุ่มและสนับสนุนความเข้มแข็งของกลุ่มแรงงานนอกระบบ
13. โครงการส่งเสริม รักษา และขยาย ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ
14. โครงการเตรียมพร้อมคนงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ
15. โครงการสนับสนุนและส่งเสริมแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศให้ทำงาน
16. โครงการศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้แรงงานไทยได้ใช้ประโยชน์จากข้อได้เปรียบอันเป็นผลจากการเจรจา FTA (เช่นกับญี่ปุ่น ออสเตรเลีย เป็นต้น)
17. โครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานในประเทศ
18. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพประสิทธิผลและประสิทธิภาพบริการจัดหางานของกระทรวงแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (National Certifications) ให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

2. โครงการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยใช้ระบบแรงจูงใจที่เหมาะสม
3. โครงการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ
4. โครงการส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
5. โครงการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพเสริมของแรงงานนอกระบบ
6. โครงการส่งเสริมการจัดทำระบบค่าจ้างให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
7. โครงการฝึกอบรมการทำอาหารไทย การแกะสลักผลไม้ และจัดแจกันดอกไม้ (สนร. มาเลเซีย, ฝ่ายแรงงาน ประจำ สอท. ณ กรุงเบอร์ลิน, ฝ่ายแรงงาน ประจำ สอท. ณ กรุงโซล, สนร.ฮ่องกง)
8. โครงการสอนภาษาอังกฤษและจีนกลางแก่แรงงานไทยในต่างประเทศ (สนร.ฮ่องกง, สนร.สิงคโปร์)
9. โครงการอบรมกฎหมายและสิทธิประโยชน์แก่แรงงานไทย (สนร.ไทเป, สนร.ฮ่องกง)
10. โครงการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาการแพทย์แผนไทย ประเภทนวดไทย (ฝึกอบรม 150 ชั่วโมง) (ฝ่ายแรงงาน ประจำ สอท. ณ กรุงเบอร์ลิน)
11. โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการเทียบประสบการณ์จากต่างประเทศของคณงานไทยเพื่อยกระดับการศึกษาให้คณงาน (ได้ประกาศนียบัตร)
12. โครงการส่งเสริมคนไทยที่กลับจากต่างประเทศได้รับการเทียบวุฒิการศึกษา
13. โครงการออกหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างต่างประเทศ
14. โครงการจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบกระทรวงแรงงาน
15. โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อให้มีการขยายผลในการพัฒนาระบบโครงสร้างค่าจ้างในสถานประกอบกิจการทุกระดับ
16. โครงการจัดทำโครงการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเพื่อใช้ในสถานประกอบกิจการ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานครอบคลุมทั่วถึง

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการศึกษาวิจัยความเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานและเครือข่ายการให้บริการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ นอกกระทรวงแรงงาน
2. โครงการประสานความร่วมมือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนามาตรฐานข้อมูลและศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานให้สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกัน

3. โครงการเชื่อมโยงข้อมูลและแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการบริหารจัดการด้านแรงงานจากต่างประเทศผ่านข้อตกลง (MOU)
4. โครงการจัดทำสถานการณ์ตลาดแรงงานให้ครอบคลุมถึงระดับจังหวัด
5. โครงการพัฒนาปรับปรุงความเชื่อมโยงระบบข้อมูลตลาดแรงงานระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคให้มีประสิทธิภาพและเข้าถึงได้ง่าย
6. โครงการขยายเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานสู่ตำบล หมู่บ้าน
7. โครงการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบและใช้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของกระทรวงแรงงาน
8. โครงการพัฒนาปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Services)
9. โครงการจัดทำทำเนียบผู้เชี่ยวชาญและแรงงานที่มีทักษะในแต่ละด้าน
10. โครงการสำรวจความต้องการจ้างแรงงานไทยที่กลับจากการไปทำงานต่างประเทศให้ทำงานในประเทศไทย
11. โครงการสร้างเครือข่ายระหว่างกลุ่มอาชีพของแรงงานนอกระบบ
12. โครงการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและประสานงานด้านการมีงานทำและบรรเทาปัญหาการว่างงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่น

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาความสามารถของบุคลากรทั้งในด้านการวิเคราะห์และการให้บริการ

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการวิเคราะห์ความสามารถเจ้าหน้าที่ปฏิบัติเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการยกระดับความสามารถด้วยการฝึกอบรม
2. โครงการพัฒนาบุคลากรแนะแนวอาชีพ
3. โครงการฝึกอบรมครูแนะแนวขยายผล (Master Trainer)

กลยุทธ์ที่ 6 ปรับปรุงองค์กรที่เหมาะสมต่อภารกิจและการทำงาน

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการจัดตั้งและพัฒนาชมรมแรงงานไทยที่เคยทำงานต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3: การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

การเตรียมพร้อมแรงงานให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ เป้าหมายสุดท้ายที่แรงงานต้องการคือ ทุกคนไม่ว่าจะทำงานอยู่ในระบบ (Formal Sector) หรือทำงานในสาขานอกระบบ (Informal Sector) ต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการ เพิ่มการให้ความคุ้มครอง สร้างหลักประกันทางสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนารูปแบบการให้ความคุ้มครองประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ โดยที่มีทำให้ระบบที่มีอยู่แล้วเกิดความเสียหายโดยเฉพาะกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ซึ่งมีเงินต้องบริหารจัดการไม่ต่ำกว่า 400,000 ล้านบาท นอกจากนี้ แรงงานของไทยต้องมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีเสริมสร้างวัฒนธรรม การทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้าง (องค์การนายจ้าง) และฝ่ายลูกจ้าง (องค์การลูกจ้าง) อย่างสมานฉันท์ในฐานะหุ้นส่วนร่วมกัน เป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

เป้าประสงค์: แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการดูแลคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีวิต

- เป้าหมาย:**
1. แรงงานได้รับการคุ้มครองดูแลด้านแรงงานและสวัสดิการเพิ่มขึ้น
 2. แรงงานไทยในต่างประเทศทุกคนได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามสัญญาจ้างหรือกฎหมายท้องถิ่น
 3. แรงงานในระบบทุกคนได้รับการคุ้มครองทางประกันสังคม
 4. แรงงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและไม่ประสบอันตรายจากการทำงาน
 5. บุคคลซึ่งมีไขูลูกจ้างสมัครใจเข้ารับการคุ้มครองทางประกันสังคมร้อยละ 10 จากฐานกลุ่มอาชีพที่พร้อมเข้าสู่ระบบประกันสังคมภายใน 5 ปี

- ตัวชี้วัด:**
1. ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน
 2. ร้อยละของแรงงานไทยในต่างประเทศได้รับสิทธิประโยชน์ตามสัญญาจ้างครบถ้วน
 3. ร้อยละของแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองประกันสังคม
 4. อัตราการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานต่อพันรายลดลง
 5. ระดับความสำเร็จของการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่บุคคลซึ่งมีไขูลูกจ้าง
 6. ร้อยละของสถานประกอบการกิจการส่งออกที่เกี่ยวข้องมีระบบการจัดการด้านมาตรฐานแรงงานไทย

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการส่งเสริมและให้บริการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ
2. โครงการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน สำหรับแรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้าน
3. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง
4. โครงการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการ และรัฐวิสาหกิจ
5. โครงการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงานสัมพันธ์

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างหลักประกันทางสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

1. การให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม
2. การให้ความคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายเงินทดแทน
3. โครงการผู้ประกันตนสตรี...ห่างไกลยาเสพติด
4. โครงการสถานพยาบาลในดวงใจ
5. โครงการประชุมระดับชาติเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพ
6. โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ประกันสังคม
7. โครงการคลินิกโรคจากการทำงาน
8. โครงการจัดกิจกรรมกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพ (อาชีวบำบัด)
9. โครงการส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพ
10. โครงการคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ
11. โครงการส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลแรงงานในระบบ
12. โครงการส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลแรงงานนอกระบบ
13. โครงการประชาสัมพันธ์สิทธิด้านแรงงาน
14. โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานตรวจแรงงานเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในการตรวจคุ้มครองแรงงาน

15. โครงการส่งเสริมมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอตส์ในสถานประกอบกิจการ
(ASO Thailand)

**กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพ
แวดล้อมในการทำงาน**

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการมีระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. โครงการสร้างและพัฒนาระบบการป้องกันและติดตามเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงาน
3. โครงการเฝ้าระวังโรคจากการทำงาน
4. โครงการพัฒนากลไกการรับรองระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. โครงการพัฒนาความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก
6. โครงการส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
7. โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
8. โครงการส่งเสริมความรู้เรื่องมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่วิทยากรตัวคูณเครือข่ายแรงงาน
9. โครงการรณรงค์สร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. โครงการส่งเสริมการลดอุบัติเหตุจากการทำงาน
11. โครงการรณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero Accident Campaign)
12. โครงการสร้างและพัฒนาหลักสูตรด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
13. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่แรงงานนอกระบบ

14. โครงการส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานภาคเกษตรสาขาเพาะปลูก
15. โครงการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรความปลอดภัย
16. โครงการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน
17. โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการและการประกันสังคมในลักษณะต่างๆ
2. โครงการประสานความร่วมมือประชาสัมพันธ์งานประกันสังคม
3. โครงการจัดหาตู้ระบบบริการข้อมูลอัตโนมัติ (Kiosk)
4. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิและการคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบโดยกลุ่มและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. โครงการสนับสนุนสภาองค์กรลูกจ้าง สภาองค์กรนายจ้างในการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการประกันสังคม

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนามาตรฐานแรงงานไทยเพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการเสริมสร้างความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย
2. โครงการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย
3. โครงการพัฒนาระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทย
4. โครงการพัฒนาระบบการขึ้นทะเบียนบุคลากรเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย
5. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย
6. โครงการส่งเสริมเพื่อการธำรงรักษาและพัฒนาระบบ มรท.8001-2546 อย่างต่อเนื่อง
7. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ระบบรับรอง มรท.8001-2546

กลยุทธ์ที่ 6 ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการพัฒนาปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ทันสมัย

2. โครงการยกร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่...) พ.ศ. เพื่อการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.

กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาระบบติดตาม (บังคับใช้) การปฏิบัติตามกฎหมาย และรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพื่อแก้ปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงานและประกันสังคม
 - เพื่อแจ้งเบาะแสผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายด้านคุ้มครองแรงงาน / ประกันสังคม

กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประกันสังคมและคุ้มครองแรงงานในระบบและการขยายการคุ้มครองแรงงานสู่แรงงานนอกระบบ

โครงการ/กิจกรรม

1. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการดูแลคุ้มครอง
 - (1) โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณจากการทำงานและการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการออมเพื่อชราภาพที่เหมาะสม
 - (2) โครงการศึกษาผลกระทบการขยายอายุการทำงานของภาคเอกชน
 - (3) โครงการศึกษาเพื่อจัดทำฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการมีงานทำของผู้สูงอายุ
 - (4) โครงการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการประกันความมั่นคงเพื่อรองรับการขยายการเกษียณอายุ สืบเนื่องจากภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society)
 - (5) โครงการศึกษากฎหมายการจ้าง (เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร, เศรษฐกิจ)
 - (6) โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุที่เกิดสิทธิ: กรณีชราภาพ
 - (7) โครงการศึกษาแนวทางการเพิ่มสิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยแก่ผู้รับบำนาญ
2. โครงการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่บุคคลซึ่งมิใช่ลูกจ้าง

กลยุทธ์ที่ 9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจ

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการบริหารจัดการเพื่อการทำงาน
2. โครงการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย และชราภาพทั่วประเทศผ่านธนาคาร

3. โครงการบริการจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมทั่วประเทศผ่านธนาคาร
4. โครงการเพิ่มช่องทางการรับเงินสมทบและจ่ายเงินทดแทนกองทุนเงินทดแทน
5. โครงการจัดหาและดำเนินการระบบสารสนเทศแรงงาน
6. โครงการจัดหาอุปกรณ์สนับสนุนและพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานประกันสังคมในรูปแบบ e-Service

กลยุทธ์ที่ 10 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการเพิ่มพูนความรู้ให้กับแรงงานให้รู้เท่าทันผลกระทบอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงกระแสโลกาภิวัตน์โดยผ่านสื่อประเภทต่างๆ
2. โครงการพัฒนา 'Virtual Coffee Shop' ในสถานที่ทำงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของไตรภาคีผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

กลยุทธ์ที่ 11 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจ

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพของการให้บริการต่อประชาชนในทุกระดับเขตและจังหวัด
2. โครงการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนบุคลากรด้านการลงทุนของกองทุนประกันสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4: การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้บังเกิดผลโดยเร็ว เพื่อที่จะทำให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ถูกหักล้างจนหมดด้วยผลกระทบด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคงของชาติเท่าที่ผ่านมา การบริหารจัดการแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สังเกตได้จากจำนวนแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายที่เพิ่มขึ้นจาก 3 แสนเศษในปี 2539 เป็นมากกว่า 1 ล้านคนในปัจจุบัน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550) องค์กรบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (ลาว พม่า และกัมพูชา) ต้องมีความพร้อมทั้งด้านบุคลากร มีโครงสร้างที่เหมาะสม มีเครือข่าย ICT ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะครอบคลุมทั่วประเทศ ต้องทราบปริมาณความต้องการแรงงานที่แท้จริงอยู่เสมอด้วยการทำการวิจัยลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว (ไร้ทักษะ) ให้น้อยลงด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีประหยัดแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสให้คนไทยเข้ามาทำงานในอาชีพที่ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในปัจจุบันด้วยการปรับปรุงค่าจ้างสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป้าหมายสุดท้ายของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ประสบ

ผลสำเร็จคือ ประเทศไทยสามารถนำเอาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องได้ทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด ขณะเดียวกันแรงงานเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองสิทธิไม่แตกต่างจากแรงงานไทย

เป้าประสงค์: เพื่อให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบกิจการ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้งานแรงงานไทยและความมั่นคงของประเทศ

- เป้าหมาย:**
1. แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานได้รับการดำเนินการตามกฎหมาย
 2. แรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกกฎหมายได้รับการคุ้มครองตามสิทธิ
 3. ลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว เพื่อเพิ่มโอกาสให้แรงงานไทยได้รับการจ้างงาน

- ตัวชี้วัด:**
1. จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าทำงานได้รับการดำเนินการตามกฎหมาย
 2. จำนวนข้อร้องเรียนของคนต่างด้าวได้รับการแก้ไข
 3. จำนวนคนไทยที่ได้รับการจ้างงานทดแทนคนต่างด้าว

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการเร่งรัดการพิสูจน์สัญชาติเพื่อจัดระบบแรงงานต่างด้าว
2. โครงการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU กับประเทศลาว และกัมพูชา
3. โครงการเจรจาความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานตาม MOU
4. โครงการศึกษาดูงานบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศที่มีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาระบบและสร้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

กลยุทธ์ที่ 2 คุ้มครองสิทธิและหลักประกันตามกฎหมาย

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการดำเนินการแรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิตามกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน
2. โครงการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว

กลยุทธ์ที่ 3 ลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการนำร่องในการหารูปแบบที่เหมาะสมของสถานประกอบการที่เอื้อต่อคนไทยให้เข้าทำงานได้มากขึ้น
2. โครงการค้นคว้าวิจัยในการใช้ Labor Saving Technology มาใช้กับสถานประกอบการที่พึ่งพาแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่สูงขึ้น

3. โครงการศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุน ดำเนินการศึกษาวิจัยด้านแรงงานต่างด้าว

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการศึกษาความต้องการที่แท้จริงในการใช้แรงงานต่างด้าวรายสาขา
2. โครงการศึกษาการกำหนดงานที่คนต่างด้าวทำได้
3. โครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยายผลในการนำเอาระบบ Levy มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารแรงงานต่างด้าว
4. โครงการศึกษาการกำหนดอัตราค่า Levy ในกิจการต่างๆ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และเผยแพร่สู่สาธารณชน

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการพัฒนากฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521)
2. โครงการให้ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าว
3. โครงการจัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบ ICT ที่สนับสนุนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพฐานข้อมูลและเครือข่ายข้อมูลแรงงานต่างด้าวทั้งระบบให้ครอบคลุมทันสมัย
2. โครงการปรับปรุงกระบวนการบริหารแรงงานต่างด้าวสู่การบริการอิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ
3. โครงการพัฒนาระบบการเชื่อมโยงฐานข้อมูลสารสนเทศแรงงานต่างด้าว

กลยุทธ์ที่ 7 ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ยุทธศาสตร์ที่ 5: การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน

ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเชื่อถือได้ เป็นเป้าหมายหลักของการบริหารจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน ที่ผ่านมาระบบสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน ยังประสบปัญหาขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ รวมถึงการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลต่างๆ อาทิ ข้อมูลกำลังคน ข้อมูลแรงงานทั้งในและนอกระบบ ข้อมูลตลาดแรงงาน ข้อมูลการฝึกอาชีพ และข้อมูลสถานประกอบกิจการ เป็นต้น กระทรวงแรงงานจึงจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารจัดการฐานข้อมูลและเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการพัฒนาประสานความร่วมมือการได้มาและการใช้ข้อมูลร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจด้านสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน

เป้าประสงค์: ผู้ใช้บริการ (ผู้ประกอบการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชน) สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่รวดเร็วมีคุณภาพและเชื่อถือได้

เป้าหมาย:

1. มีบริการข้อมูลให้แก่ผู้ใช้ได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ เชื่อถือได้ในทุกเรื่อง
2. จัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้ทั่วถึงทุกหน่วยบริการ

ตัวชี้วัด:

1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานและเครือข่าย
2. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการฐานข้อมูลและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนในระดับจังหวัดและระดับประเทศ
2. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานทั้งในและนอกระบบเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายด้านแรงงาน
3. โครงการพัฒนาปรับปรุงฐานข้อมูลตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเข้าถึงได้ง่าย
4. โครงการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพต่างๆ เป็นรายบุคคล
5. โครงการเร่งรัดการปรับใช้มาตรฐานข้อมูลกลางในเรื่องคนและสถานประกอบกิจการของกระทรวงแรงงาน
6. โครงการพัฒนาฐานข้อมูลหน่วยงานฝึกอาชีพ (ฝึกอบรม) จำแนกรายจังหวัด

7. โครงการศึกษาและพัฒนาระบบฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการทุกประเภทที่ถูกต้องในทุกจังหวัด
8. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาข้อมูลดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานให้เทียบเท่ามาตรฐาน ILO
9. โครงการการบูรณาการการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน
10. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบปฏิบัติงาน (Back Office) และระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
11. โครงการปรับปรุงการบูรณาการระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) ของกระทรวงแรงงาน
12. โครงการบูรณาการระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของกระทรวงแรงงาน
13. โครงการปรับปรุงระบบอินทราเน็ต (Intranet) ของกระทรวงแรงงานเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดใช้บริการเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบป้องกันความเสี่ยงจากการสูญเสียบัญชีข้อมูล

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการศึกษาระบบป้องกันความเสี่ยงและการบริหารจัดการเพื่อลดปัญหาการสูญเสียชีวิต
2. การจัดตั้งคณะกรรมการ (อนุกรรมการ) บริหารความเสี่ยงด้านระบบและฐานข้อมูล

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการประสานความร่วมมือการได้มาและการใช้ข้อมูลร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการศึกษาวิจัยความเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานและเครือข่ายการให้บริการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ นอกกระทรวงแรงงาน
2. โครงการประสานความร่วมมือหน่วยงานภายในกระทรวงเพื่อพัฒนามาตรฐานข้อมูลและการวางระบบจัดการข้อมูลให้ใช้ประโยชน์ร่วมกันได้
3. โครงการเชื่อมโยงข้อมูลและแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการบริหารจัดการด้านแรงงานจากต่างประเทศผ่านข้อตกลง (MOU)
4. โครงการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทั้งภาครัฐและเอกชน
5. โครงการจัดทำแผนแม่บท ICT กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554)
6. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ
7. โครงการกำหนดและพัฒนามาตรฐานข้อมูลกลางบังคับใช้ทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน (ได้แก่ นิยาม รหัสข้อมูล รายการข้อมูล และวิธีการพัฒนาระบบข้อมูล)

8. โครงการติดตามและประเมินผลการใช้ระบบมาตรฐานข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงาน
9. โครงการจัดทำแผนบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารของกระทรวงแรงงาน
10. โครงการกำหนดมาตรฐานข้อมูลด้านแรงงาน
11. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัด (PLOC) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลกับศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC)
12. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC)
13. โครงการติดตามและพัฒนาประสิทธิภาพระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC)
14. โครงการให้บริการข้อมูลข่าวสาร

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบริการสายด่วนของกระทรวงแรงงาน
2. โครงการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน
3. โครงการพัฒนาระบบการให้บริการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Services)
4. โครงการเพิ่มสมรรถนะระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายการให้บริการประชาชน
5. โครงการประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานภายในและภายนอกและประชาชนได้รับทราบบริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน
6. โครงการบูรณาการการให้บริการประชาชน ณ จุดเดียว (One Stop Service)
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบ e-Library
8. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพข้อมูลข่าวสารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดค่าตอบแทนพิเศษให้กับพนักงานด้านเทคนิค/วิศวกรคอมพิวเตอร์
2. โครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงานด้านระบบและเครือข่าย

กลยุทธ์ที่ 6 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจด้าน ICT ของกระทรวง แรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. โครงการบูรณาการศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ของแต่ละหน่วยงานให้สามารถใช้ประโยชน์สารสนเทศร่วมกันเป็นเครือข่าย
3. โครงการวางระบบจัดการข่าวสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงาน
4. โครงการฝึกอบรม ศึกษา ดูงานมาตรฐานข้อมูลแรงงาน
5. โครงการฝึกอบรม ศึกษา ดูงานระบบบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร

ยุทธศาสตร์ที่ 6: การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

การปรับโครงสร้างที่มีอยู่ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับภารกิจที่ปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาปรับปรุงความสามารถโดยการพัฒนาระบบ HR Scorecard มาใช้กับการยกระดับความรู้ความสามารถเพื่อให้มีบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจของกระทรวง มีระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถให้บุคคลภายนอกหรือหน่วยงานอื่นได้รับประโยชน์จาก ICT ของกระทรวงแรงงานได้ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีระบบกำหนดค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและในการให้บริการประชาชน มีการเสริมสร้างธรรมาภิบาลเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบการทำงานของข้าราชการ และสนับสนุนประชาชนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ มีแผนแม่บทในการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานของกระทรวงทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบเพื่อนำผลไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศยิ่งขึ้นจนมีความเป็นเลิศในที่สุด

เป้าประสงค์: กระทรวงแรงงานมีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่นิยมและยอมรับของประชาชน

เป้าหมาย:

1. เป็นหน่วยงานหลักที่มีการบริหารจัดการและการประสานความร่วมมือด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงานมีความพึงพอใจในระดับสูง

ตัวชี้วัด:

1. ระดับความสำเร็จของการปรับองค์กรภายใต้กระทรวงแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร

2. ระดับความสำเร็จของการมีแผน (Road Map) ในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน
3. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้มาติดต่อกับกระทรวงแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการมีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และภารกิจอื่นที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการเผยแพร่แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานให้หน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงรับรู้
2. โครงการขยายการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ
3. โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับด้านแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและของประเทศ
2. โครงการบูรณาการด้านการบังคับใช้กฎหมายกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแรงงาน
3. โครงการศึกษาเพื่อยกร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
4. โครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยายการคุ้มครองให้แก่แรงงานนอกระบบ

กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างกลไกในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการบูรณาการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานเพื่อขจัดความยากจน
2. โครงการความร่วมมือกับจังหวัดต่างๆ ในการรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัด
3. โครงการประสานความร่วมมือระหว่างส่วนกลางกับจังหวัดต่างๆ เพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

4. โครงการพัฒนาระบบข้อตกลง (Memorandum of Understanding – MOU) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและพัฒนาแรงงานเพื่อร่วมกันเตรียมพร้อมและยกระดับแรงงาน
5. โครงการเสริมสร้างศักยภาพกลไกอาสาสมัครแรงงานระดับพื้นที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
6. โครงการขยายบทบาทของอาสาสมัครในเครือข่ายต่างๆ ของแรงงาน
7. โครงการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานด้านการประชาสัมพันธ์
8. โครงการเข้าร่วมประชุมใหญ่ประจำปีของ ILO และการประชุมคณะประสานงานการ ILO ปีละ 3 ครั้ง
9. โครงการจัดประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 20 และการประชุมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
10. โครงการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศในกรอบทวิภาคีและพหุภาคี
11. โครงการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาและตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของ ILO
12. โครงการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงานโดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
13. โครงการการทำงานเชิงภาคีและเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริม พัฒนา และดำเนินการวิจัยด้านแรงงานที่สนับสนุนการบริหารงานของกระทรวง

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการพัฒนาระบบการวิจัยของกระทรวงแรงงานให้มีข้อมูลเพียงพอที่จะใช้ในการบริหาร
2. โครงการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร (Customized Training) ให้กับพนักงาน/เจ้าหน้าที่
3. โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ด้านแรงงานและด้านเศรษฐกิจ สังคม ที่มีผลกระทบต่อกำลังแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลกิจกรรมงานของกระทรวงอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการ/กิจกรรม

1. การติดตามและประเมินผล
 - (1) โครงการติดตามรายงานผลและประเมินผลของกระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง)
 - (2) โครงการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผล
2. โครงการเชื่อมโยงระบบการประเมินความสามารถ (Merit System) กับระบบค่าตอบแทน

กลยุทธ์ที่ 6 สนับสนุนให้มีระบบกำหนดค่าตอบแทนบุคลากรที่จูงใจและเป็นธรรม

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการสนับสนุนให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบความสามารถและค่าตอบแทนของบุคลากร
2. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบแรงจูงใจให้กับบุคลากร/ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 7 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและวัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัยและมีเครือข่ายเชื่อมโยง

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการทบทวนระบบเตือนภัยด้านแรงงาน
2. โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการบูรณาการระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน
3. โครงการสำรวจสภาพวัสดุ ครุภัณฑ์ที่สนับสนุนงานสารสนเทศเพื่อปรับเปลี่ยนให้สนองตอบความต้องการใช้งานจริง

กลยุทธ์ที่ 8 สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวง

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard
2. โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ
3. โครงการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ

4. โครงการแลกเปลี่ยนด้านวิชาการกับองค์กรด้านแรงงานของต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 9 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสำนักงานเศรษฐกิจแรงงาน
2. โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมด้านแรงงานขั้นสูง
3. โครงการทบทวนความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสถาบันรับรองมาตรฐานด้านแรงงาน
4. โครงการขยายผลในการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัด
5. โครงการปรับปรุงระบบศูนย์บริการร่วมการให้บริการ MDU (Mobile Delivery Unit)
6. โครงการทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างบางหน่วยงานในกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยบริการพิเศษ (Service Delivery Unit: SDU)
7. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาโครงสร้างกระทรวงแรงงานระดับจังหวัดให้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับอำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
9. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนากระทรวงแรงงานให้เป็นกระทรวงเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ 10 การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในระบบราชการ

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของกระทรวง
2. โครงการส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

ยุทธศาสตร์ที่ 7: การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย

ผู้ประสบปัญหาและความเดือดร้อนจากเหตุการณ์สำคัญๆ ที่มีสาเหตุการเกิดที่เพิ่มขึ้นตามปกติ 2 ด้าน คือ ด้านแรก วิกฤติอันเกิดขึ้นจากปัญหาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา วัฒนธรรมที่รุนแรง เช่น ภาวะการตกงาน อันเกิดขึ้นจากการบริหารเศรษฐกิจมหภาคที่ผิดพลาด การย้ายฐานอุตสาหกรรม อันเป็นผลจากความล้มเหลวในการแข่งขันกับนานาประเทศ การขัดแย้งของกลุ่มคนในภาคใต้ เป็นต้น อีกด้านหนึ่งคือ เป็นผลกระทบต่อประชาชนและแรงงานอันเกิดจากสาธารณภัย ภาวะแห้งแล้ง น้ำท่วม แผ่นดินถล่ม สึนามิ เป็นต้น ซึ่งเหตุการณ์ต่างๆ เหล่านี้อาจจะมีข้อมูลจำกัด หรืออาจคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ยาก เนื่องจากเป็นเหตุผิดปกติทางธรรมชาติหรือสุดิวสัย มีลักษณะของความไม่แน่นอน (Uncertainty) อยู่สูงมาก กระทรวงแรงงานอาจจะป้องกันเหตุการณ์ได้ระดับหนึ่ง โดยการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงเพื่อ

จัดทำระบบข้อมูลเดือนภัยตลาดแรงงาน และศึกษาวิจัยภาวะตลาดแรงงาน เพื่อรองรับแรงงานที่ถูกผลกระทบจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย ขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องมีมาตรการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเมื่อเกิดภัยและหลังเกิดภัย โดยจะดำเนินการส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มผู้ประสบภัยเพื่อให้มีงานทำและมีรายได้ ซึ่งกระทรวงจำเป็นต้องจัดเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบข้อมูลและการพัฒนาสารสนเทศเดือนภัยตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อดำเนินการให้ความช่วยเหลือได้อย่างทัน่วงที

เป้าประสงค์: ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัยได้รับการช่วยเหลือให้มีงานทำและมีรายได้เลี้ยงชีพอย่างรวดเร็ว

เป้าหมาย:

1. ผู้ประสบภัยทุกคนที่ได้รับการขึ้นทะเบียนได้รับการช่วยเหลือ
2. ผู้ประสบความเดือดร้อนจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่ต้องการทำงานได้งานทำ
3. ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนที่ได้รับการช่วยเหลือจากกระทรวงแรงงานมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด:

1. ร้อยละของผู้ประสบภัยที่ได้รับการขึ้นทะเบียนได้รับความช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน
2. ร้อยละของผู้ประสบความเดือดร้อนจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจต่างๆ ได้รับการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน
3. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ประสบความเดือดร้อนที่ได้รับการช่วยเหลือ

กลยุทธ์ที่ 1 สืบสวนติดตามสถานการณ์สาธารณภัยและภาวะวิกฤติและจัดทำระบบฐานข้อมูลเดือนภัยตลาดแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อติดตามสถานการณ์ด้านสาธารณภัยและภาวะวิกฤติ
2. โครงการรวบรวมข้อมูลที่มีผลต่อการผันผวนด้านอุปสงค์ของแรงงานอันเนื่องมาจากภาวะวิกฤติ (เช่นค่าเงินบาทแข็งตัว วิกฤติซัพไพล์ม เป็นต้น) ที่รวดเร็วทันสมัย
3. โครงการรวบรวมข้อมูลอันเกิดจากอุบัติเหตุ/สาธารณภัย (เช่น น้ำท่วม ฝนแล้ง แผ่นดินไหว สึนามิ เป็นต้น) ที่มีผลต่อการเข้าออกงาน
4. โครงการจัดทำข้อมูลสถิติผู้ประสบความเดือดร้อนจากสถานการณ์ต่างๆ
5. โครงการขึ้นทะเบียนกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์สาธารณภัยและภาวะวิกฤติ

กลยุทธ์ที่ 2 ดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อน

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อบรรเทา/แก้ปัญหาความเดือดร้อนอันเนื่องมาจากภาวะวิกฤติ/สาธารณภัย
2. โครงการสร้างชีวิตใหม่ให้กับผู้ประสบภัย (แนะแนวอาชีพ)
3. โครงการส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้ประสบความเดือดร้อนอย่างเร่งด่วน
4. โครงการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง
5. โครงการพัฒนาศักยภาพให้กับกำลังแรงงานที่ประสบความเดือดร้อนให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดงาน
6. โครงการขยายช่องทางและพัฒนาการบริการจัดหางาน แนะแนวอาชีพ และการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานสู่กลุ่มเป้าหมายในระดับพื้นที่
7. โครงการให้ความรู้ด้านความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานที่พึงได้ตามกฎหมาย
8. โครงการขยายความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ให้แก่อาสาสมัครที่เป็นตัวแทนเครือข่ายนิสิต นักศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 การช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

โครงการ/กิจกรรม

1. ส่งเสริมการจ้างงานใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. จ้างเจ้าหน้าที่แนะนำประกันสังคมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
4. จ้างงานและสร้างงานเร่งด่วนจังหวัดชายแดนภาคใต้
5. ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาความมั่นคงจังหวัดชายแดนภาคใต้
6. ช่วยเหลือสถานประกอบกิจการในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้
7. จ้างบัณฑิตอาสาสมัคร

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศ และการเผยแพร่ข่าวสาร

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเตือนภัยตลาดแรงงาน

2. โครงการเชื่อมโยงระบบข้อมูลผู้ประสพภัยระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก
3. โครงการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ 2 ภาษา เผยแพร่ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจชายแดนภาคใต้

กลยุทธ์ที่ 5 เตรียมความพร้อมรับภาวะวิกฤติและสาธารณภัย

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการจัดทำแผนการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือผู้ประสพความเดือดร้อน
2. โครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนในระดับพื้นที่ให้มีความสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันการณ์
3. โครงการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยและจำเป็นต่อการใช้งาน

กลยุทธ์ที่ 6 ติดตามผลการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือผู้ประสพภัย

โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานการให้ความช่วยเหลือผู้ประสพภัย
2. โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ประสพภัยที่ได้รับความช่วยเหลือจากกระทรวง

9.7 ตัวชี้วัด เป้าหมาย 5 ปี และเกณฑ์การประเมินรายปี

ในการจัดทำตัวชี้วัดหลักเป็นการคัดเลือกร่วมกันระหว่างทีมที่ปรึกษากับผู้รับผิดชอบในการติดตามและประเมินผลแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ของกระทรวงแรงงาน หลักเกณฑ์ในการเลือกตัวชี้วัดมีดังนี้

1. สะท้อนผลการปฏิบัติหลักๆ ตามยุทธศาสตร์ต่างๆ ของแผนฯ
2. มีข้อมูลที่ใช้เป็นฐานของเกณฑ์การประเมิน โดยข้อมูลดังกล่าวมีการจัดเก็บโดยหน่วยงานของกระทรวงแรงงานอยู่แล้วอ้างอิงได้
3. ตัวชี้วัดบางตัวมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดหลักของกระทรวงแรงงานในปัจจุบัน เนื่องจากกระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติงานรายปีไปจนถึงปีงบประมาณ 2551 ไปแล้ว
4. ตัวชี้วัดบางตัวมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานต่างๆ ของกระทรวงแรงงานอยู่แล้วจนถึงปีงบประมาณ 2551 หลังจากนั้นจึงอาจมีการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดให้สะท้อนภาพของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้มากขึ้น
5. เป็นตัวชี้วัดที่เห็นชอบร่วมกันในหมู่ผู้ปฏิบัติ

ในส่วนแรกนี้ได้นำเสนอตัวชี้วัด (ได้มีรายละเอียดการคำนวณ และคำจำกัดความ) แยกตามยุทธศาสตร์ โดยมีองค์ประกอบของข้อมูลเป็นฐาน (Baseline) โดยใช้ข้อมูลปีงบประมาณ 2549 เป็นฐาน และมีการกำหนดผลที่ตัวชี้วัดสามารถทำได้ในเวลา 5 ปี (ตารางที่ 9.1)

9.7.1 ตัวชี้วัด เป้าหมาย 5 ปี

ตารางที่ 9.1 แสดงตัวชี้วัดหลัก และเป้าหมายในช่วงเวลาของแผน (ปี 2550-2554)

| ตัวชี้วัดและเป้าหมายรายปีงบประมาณ | | | | | | |
|---|--|---------------------------------------|------------|-------|-------|-------|
| ยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด | เกณฑ์พื้นฐาน ปี 2550 (Baseline) | ปีงบประมาณ | | | |
| | | | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 |
| 1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ | 1.1 ร้อยละของผู้มาติดต่อกระทรวงแรงงานที่มาขอฝึกอบรมผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานและฝึกงานทำ | na. (ร้อยละ) | x | x | x | x |
| | 1.2 ร้อยละของผู้มาใช้บริการฝึกเตรียมเข้าทำงานฝึกงานทำ | na. (ร้อยละ) | x | x | x | x |
| | 1.3 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ขาดแคลนแรงงานฝีมือได้แรงงานตามต้องการ | na. (ร้อยละ) | x | x | x | x |
| | 1.4 ความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการที่ได้รับคนงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน | na. (ร้อยละ) | x | x | x | x |
| 2. การเสริมสร้างความมั่นคงในการฝึกงานทำให้กับแรงงาน | 2.1 ร้อยละของผู้ได้รับการส่งเสริมอาชีพหรือประกอบอาชีพ | na. (ร้อยละ) | x | x | x | x |
| | 2.2 ร้อยละของแรงงานที่สมัครงานได้งานทำ | 39 (ร้อยละ) | 39 | 40 | 40 | 40 |
| | 2.3 ร้อยละของแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศที่มาขึ้นทะเบียนเพื่อหางานทำได้งานทำ | na. (ร้อยละ) | x | x | x | x |
| | 2.4 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่มีการนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ (Competency) หรือระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานมาใช้ | na. (ร้อยละ) | x | x | x | x |
| 3. การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน | 3.1 ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน | 70 (ร้อยละ) | 72 | 74 | 76 | 78 |
| | 3.2 ร้อยละของแรงงานไทยในต่างประเทศได้รับสิทธิประโยชน์ตามสัญญาจ้างครบถ้วน | 80 (ร้อยละ) | 80 | 80 | 80 | 80 |
| | 3.3 ร้อยละของแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองประกันสังคม | 25.12 (ร้อยละ) | 25.93 | 26.74 | 27.56 | 28.37 |
| | 3.4 อัตราการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำต่อพันรายลดลง | 7.452 (ต่อพันราย) | 7.29 | 7.144 | 7.001 | 6.861 |

| ตัวชี้วัดและเป้าหมายรายปีงบประมาณ | | | | | | |
|--|--|---------------------------------------|------------|--------|--------|--------|
| ยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด | เกณฑ์พื้นฐาน ปี 2550 (Baseline) | ปีงบประมาณ | | | |
| | | | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 |
| 3. การส่งเสริมความ มั่นคงในการทำงานและ คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับ แรงงาน | 3.5 ระดับความสำเร็จของการ ขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่ บุคคลซึ่งมิใช่ลูกจ้าง | 25 (ร้อยละ) | 50 | 70 | 90 | 100 |
| | 3.6 ร้อยละของสถานประกอบ กิจการส่งออกที่เกี่ยวข้องมีระบบ การจัดการด้านมาตรฐานแรงงาน ไทย | 3.7 (ร้อยละ) | 3.9 | 4.1 | 4.3 | 4.5 |
| 4. การบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว | 4.1 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ ลักลอบเข้าทำงานได้รับการ ดำเนินการตามกฎหมาย | 10,000 (คน) | 10,000 | 10,000 | 10,000 | 10,000 |
| | 4.2 จำนวนข้อร้องเรียนของคนต่าง ด้าวได้รับการแก้ไข | na. (เรื่อง) | x | x | x | x |
| | 4.3 จำนวนคนไทยที่ได้รับการจ้าง งานทดแทนคนต่างด้าว | - (คน) | 6,550 | 6,550 | 6,550 | 6,550 |
| 5. การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านแรงงาน | 5.1 ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของกระทรวงแรงงานและเครือข่าย | na. (ร้อยละ) | 25 | 50 | 75 | 100 |
| | 5.2 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ มาใช้บริการระบบเทคโนโลยี สารสนเทศของกระทรวงแรงงาน | 80 (ร้อยละ) | 80 | 80 | 80 | 80 |
| 6. การพัฒนาการ บริหารจัดการของ กระทรวงแรงงานให้มี ความเป็นเลิศ | 6.1 ระดับความสำเร็จของการปรับ องค์กรภายใต้กระทรวงแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร | na. (ร้อยละ) | 25 | 50 | 75 | 100 |
| | 6.2 ระดับความสำเร็จของการมี แผน (Road Map) ในการพัฒนา บุคลากรของกระทรวงแรงงาน | na. (ร้อยละ) | x | x | x | x |
| | 6.3 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ มาติดต่อกับกระทรวงแรงงาน | 80 (ร้อยละ) | 80 | 80 | 80 | 80 |
| 7. การช่วยเหลือผู้ ประสบปัญหาความ เดือดร้อนเนื่องจาก ภาวะวิกฤติและ สาธารณภัย | 7.1 ร้อยละของผู้ประสบภัยที่ได้รับ การขึ้นทะเบียนได้รับความ ช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน ตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน | 100 (ร้อยละ) | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | 7.2 ร้อยละของผู้ประสบความ เดือดร้อนจากภาวะวิกฤติทาง เศรษฐกิจต่างๆ ได้รับการ ช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน ตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน | 100 (ร้อยละ) | 100 | 100 | 100 | 100 |

| ตัวชี้วัดและเป้าหมายรายปีงบประมาณ | | | | | | |
|--|--|---------------------------------------|------------|------|------|------|
| ยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด | เกณฑ์พื้นฐาน ปี 2550 (Baseline) | ปีงบประมาณ | | | |
| | | | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 |
| 7. การช่วยเหลือผู้ ประสบปัญหาความ เดือดร้อนเนื่องจากภาวะ วิกฤติและสาธารณภัย | 7.3 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ ประสบความเดือดร้อนที่ได้รับ ความช่วยเหลือ | 80 (ร้อยละ) | 80 | 80 | 80 | 80 |

หมายเหตุ: x หมายถึง กรม/สำนักงานจะกำหนดค่าในขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2551-2554 ในภายหลัง

9.7.2 ตัวชี้วัดปีงบประมาณ 2550 พร้อมเกณฑ์รายปี

ในการติดตามผลการนำเอาแผนแม่บทด้านแรงงานปีงบประมาณ 2550 ไปจัดทำเกณฑ์รายปีนั้น อาจะยังไม่ได้สะท้อนผลจากการปฏิบัติตามแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) เนื่องจากกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีไปจนถึงปีงบประมาณ 2551 ดังได้กล่าวมาแล้ว เกณฑ์ที่จัดทำขึ้นในปีงบประมาณ 2550 จึงยังเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548-2551 (ซึ่งในทางปฏิบัติจริงก็มีได้นำตัวชี้วัดที่นำเสนอไว้ในแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานฉบับนี้ไปใช้ทั้งหมด) ถ้าจะให้ตัวชี้วัดรายปีสะท้อนภาพของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับปัจจุบัน จำเป็นต้องปรับปรุงตัวชี้วัดในปีงบประมาณ 2552 (ซึ่งก็จะมีปัญหาอีกพอควรในการเลือกตัวชี้วัด เนื่องจากประเทศไทยมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรใหม่ปลายปี 2550 และมีรัฐบาลใหม่ในปี 2551 ซึ่งแนวนโยบายด้านแรงงานของรัฐบาลที่มาจาก การเลือกตั้งอาจแตกต่างไปจากที่ได้บรรจุไว้ในแผนแม่บทด้านแรงงาน ฉบับนี้ก็ว่าได้)

ตารางที่ 9.2 แสดงตัวชี้วัดหลัก และเกณฑ์การประเมินรายปี

| ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินรายปี | | | | | | | |
|---|--|---------------------|-----------------|---|---|---|---|
| ยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย ปี 2550 | เกณฑ์การประเมิน | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. การส่งเสริมและ สนับสนุนให้มี กำลังคนเพียงพอทั้ง ด้านปริมาณและ คุณภาพ | 1.1 ร้อยละของผู้มาติดต่อ กระทรวงแรงงานที่มาขอ ฝึกอบรมผ่านการพัฒนา ฝีมือแรงงานและมีงานทำ | na. (ร้อยละ) | x | x | x | x | x |
| | 1.2 ร้อยละของผู้มาใช้ บริการฝึกเตรียมเข้า ทำงานมีงานทำ | na. (ร้อยละ) | x | x | x | x | x |
| | 1.3 ร้อยละของสถาน ประกอบกิจการที่ขาด แคลนแรงงานฝีมือได้ แรงงานตามต้องการ | na. (ร้อยละ) | x | x | x | x | x |
| | 1.4 ความพึงพอใจของ สถานประกอบกิจการที่ ได้รับคนงานที่ผ่านการ พัฒนาฝีมือแรงงาน | na. (ร้อยละ) | x | x | x | x | x |

| ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินรายปี | | | | | | | |
|---|---|----------------------|-----------------|-------|-------|-------|-------|
| ยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด | เป้าหมายปี 2550 | เกณฑ์การประเมิน | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. การเสริมสร้าง ความมั่นคงในการมี งานให้กับแรงงาน | 2.1 ร้อยละของผู้ได้รับการส่งเสริมอาชีพหรือประกอบอาชีพ | na. (ร้อยละ) | x | x | x | x | x |
| | 2.2 ร้อยละของแรงงานที่สมัครงานได้งานทำ | 39 (ร้อยละ) | 36 | 36.5 | 37 | 38.5 | 39 |
| | 2.3 ร้อยละของแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศที่มาขึ้นทะเบียนเพื่อหางานทำและได้งานทำ | na. (ร้อยละ) | x | x | x | x | x |
| | 2.4 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีการนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ (Competency) หรือระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานมาใช้ | na. (ร้อยละ) | x | x | x | x | x |
| 3. การส่งเสริมความ มั่นคงในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี ให้กับแรงงาน | 3.1 ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน | 70 (ร้อยละ) | 62 | 64 | 66 | 68 | 70 |
| | 3.2 ร้อยละของแรงงานไทยในต่างประเทศได้รับสิทธิประโยชน์ตามสัญญาจ้างครบถ้วน | 80 (ร้อยละ) | 72 | 74 | 76 | 78 | 80 |
| | 3.3 ร้อยละของแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองประกันสังคม | 25.12 (ร้อยละ) | 21.92 | 22.72 | 23.52 | 24.32 | 25.12 |
| | 3.4 อัตราการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานต่อพันรายลดลง | 7.452 (ต่อพันราย) | 8.012 | 7.872 | 7.732 | 7.592 | 7.452 |
| | 3.5 ระดับความสำเร็จของการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่บุคคลซึ่งมิใช่ลูกจ้าง | 25 (ร้อยละ) | 23 | 23.5 | 24 | 24.5 | 25 |
| | 3.6 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีการส่งออกที่เกี่ยวข้องเนื่องมีระบบการจัดการด้านมาตรฐานแรงงานไทย | 3.7 (ร้อยละ) | 2.9 | 3.1 | 3.3 | 3.5 | 3.7 |

| ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินรายปี | | | | | | | |
|--|--|---------------------|-----------------|-------|-------|-------|--------|
| ยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย ปี 2550 | เกณฑ์การประเมิน | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. การบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว | 4.1 จำนวนแรงงานต่าง ด้าวที่ลี้กลอบเข้าทำงาน ได้รับการดำเนินการตาม กฎหมาย | 10,000 (คน) | 9,800 | 9,850 | 9,900 | 9,950 | 10,000 |
| | 4.2 จำนวนข้อร้องเรียน ของคนต่างด้าวได้รับการ แก้ไข | na. (เรื่อง) | x | x | x | x | x |
| | 4.3 จำนวนคนไทยที่ ได้รับการจ้างงานทดแทน คนต่างด้าว | - คน | - | - | - | - | - |
| 5. การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านแรงงาน | 5.1 ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศของกระทรวง แรงงานและเครือข่าย | na. (ร้อยละ) | x | x | x | x | x |
| | 5.2 ร้อยละของความพึง พอใจของผู้มาใช้บริการ ระบบสารสนเทศของ กระทรวงแรงงาน | 80 (ร้อยละ) | 72 | 74 | 76 | 78 | 80 |
| 6. การพัฒนาการ บริหารจัดการของ กระทรวงแรงงานให้ มีความเป็นเลิศ | 6.1 ระดับความสำเร็จของ การปรับองค์กรภายใต้ กระทรวงแรงงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหาร | na. (ร้อยละ) | x | x | x | x | x |
| | 6.2 ระดับความสำเร็จของ การมีแผน (Road Map) ในการพัฒนาบุคลากร ของกระทรวงแรงงาน | na. (ระดับ) | x | x | x | x | x |
| | 6.3 ร้อยละของความพึง พอใจของผู้มาติดต่อกับ กระทรวงแรงงาน | 80 (ร้อยละ) | 72 | 74 | 76 | 78 | 80 |
| 7. การช่วยเหลือผู้ ประสบปัญหาความ เดือดร้อนเนื่องจาก ภาวะวิกฤติและ สาธารณภัย | 7.1 ร้อยละของ ผู้ประสบภัยที่ได้รับการ ขึ้นทะเบียนได้รับความ ช่วยเหลือบรรเทาความ เดือดร้อนตามภารกิจของ กระทรวงแรงงาน | 100 (ร้อยละ) | 92 | 94 | 96 | 98 | 100 |

| ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินรายปี | | | | | | | |
|--|--|---------------------|-----------------|----|----|----|-----|
| ยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย ปี 2550 | เกณฑ์การประเมิน | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. การช่วยเหลือผู้ ประสบปัญหาความ เดือดร้อนเนื่องจาก ภาวะวิกฤติและ สาธารณภัย | 7.2 ร้อยละของผู้ประสบ ความเดือดร้อนจากภาวะ วิกฤติทางเศรษฐกิจต่างๆ ที่ได้รับการช่วยเหลือ บรรเทาความเดือดร้อน ตามภารกิจของกระทรวง แรงงาน | 100 (ร้อยละ) | 92 | 94 | 96 | 98 | 100 |
| | 7.3 ร้อยละของความพึง พอใจของผู้ประสบความ เดือดร้อนที่ได้รับความ ช่วยเหลือ | 80 (ร้อยละ) | 72 | 74 | 76 | 78 | 80 |

หมายเหตุ: x หมายถึง กรม/สำนักงานจะกำหนดค่าในขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2551-2554 ในภายหลัง

บทที่ 10

ข้อเสนอแนะการนำแผนแม่บทสู่การปฏิบัติ

10.1 ขั้นตอนในการทำแผนแม่บทโดยสังเขป

การจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ใช้หลักการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (Participatory Research Approach: PAR) โดยมีองค์ประกอบของการจัดทำแผน คือ

(1) การทบทวนยุทธศาสตร์ชาติในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และแนวนโยบายแห่งชาติของรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรี ซึ่งเกิดจากการปฏิรูปการปกครองที่เกิดขึ้นในช่วงของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งได้มีผลทำให้การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายเดิมอยู่บ้าง เช่น การเน้นปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นหัวใจในการดำเนินยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศเป็นต้น (รายละเอียดอยู่ในบทที่ 2)

(2) การทบทวนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2545-2549) ซึ่งใช้ดำเนินงานอยู่ในช่วงของการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) พร้อมทั้งกับการทบทวนแนวทางของแผนการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. 2548-2551) ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2548-2551) แต่เนื่องจากแผนปฏิบัติการประจำปีของกระทรวงแรงงานในช่วงปี 2547-2549 มีการเปลี่ยนแปลงไปบ้างตามแนวทางของยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ จึงทำให้แผนปฏิบัติการประจำปีมีที่มาจากหลากหลายกว่าการแปลงแผนปฏิบัติการให้มาเป็นแผนประจำปีของกระทรวง จึงทำให้ดูเหมือนว่า แผนปฏิบัติการประจำปีแต่ละปีของกระทรวงใช้ประโยชน์จากแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานค่อนข้างน้อยไป อย่างไรก็ตาม การทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ครั้งนี้ มีขอบเขตที่เกินกว่าแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน จึงทำให้องค์ประกอบของการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปีใช้ได้เพียงบางส่วน

(3) การทบทวนสถานการณ์แรงงานและการจ้างงานในช่วงของการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ได้ทบทวนกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ไว้ด้วย เนื่องจากแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) มีขอบเขตเกินกว่าแผนแม่บทของกระทรวงแรงงานซึ่งเคยปฏิบัติกันมา แต่ก็ยังอยู่ในมุมมองของกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบดูแลแรงงานในระบบเกือบ 10 ล้านคน และแรงงานนอกระบบที่คาดว่าจะเข้าไปดูแลอีกประมาณ 21.8 ล้านคน ซึ่งเป็นภาระหนักมาก สาเหตุหลักก็คือ กระทรวงแรงงานไม่สามารถควบคุมคุณภาพของแรงงานก่อนที่จะเข้ามาเป็นกำลังแรงงานได้ และอีกส่วนหนึ่งคือ ไม่สามารถกำหนดอุปสงค์ให้กับแรงงานเองได้ นอกเสียจากทำหน้าที่เป็นผู้สร้างขีดความสามารถให้กับแรงงานในอนาคต แรงงานที่อยู่ในระบบงานแล้ว ทั้งมีส่วนในการดูแลความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงานในทุกมิติ และกำลังหารูปแบบที่จะให้คนพ้นวัยแรงงาน (อายุมากกว่า 60 ปี) ได้มีโอกาสในการทำงานและเสริมสร้างรายได้ตามอัธยาศัย บทบาทของกระทรวงแรงงานในฐานะกระทรวงเศรษฐกิจแห่งหนึ่ง จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นอย่างมาก

(4) ข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานซึ่งเป็นข้อมูลด้านอุปสงค์ แสดงให้เห็นชัดเจนว่า “ตลาดแรงงาน” มีปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานในระดับล่าง ขณะเดียวกันคุณภาพแรงงานก็ยังไม่เป็นที่น่าพอใจสำหรับผู้ประกอบการ (จากความคิดเห็นในการจัดประชาพิจารณ์ 4 ภาค) โดยสถานประกอบการจ้างแรงงานต่างด้าวทั้งถูกและผิดกฎหมาย ทำงานระดับล่างอยู่เป็นจำนวนมากกว่า 1 ล้านคน และการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ก็ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในด้านจัดหาแรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ และการดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานเป็นหน้าที่ของกระทรวงแรงงานโดยตรง ซึ่งมีหน่วยงานระดับกรมและสำนักงานดูแลแรงงานในทุกมิติ อย่างไรก็ตาม งานหรือกิจกรรมดูแลแรงงานเกือบ 10 ล้านคนในระบบ และอีกมากกว่า 21.8 ล้านคนนอกระบบเป็นงานท้าทายกระทรวงแรงงานเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นต้องมีแผนแม่บทที่ดี

(5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และกลยุทธ์ (Strategies) ได้จากการระดมความคิดของผู้บริหารระดับกลางและยืนยัน (Confirm) โดยผู้บริหารระดับสูง เป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะการกำหนดทิศทางในอนาคต ว่ากระทรวงแรงงานจะมุ่งไปในทิศทางใดในการดูแลแรงงานทั้งระบบ เมื่อผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนดทิศทางของกระทรวง ก็เชื่อว่าแผนแม่บทจะได้รับการยอมรับแล้วระดับหนึ่ง

(6) เมื่อกลยุทธ์ได้ถูกกำหนดขึ้นและได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารของกระทรวง ตามหลักการมีส่วนร่วม (PAR) แล้ว งานในลำดับต่อมาก็จะง่ายขึ้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานในระดับกระทรวง (ซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 7-8) ได้ร่วมกับคณะผู้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) กำหนดรายละเอียดของกลยุทธ์ และโครงการที่สอดคล้องซึ่งกันและกันจนครบถ้วนแล้ว ก็นำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ที่ยกร่างเสนอต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) 4 ภูมิภาค และนำผลจากการทำประชาพิจารณ์มาปรับปรุง ซึ่งทำให้แผนผ่านสายตาผู้ปฏิบัติและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างกว้างขวาง เป็นการรับรู้แผนที่จัดทำขึ้นอีกระดับหนึ่ง

(7) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ฉบับนี้ เมื่อได้รับการยอมรับจากการจัดทำประชาพิจารณ์มาระดับหนึ่งแล้ว ได้รับการจัดทำตัวชี้วัดซึ่งสะท้อนยุทธศาสตร์ 7 ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ 56 กลยุทธ์ ทำให้ตัวชี้วัดหลักของแผนแม่บทด้านแรงงานนี้มีจำนวนรวมกัน 25 ตัวชี้วัด ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายเอาไว้อย่างคร่าวๆ สำหรับช่วงเวลาของแผนคือระหว่างปี 2550-2554 แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ที่ยกร่างได้ถูกนำไปเสนอต่อไตรภาคี คือ ผู้แทนของนายจ้าง ลูกจ้าง และฝ่ายราชการที่เกี่ยวข้องเป็นการเฉพาะ นอกเหนือจากการประชาพิจารณ์ในระดับภูมิภาค

(8) สำหรับโครงการต่างๆ ก็ได้มีการจัดทำตัวชี้วัดกำกับไว้เพื่อความสะดวกของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการรายปีของกระทรวงแรงงาน จะได้เลือกทำโครงการในส่วนที่ผู้ปฏิบัติเห็นว่าควรจะทำโครงการนั้นๆ มาจัดทำก่อน โครงการที่บรรจุไว้ในแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) เป็นข้อเสนอของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละกรมและสำนักงานของกระทรวงแรงงานเองเป็นส่วนใหญ่ โดยการที่บรรจุไว้ มิได้หมายความว่าทุกโครงการจะต้องจัดทำทันที และ/หรือจัดทำให้ครบทุกโครงการในปีเดียว เนื่องจากสถานการณ์ด้านแรงงานอาจจะเปลี่ยนแปลงไปจากช่วงที่จัดทำแผนได้ ถ้าเป็นเช่นนั้น แผนงานและ/หรือโครงการอาจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยอยู่เสมอ อีกทั้งในช่วงที่กระทรวงแรงงานนำแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้มาใช้ อาจมีการปรับเปลี่ยนรัฐบาลอีกครั้ง (ประมาณปีงบประมาณ 2551) ซึ่งอาจทำให้เนื้อหาของงานกระทรวงแรงงานในบางเรื่องเปลี่ยนจุดเน้นไปจากเดิม ซึ่งจะได้กล่าวรายละเอียดในส่วนต่อไป

10.2 กรอบแนวคิดในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จ

การนำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ไปสู่การปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จได้ จะต้องประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

(1) แม้ว่าแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) จะเป็นแผนที่ริเริ่มโดยกระทรวงแรงงานก็ตาม แต่เนื่องจากความสำเร็จของแรงงานส่วนหนึ่งอาจจะไปเกี่ยวข้องกับกระทรวงอื่นๆ หรือหน่วยงานอื่นๆ อีกด้วยการที่กระทรวงอื่นๆ จะยอมรับก็ต่อเมื่อแผนฉบับนี้อาจจะต้องให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรับทราบและเห็นชอบ เพื่อให้ผู้รับผิดชอบของกระทรวงแรงงานส่งแผนนี้ไปให้ผู้บริหารกระทรวง และ/หรือหน่วยงานที่ได้ระบุความรับผิดชอบไว้ในแผน เพื่อรับทราบและนำไปใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสมต่อไป

(2) เพื่อให้เกิดการนำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ไปปฏิบัติอย่างกว้างขวาง จะต้องมีการบูรณาการนำเสนอ (ประชาสัมพันธ) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คณะกรรมการระดับชาติชุดต่างๆ เช่น สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) เป็นต้น ได้ช่วยสนับสนุนให้นำโครงการดีๆ จากการระดมความคิดที่มาจากทั่วประเทศไปบรรจุไว้ในกรปฏิบัติการ และ/หรือบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี

(3) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานซึ่งเป็นเจ้าของแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ฉบับนี้จะต้องตั้งคณะทำงาน หรือคณะกรรมการด้านการนำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีผู้แทนของหน่วยงานด้านการจัดทำแผนและตัวชีวิตของแต่ละกรมและสำนักงานมาร่วมเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการ เพื่อให้การดำเนินการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติเป็นรูปธรรม

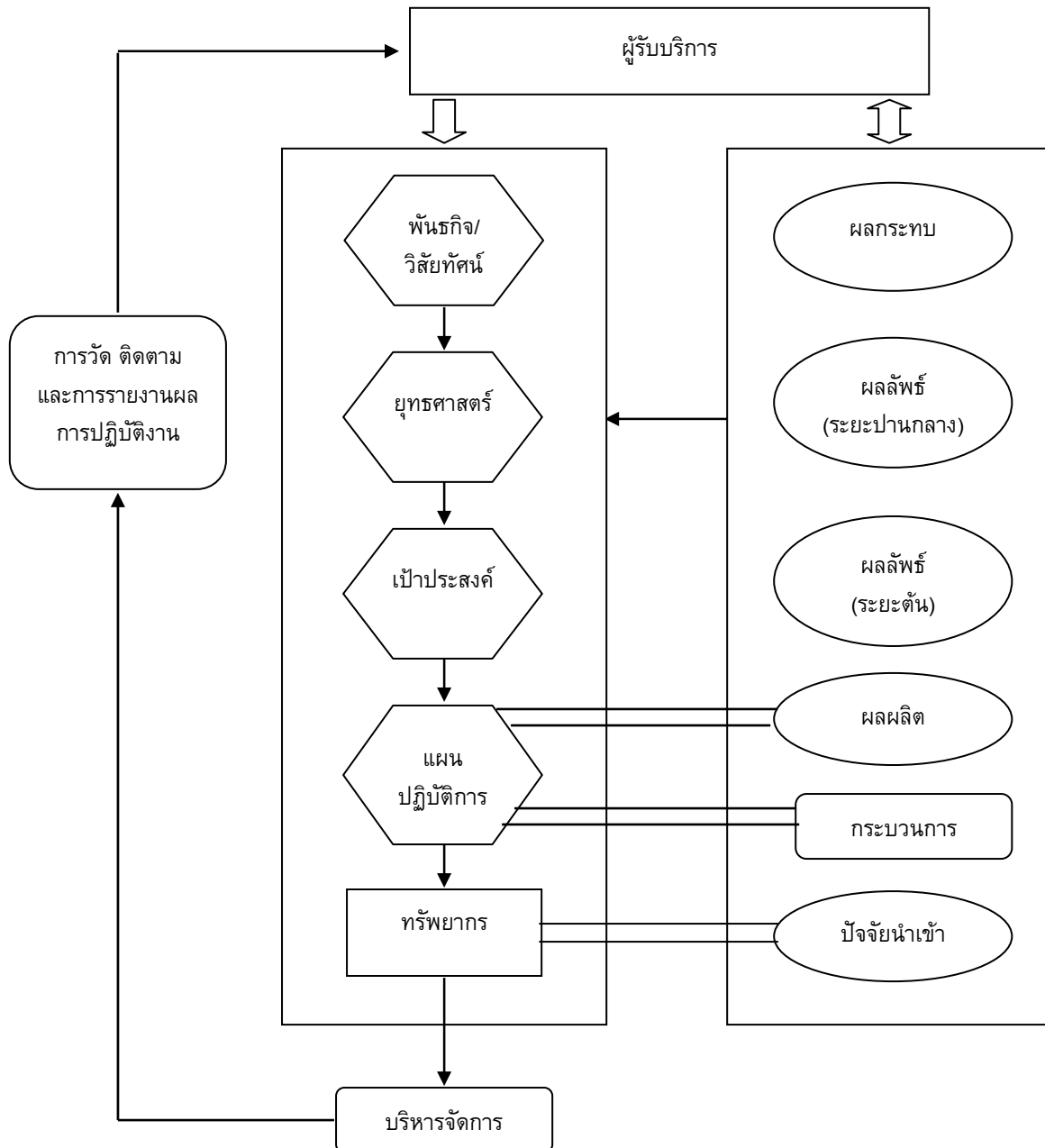
อย่างไรก็ตาม คณะทำงานหรือคณะกรรมการนี้อาจต้องมีหน้าที่ในการประสานงานกับกระทรวงหรือหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554) ครอบคลุมถึง เพื่อให้มีการนำแผนไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งบางครั้งตัวชีวิตที่สร้างขึ้นของกระทรวงแรงงานอาจจะไปคาบเกี่ยวกับงานของกระทรวงหรือหน่วยงานอื่นๆ เช่น งานด้านยกระดับคุณภาพของแรงงานด้วยระบบการศึกษา เป็นต้น ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแน่นอนมิได้อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานแต่ฝ่ายเดียว ผลทั้ง Output และ Outcome จะปรากฏอยู่ในระบบตัวชีวิตของกระทรวงอื่นๆ เช่นกัน ซึ่งความสำเร็จที่เกิดขึ้นเกิดจากร่วมมือระหว่างกระทรวง

ประเด็นสุดท้าย ความสำเร็จของแผนใดๆ ก็ตาม จะสำเร็จได้ด้วยการมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะได้กล่าวในส่วนต่อไป

10.3 การประเมินความสำเร็จของแผน

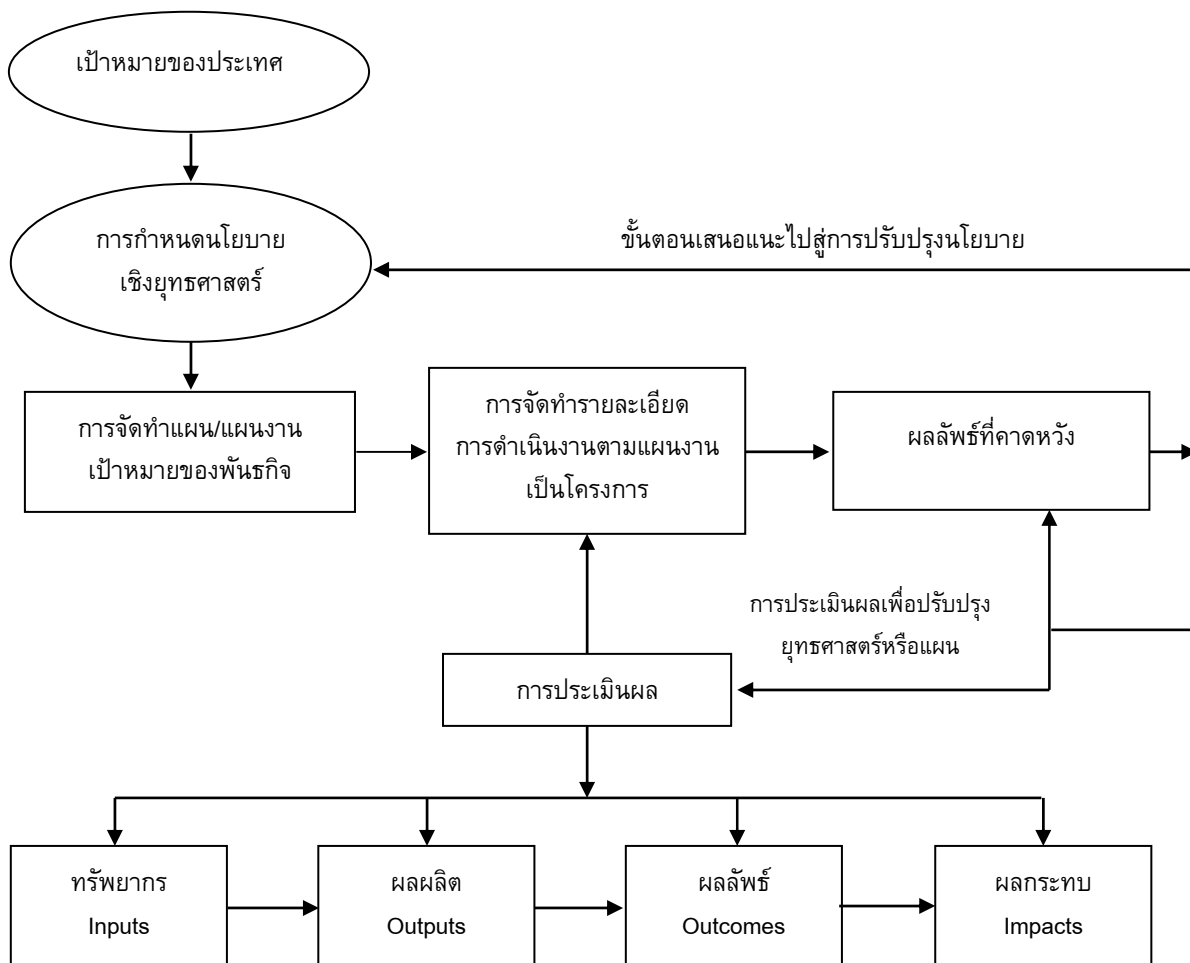
การประเมินจะช่วยให้ทราบว่า ยุทธศาสตร์/แผนงาน/โครงการ ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่ เป็นการประเมินความสำเร็จที่แท้จริง เมื่อสิ้นสุดโครงการในแต่ละช่วง (เช่น ไตรมาส) แล้วได้ผลในเชิงปริมาณและคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดหวังไว้เพียงใด รายละเอียดดูจากแผนภาพที่ 10.1

แผนภาพที่ 10.1 ภาพรวมของการประเมินระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์



การประเมินจะช่วยทำให้ทราบว่ากระทรวงแรงงานได้ดำเนินนโยบาย หรือดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ถูกต้องหรือไม่ และถ้าผลการประเมินพบว่า จำเป็นต้องมีการปรับปรุงยุทธศาสตร์หรือแผน ก็จำเป็นต้องย้อนกลับไปเสนอแนะให้มีการพัฒนาและกำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์ใหม่ ดังเช่นหลักการประเมิน PDCA นั่นคือ เมื่อได้วางแผนยุทธศาสตร์ (Plan) แล้ว ก็จำเป็นต้องมีการนำเอาแผนไปปฏิบัติ (Do) และจำเป็นต้องมีการตรวจติดตามว่าผลที่ได้เป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ (Check) และเมื่อพบว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ก็จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ (Act) ซึ่งขั้นตอนของการประเมินเป็นไปตามแผนภาพที่ 10.2

แผนภาพที่ 10.2 ภาพรวมการประเมิน



ที่มา: ดัดแปลงจาก Ruogg and Feller (2003) อ้างถึงในรายงานฉบับสมบูรณ์โครงการประเมินความคุ้มครองของการวิจัยในภาพรวมของประเทศ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2549 (ภาพที่ 1-3)

- 1) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) รวมถึงทรัพยากรบุคคล เงิน และระยะเวลาปฏิบัติงาน
- 2) ผลผลิต (Outputs) ผลิตภัณฑ์หรือผลงานเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามแผน
- 3) ผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นผลกระทบเบื้องต้น เกิดขึ้นจากการนำผลผลิตจากงานที่ทำ ไปใช้แก้ปัญหาเช่น มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น
- 4) ผลกระทบ (Impacts) เป็นผลงานที่เกิดขึ้นในระยะยาว เมื่อโครงการสิ้นสุดลงแล้ว โดยครอบคลุมเป้าหมายโดยรวม ซึ่งหน่วยงานนี้ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งคาดว่าจะเป็ผลที่พึงประสงค์

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมการจัดหางาน. ฝ่ายนโยบายและแผน. กองแผนงานและสารสนเทศ. 2547ก. **แผนปฏิบัติการกรมการจัดหางานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548**. กรุงเทพมหานคร.

_____. ฝ่ายนโยบายและแผน. กองแผนงานและสารสนเทศ. 2547ข. **แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549**. กรุงเทพมหานคร.

_____. 2540. การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงแรงงาน.

_____. 2542. ผลกระทบของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศต่อภาวะเศรษฐกิจ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.

_____. 2543. ภาวะความเป็นอยู่ของแรงงานไทยก่อนและหลังไปทำงานต่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.

_____. 2548. “1 ปีในการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน”. วารสารข่าวสารตลาดแรงงาน ปี 2547 : 29-30.

_____. กองวิจัยตลาดแรงงาน. 2549. **วารสารข่าวสารตลาดแรงงาน ปี 2548**.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2548. **แผนปฏิบัติการพัฒนาฝีมือแรงงานปี 2548 และรายงานประจำปี 2547**.

_____. 2549. วันครบรอบวันสถาปนากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. เอกสารอัดสำเนา. กระทรวงแรงงาน. 15 มีนาคม.

_____. กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร. 2549. **รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2548**.

กระทรวงแรงงาน . 2548. **การบริหารแรงงาน**. กรุงเทพมหานคร.

_____. 2548. **รายงานประจำปี 2548**. กรุงเทพมหานคร.

_____. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. 2548. **แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.

_____. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. 2549ก. **รายงานประจำปี 2548**. กรุงเทพมหานคร.

_____. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. 2549ข. **สถานการณ์แรงงานไตรมาส 1 ปี 2549**. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2549.

_____. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. 2549ค. **สถานการณ์แรงงานไตรมาส 2 ปี 2549**. ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน 2549.

..... สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. 2549ง. **สถานการณ์แรงงานไตรมาส 3 ปี 2549.** ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2549.

..... สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. 2549จ. **แผนภูมิโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังกระทรวงแรงงานปีงบประมาณ 2549.** กรุงเทพมหานคร.

..... สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. 2550. **สถานการณ์แรงงานปี 2549.** ปีที่ 2 ฉบับที่ 5 มกราคม-ธันวาคม 2549

..... สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์. 2548. **แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548-2551.** กรุงเทพมหานคร.

..... 2549. **แผนพัฒนาแรงงาน พ.ศ. 2550.** กรุงเทพมหานคร.

..... กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2549. **รายงานผลตามแผนปฏิบัติงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549.**

..... **แผนพัฒนาแรงงาน ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2546-2549).** กรุงเทพมหานคร.

..... **แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2547-2551).** กรุงเทพมหานคร.

..... สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. **แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549.** กรุงเทพมหานคร

..... สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. 2550. **รายงานจำนวนตำแหน่งในกระทรวงแรงงาน จำแนกตามลักษณะของตำแหน่ง.** กรุงเทพมหานคร.

กองวิจัยตลาดแรงงาน. 2550. **วารสารข่าวสารตลาดแรงงาน: LMI Labour Market Information.** ปีที่ 15 ฉบับที่ 5 ประจำเดือนพฤษภาคม 2550. กรมการจัดหางาน. กระทรวงแรงงาน.

กฤษณา อภินิษฐวงศ์. 2545. **ความคุ้มค่าของการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐศึกษาเฉพาะกรณีไต้หวัน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน.

จิตติมา เทียมบุญประเสริฐ. 2544. **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร.

ฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์ และสมชัย จิตสุชน. 2549. **การบริหารเศรษฐกิจมหภาคภายใต้ความผันผวนของการไหลเวียนของเงินทุนระหว่างประเทศ.** 27 ธันวาคม. (เอกสารสำเนา)

ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2550. **รายงานเศรษฐกิจและการเงิน.** ฉบับเดือนมีนาคม 2550. สายนโยบายการเงิน. (http://www.bot.or.th/BOTHomepage/DataBank/Econcond/econreport/monthly/index_th_i.asp)

นงลักษณ์ เอมประดิษฐ์ และคณะ. 2545. **การศึกษาเปรียบเทียบนโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในประเทศที่พัฒนาแล้ว และประเทศกำลังพัฒนา.** เสนอกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.

- บริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. สำนักวิชาการ. 2545. **โครงการประเมินผลผู้สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต**. (รายงานฉบับสมบูรณ์) เสนอต่อ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- บัณฑิตย รัชชยเศรษฐวุฒิ. 2549. **จับชีพจรการเคลื่อนไหวแรงงานปี 2548**. มูลนิธิอารมณ พงศ์พงษ์: ปทุมธานี.
- _____. 2545. **วิเคราะห์การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน**. มูลนิธิอารมณ พงศ์พงษ์: ปทุมธานี.
- ปิ่น วรรณพินิจ. 2546. **สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.
- ปิยมาศ รัตนะบดี. 2544. **ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541**.
- ปุกคเดช เบญจวงศ์. 2549. **ประกันสังคมกับความมั่นคงในชีวิต**. วารสารประกันสังคม ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2549: 11-12.
- เปรมศักดิ์ เพียยุระ. **ปัญหา 'การคุ้มครอง' ของการรับงานไปทำที่บ้าน**. จดหมายข่าวประกันสังคม ปีที่ 11 ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน 2547.
- วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์. 2549. **รายงานฉบับสมบูรณ์ กลไกรองรับการปรับตัว หรือตาข่ายคุ้มครองทางสังคม**. โครงการการมีส่วนร่วมของประชาชนและกลไกในการลดผลกระทบด้านลบจากการทำความตกลงการค้าเสรี เสนอต่อ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2548. **การจ้างงานแบบจ้างเหมา**. ข่าวสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร.
- ศูนย์บริการทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2550. **รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ แนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการจัดทำเขตการค้าเสรี**. เสนอต่อ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. กรุงเทพมหานคร.
- สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมูลนิธิอารมณ พงศ์พงษ์. **เอกสารสรุปการเสวนา เรื่อง แนวโน้มสถานการณ์แรงงานไทย 5 ปีข้างหน้าและข้อเสนอแนะ**. ณ ห้องอาหารหอนานหยวน ชั้นล่างโรงแรมฟอร์จูน กรุงเทพมหานคร. 2548.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2543. **โครงการงานพัฒนาแบบจำลองกำลังแรงงานการมีงานทำและการว่างงาน**. เสนอต่อ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- _____. 2549. **รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยการค้าบริการและการลงทุนในกรอบความตกลงการค้าเสรีระหว่างไทย-สหรัฐ**. เสนอต่อ กรมอเมริกาและแปซิฟิกใต้ กระทรวงการต่างประเทศ. เมษายน.

_____. 2550. รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการปรับปรุงระบบข้อมูลความต้องการแรงงาน. เสนอต่อ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพมหานคร.

_____. 2550. รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการทบทวนการประยุกต์ใช้รูปแบบแผนการพัฒนา กำลังคนเพื่อรองรับความต้องการกำลังคนภาคอุตสาหกรรม. เสนอต่อสำนักงานเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม. เมษายน

_____. 2550. รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการ บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และ ก่อสร้าง. เสนอต่อ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพฯ.

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2550. รายงานฉบับสมบูรณ์ แผนยุทธศาสตร์การ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ. เสนอต่อ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

“สัญญาบัตรรายไตรมาส 3 ซีมลิก หอการค้าไม่เชื่อหน่ายกระตุ้นเศรษฐกิจ”. หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ. ฉบับวันที่ 9 พฤษภาคม 2550 หน้า 8.

สมาคมผู้ตรวจสอบและควบคุมระบบสารสนเทศ. 2550. CoBIT : Control Objectives for Information and Related Technology. Available Online : <http://www.isaca-bangkok.org/cobit.html>

สมาชิกสภาข้าราชการธรรมนุญ. 2550. ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย(ฉบับลงประชามติ). กรุงเทพมหานคร.

รายงานสำนักพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการกระจายรายได้. 2550. ข่าวเศรษฐกิจและสังคม. รายงานความ เคลื่อนไหวทางสังคมในช่วงไตรมาสที่ 4 / รายปี 2549. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ.

สำนักงบประมาณ. เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549. เล่มที่ 7. กรุงเทพมหานคร.

_____. เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550. เล่ม ที่ 7. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2547. โครงการศึกษาเพื่อจัดทำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ อุตสาหกรรม. รายงานฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร.

_____. 2548. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของอุตสาหกรรมหลัก. พฤษภาคม. กรุงเทพมหานคร.

_____. 2548. รายงานสถานการณ์และแนวโน้มสังคมไทย. (<http://www.nesdb.go.th>)

_____. 2549. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). กรุงเทพมหานคร.

- สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ. 2547. ประเทศไทยกับโรคเอดส์: ความก้าวหน้าและสิ่งท้าทาย. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานประกันสังคม. กองวิจัยและพัฒนา. 2549. รายงานข้อมูลกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน (มกราคม-กันยายน). (<http://www.sso.go.th>)
- _____. กองวิจัยและพัฒนา. 2549. รายงานประจำปี 2548. กรุงเทพมหานคร.
- _____. กองแผนงานและสารสนเทศ. 2549. ยุทธศาสตร์การดำเนินงานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2548-2552). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร.
- _____. กองแผนงานและสารสนเทศ. แผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี 2549. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. 2546. แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2547-2549. กรุงเทพมหานคร.
- _____. 2549. แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. รายงานฉบับสมบูรณ์ กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และสำนักงานประกันสังคม. 2546. งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. 2545. กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ พ.ศ. 2544-2553 ของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร.
- _____. 2545. แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย พ.ศ. 2545-2549. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2550. สรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2549 และแนวโน้มปี 2550. กระทรวงอุตสาหกรรม. (http://www.oie.go.th/industrystatus1_th.asp)
- สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. 2548. แผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2548-2551. สรุยุทธ์ จุลานนท์. 2549 (พฤศจิกายน 3). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี [Online]. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี: Available URL: <http://www.thaigov.go.th>
- องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน และสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. 2547. แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติในประเทศไทย: กรณีศึกษาเกี่ยวกับท่าภาคอุตสาหกรรม. โดยความร่วมมือกับศูนย์ศึกษาเพื่อการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม, กันยายน.

อารีลักษณ์ พูลทรัพย์. 2548. **สถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยและสถานการณ์ตลาดแรงงานในต่างประเทศ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน.

ภาษาอังกฤษ

Amjad, Rashid. 1987. **Human Resource Planning: The Asian Experience.** ILO and Asian Employment Programme (ARTEP), New Delhi.

Beng, Cheah Hock. 1997. **Can Governments Engineer the Transition from Cheap Labour to Skill – Based Competitiveness? The Case of Singapore. Skill Development for International Competitiveness.**

Budd W., John and Yijiang Wang. 2004 Labor Policy and Investment: Evidence from Canada. **Industrial and Labor Relations Review.** Volume 57, Issue 3.

Cheltenham, Edward Elgar. 1996. **International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation.** Brookfield, United State.

Crompton, Susan. and Michael Vickers. 2000. One Hundred Years of Labour Force. **CANADA Social Trends.** Statistics Canada – Catalogue No. 11-008. Summer 2002.

DiGiacomo, Gordon. 2001. **Federalism and Labour Policy in Canada.** Queen's University. Canada.

Economic Planning Agency. 2000. **Economic Survey of Japan 1999-2000 – The Beginning of a New Era.** Government of Japan.

Human Resources and Social Development Canada. 2007. **Highlights of Major Developments in Labour Legislation 2005-2006.** 65th Annual Meeting of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation. Winnipeg, Manitoba. September 20-22, 2006.

Inagami, Takeshi. 1998. **Labour Market Policies in Asian Countries: Diversity and Similarity among Singapore, Malaysia, the Republic of Korea and Japan.** Employment and Training Department. International Labour Office. Geneva.

International Labor Organization (ILO). 2002. **Development and Implementation Strategies of the National Occupational Safety and Health Policy.**

Ito, Takatoshi. 1992. **The Japanese Economy.** The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, London, England.

- Jitsuchon, Somchai. 2007. "Thailand Economic Forecast for 2006 and 2007". **2007 Economic Forecasts for Asian Industrializing Region**. Institute of Developing Economies JETRO. Page 225-238.
- Lazar, Harvey. 2002. **Shifting Roles: Active Labour Market Policy in Canada under the Labour Market Development Agreements**. A Conference Report. Canadian Policy Research Networks.
- Levitan, Sar A., Mangum, Garth L., Marshall, Ray. 1972. **Human Resources and Labor Markets: Labor and Manpower in the American Economy**.
- Logan, John. 2002. How "Anti-Union" Laws Saved Canadian Labour: Certification and Striker Replacements in Post-War Industrial Relations. **Relations Industrielles/Industrial Relations**. Volume. 57, No. 1.
- Manpower Research and Statistics Department. 2006. **Labour Market 2005**. Ministry of Manpower. Singapore.
- Ministry of Health, Labour and Welfare. 2002. **Annual Report on Health, Labour and Welfare 2001-2002: Life of Active Working Generation – Around the Economy**.
- Ministry of Labor. 2007. **Korea's Employment Policy 2006**. Republic of Korea.
- O. Fulton, A. Gordon, G. Williams. 1982. **Higher Education and Manpower Planning: A Comparative Study of Planned and Market Economies**. ILO, Geneva.
- Panarode, Nuchjarin. 2007. **Economic Focus**. Research Division – Capital Nomura Securities. Published Date 6 June 2007.
- Sethaputra, So. 1984. **New Model English – Thai Dictionary**. Volume I, A to L. Page 345
- The Japan Institute for Labour Policy and Training. 2006. **Labor Situation in Japan and Analysis: General Overview 2006/2007**.
- United Nations Development Programme. 2006. **Human Development Report 2006**. Available Online at <http://www.hrd.undp.org/hrd2006/pdfs/report/>
- U.S.Department of Labor (U.S.-DOL), and Bureau of International Labor Affairs. 2002a. **Foreign Labor Trends: Japan**.
- _____, Bureau of International Labor Affairs and U.S.Embassy, Kuala Lumpur. 2002b. **Foreign Labor Trends: Malaysia**.

_____, Bureau of International Labor Affairs and U.S.Embassy, Seol. 2003a. **Foreign Labor Trends: Korea.**

_____, Bureau of International Labor Affairs and U.S.Embassy, Singapore. 2003b. **Foreign Labor Trends: Singapore.**

_____, Bureau of International Labor Affairs and U.S.Embassy, Canberra. 2003c. **Foreign Labor Trends: Australia.**

Yeoh, Brenda S.A. 2007. **Singapore: Hungry for Foreign Workers at All Skill Levels.** National University of Singapore.

เว็บไซต์

<http://dosh.mohr.gov.my> (Department of Safety and Health, Ministry of Human Resources, Malaysia)

<http://edirc.repec.org/minlabor.html> (Economics Department, Institutes and Research Centers in the World, Department of Economics, University of Connecticut)

<http://employment.alberta.ca/> (Employment, Immigration and Industry, Alberta)

<http://english.molab.go.kr> (Ministry of Labor, Republic of Korea)

<http://www.amrc.org.hk> (Asian Monitor Resource Center, Hong Kong)

<http://www.ascc.gov.au> (Australia Safety and Compensation Council)

<http://www.australia.gov.au/portfolios> (Employment and Workplace Relations, Australia)

<http://www.bot.or.th> (ธนาคารแห่งประเทศไทย)

<http://www.dest.gov.au> (Department of Education, Science and Training, Australia)

<http://www.dewr.gov.au/dewr/> (Department of Employment and Workplace Relations, Australia)

<http://www.doe.go.th> (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, ประเทศไทย)

<http://www.dsd.go.th> (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.กระทรวงแรงงาน, ประเทศไทย)

<http://www.fairpay.gov.au> (Australia Fairpay Commission)

<http://www.gov.bc.ca/> (Government of British Columbia, Canada)

<http://www.hrsdc.gc.ca> (Human Resources and Social Development Canada)

<http://www.immi.gov.au> (Department of Immigration and Citizenship, Australia)

<http://www.labour.go.th> (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, ประเทศไทย)

<http://www.labour.gov.on.ca/> (Ontario Ministry of Labour, Canada)

<http://www.mess.gouv.qc.ca/> (Ministry of Employment and Solidarity, Quebec, Canada)

<http://www.mfa.go.th> (กระทรวงการต่างประเทศ, ประเทศไทย)

<http://www.mohr.gov.my/mygoveg/mohr.html> (Ministry of Human Resources, Malaysia)

<http://www.mol.go.th> (กระทรวงแรงงาน, ประเทศไทย)

<http://www.nesdb.go.th> (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ประเทศไทย)

<http://www.positioningmag.com> (Positioning new value magazine, Thailand)

<http://www.siammedia.org> (สยามมิเดีย นิวส์)

<http://www.singstat.gov.sg> (Singapore Department of Statistics, Singapore)

<http://www.sso.go.th> (สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน, ประเทศไทย)

<http://www.thaigov.go.th> (รัฐบาลไทย, ประเทศไทย)

<http://www.travail.gouv.qc.ca/> (Ministry of Labour, Quebec, Canada)

ภาคผนวก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

เป้าประสงค์: เพื่อปรับปรุงคุณภาพและอุปทานแรงงานให้สอดคล้องกัน และให้แรงงานและผู้ประกอบการมีความรู้ความสามารถ (Competency) ที่ได้มาตรฐานระดับสากล

เป้าหมาย: 1. แรงงานมีปริมาณและคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดเพิ่มขึ้น

2. แรงงานในสถานประกอบการมีทักษะ ความรู้ฝีมือเพิ่มขึ้นตามความต้องการผู้ประกอบการ

ตัวชี้วัด: 1. ร้อยละของผู้มาติดต่อกระทรวงแรงงานที่มาขอฝึกอบรมผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานและมีงานทำ

2. ร้อยละของผู้มาใช้บริการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีงานทำ

3. ร้อยละของสถานประกอบการที่ขาดแคลนแรงงานฝีมือได้แรงงานตามต้องการ

4. ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่รับคนงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|---|--|---|-------------|------|------|------|------|-------------------|--------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/สนับสนุน |
| 1 | เตรียมความพร้อมกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน | 1. โครงการเตรียมความพร้อมให้แรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน 2. โครงการสร้างอาชีพทางเลือกเพื่อรองรับการเปลี่ยนงาน 3. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้พื้นฐานด้านแรงงานอย่างต่อเนื่องให้แก่แรงงานทั้งในและนอกระบบและประชาชนผู้สนใจ (โดยใช้กลไกอาสาสมัครแรงงาน) | จำนวนผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน จำนวนผู้เข้ารับการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ | - | X | X | X | X | กพร. | - |
| | | | จำนวนครั้งของการฝึกอบรมเสริมสร้างองค์ความรู้พื้นฐานด้านแรงงาน (ครั้ง) | - | - | 10 | 15 | 20 | สป. | ศธ., สปก. |
| | | | จำนวนเครือข่ายอาสาสมัครและแนะแนว (คน) | - | - | 100 | 100 | 100 | สป.สก. | ศธ. |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|---|--|---|-------------|---------|---------|---------|---------|-------------------|---|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 1 | เตรียมความพร้อมกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน | 5. โครงการวันแนะแนวอาชีพ 6. โครงการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านพื้นฐานแรงงาน | จำนวนคนได้รับบริการแนะแนวอาชีพร้อยละของสิ่งปฐพีตามแผน (ร้อยละ) | - | 150,000 | 150,000 | 150,000 | 150,000 | กกจ. | รอง/ สนับสนุน |
| 2 | เร่งบรรเทาปัญหาการใช้แรงงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงาน | 1. โครงการศึกษาความต้องการในการเปลี่ยนอาชีพของแรงงานในระบบ 2. โครงการศึกษาการเข้าออกงานและปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าออกงาน (โครงการต่อเนื่อง) 3. โครงการปรับระดับทักษะของผู้ว่างงานให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน | รายงานผลการศึกษาความต้องการเปลี่ยนอาชีพของแรงงานในระบบ (ฉบับ) | - | 1 | - | - | - | กกจ. | กพร.,ศธ. |
| 3 | พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลอุปสงค์ / อุปทานให้ครอบคลุมทุกจังหวัด | 1 โครงการสำรวจข้อมูลและพัฒนาระบบฐานข้อมูลอุปสงค์ข้อมูลอุปทานระดับจังหวัด 2. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศและระดับประเทศ 3. โครงการสำรวจวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งระดับผู้เชี่ยวชาญระดับสูง ระดับกลาง และระดับทั่วไป จำแนกรายอุตสาหกรรมทั้งระดับประเทศและระดับจังหวัด | ร้อยละของผู้ว่างงานที่ได้รับการปรับทักษะและมีงานทำ (ร้อยละ) | - | x | x | x | x | กพร. | ศธ. |
| | | | รายงานผลการสำรวจสถานการณ์ตลาดแรงงานที่มีการเผยแพร่ (ทุกจังหวัด) | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | สป. | กกจ.,กพร. ในทุก จังหวัด |
| | | | รายงานสถานะตลาดแรงงานในระดับภาค และระดับประเทศ (ฉบับ) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | สป. | สำนักงาน แรงงานจังหวัด 75 แห่ง |
| | | | รายงานผลการสำรวจความต้องการกำลังคนระดับจังหวัดและระดับประเทศ (รายงาน) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | สป. | อก., สสช., สภา อุตสาหกรรม, สภาหอการค้า |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | | |
|----------|---|--|--|-------------|------|------|------|------|-------------------|------------------|-----------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน | |
| 4 | พัฒนาระบบความสามารรถ (Competency) รายการกลุ่มอุตสาหกรรม | <p>1. โครงการศึกษาความเป็นไปได้และการยอมรับเอาระบบ Competency-based Pay ไปประยุกต์ใช้ในสถานประกอบการ</p> <p>2. โครงการนำร่องในการนำระบบ Competency-based Pay มาใช้ในสถานประกอบการ</p> <p>3. โครงการฝึกอบรมเพื่อเผยแพร่จริยธรรม คุณธรรม และนิสัยอุตสาหกรรม (โดยใช้กลไกอาสาสมัครแรงงาน)</p> <p>4. โครงการยกระดับความรู้ ทักษะด้านภาษา และการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการใช้งานให้แก่แรงงาน</p> <p>5. โครงการจัดการแข่งขันฝีมือระดับชาติและนานาชาติ</p> | <p>รายงานผลการศึกษา (ฉบับ)</p> <p>จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการนำระบบ Competency-based pay ไปใช้จริง</p> <p>จำนวนอาสาสมัครแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรม (คน/รุ่น)</p> <p>จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมระดับ (คน)</p> <p>จำนวนผู้ได้รับรางวัล (ทุกประเภท)</p> <p>จากการเข้าร่วมการแข่งขันในทุกระดับ (คน)</p> | - | X | X | X | X | X | กพร. | สป., กกจ. |
| 5 | พัฒนาระบบประกันคุณภาพ การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้แรงงานมีมาตรฐานสอดคล้องกับระบบสากล | <p>1. โครงการส่งเสริมการตลาดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> | <p>จำนวนสถานประกอบการที่มีการมีแรงงานผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติร้อยละ 10 (แห่ง)</p> | X | X | X | X | X | X | กพร. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|--|---|--|-------------|------|------|------|------|-------------------|------------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สหัชชี |
| 5 | พัฒนาระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้แรงงานมีมาตรฐานสอดคล้องกับระบบสากล | 2. โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน 3. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 | ความพึงพอใจของสถานประกอบการ กิจกรรมที่ได้รับงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ร้อยละ) จำนวนสถานประกอบการที่ขอใช้สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (แห่ง) หรือ จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (แห่ง) | - | X | X | X | X | กพร. | - |
| 6 | ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อพัฒนากำลังแรงงาน | 4. โครงการกำหนดค่าจ้างให้สอดคล้องกับความสามารถของแรงงานที่ผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานตามระดับมาตรฐานฝีมือในสาขาต่างๆ 1. โครงการประสานการพัฒนาต้นแบบการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้ที่จบจากสถานศึกษามีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน | จำนวนสาขาอาชีพที่มีการกำหนดค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือที่ผ่านการทดสอบ จำนวนสถานศึกษาที่ได้รับการประสานงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน | - | X | X | X | X | สป. กพร. | กพร., กกจ. กกจ. สป. |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|---|---|---|-------------|------|------|------|------|-------------------|---------------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 6 | ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อพัฒนากำลังแรงงาน | 2. โครงการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานด้านพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อผลิตวิทยากรตัวคูณ 3. โครงการพัฒนาความร่วมมือกับผู้ประกอบการต่างประเทศที่มาลงทุนในประเทศไทยให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่แรงงานไทย | จำนวนวิทยากรตัวคูณเพิ่มขึ้น (คน) จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แรงงานไทย (แห่ง) | - | x | x | x | x | กพร. | ศธ., อาชีวศึกษา |
| 7 | ปรับปรุงกฎหมาย กฏระเบียบเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน | โครงการศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนากฎหมายรองรับความสามารถและประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ | รายงานผลการศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนากฎหมายรองรับความสามารถในการประกอบอาชีพ (ฉบับ) | - | x | x | x | x | สป. | - |
| 8 | พัฒนาศูนย์ให้มี ความสามารถสอดคล้องกับ ภารกิจ | โครงการพัฒนาศูนย์ให้มีขีดความสามารถในการวิเคราะห์และพยากรณ์ข้อมูลตลาดแรงงาน | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการศึกษาอบรมการวิเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงาน (ร้อยละ) | - | x | x | x | x | สป. | กกจ., กพร. |
| 9 | พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้าน แรงงานให้ครบถ้วนทันสมัย เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย | โครงการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (Labor Market Information: LMI) | ความพึงพอใจต่อการใช้งานในระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของกรมการจัดหางาน (ร้อยละ) | 70 | 72 | 74 | 76 | 78 | กกจ. | - |
| 10 | ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่ สอดคล้องกับภารกิจ | โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจ | รายงานผลการศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจ (ฉบับ) | - | 1 | - | - | - | สป. | ทุก หน่วยงาน (ร.ง.) |

หมายเหตุ: x หมายถึง กรม/สำนักงานจะกำหนดค่าเป้าหมายในขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2551-2554 ในภายหลัง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การเสริมสร้างความมั่นคงในกรมการทำงานให้กับแรงงาน

เป้าประสงค์: เพื่อขยายโอกาสการมีงานทำ เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพให้กับทุกกลุ่มเป้าหมาย และมีความมั่นคงด้านรายได้

เป้าหมาย: 1. แรงงานได้รับการส่งเสริมอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำเพื่อมีงานทำหรือมีอาชีพเสริม

2. แรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศมีงานทำตามต้องการ

3. แรงงานระดับล่างและระดับกลางได้รับค่าตอบแทนตามระดับความสามารถ (Competency) หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดไว้แล้ว

ตัวชี้วัด: 1. ร้อยละของผู้ได้รับการส่งเสริมอาชีพหรือประกอบอาชีพ

2. ร้อยละของแรงงานที่สมัครงานได้งานทำ

3. ร้อยละของแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศที่มีทะเบียนเพื่อหางานทำได้งานทำ

4. ร้อยละของสถานประกอบการที่มีการนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนความสามารถ (Competency) หรือระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานมาใช้

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | | |
|----------|--|---|----------------------------|-------------|------|------|------|-------------------|------|---|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 1 | ส่งเสริม ดำเนินการจัดทำระบบแนะแนวอาชีพและตอบสนองทุกกลุ่มเป้าหมาย | 1. โครงการศึกษาเพื่อร่างหลักสูตรเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แรงงานเกิดแนวคิดและความรู้ใหม่ๆ ในการสร้างอาชีพ 2. โครงการจัดฝึกอบรมการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แรงงานเกิดแนวคิดและความรู้ใหม่ๆ ในการสร้างอาชีพ | รายงานผลการศึกษา (เรื่อง) | - | - | 1 | - | - | กพร. | รอง/ สนับสนุน กกจ., อภ., กลุ่ม อุตสาหกรรม ต่าง ๆ |
| | | | จำนวนหลักสูตรที่จัดฝึกอบรม | - | - | - | 1 | - | กพร. | อภ., กลุ่ม อุตสาหกรรม ต่าง ๆ |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|--|--|--|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|---------------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 1 | ส่งเสริม ดำเนินการจัดทำระบบแนะแนวอาชีพและตอบสนองทุกกลุ่มเป้าหมาย | 3. โครงการประเมินผลการฝึกอบรมการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แรงงานเกิดแนวคิดและความรู้ใหม่ๆ ในการสร้างอาชีพ 4. โครงการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานให้แก่ประชาชน คนว่างงาน นักเรียน นักศึกษา 5. โครงการสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพรองรับผู้ต้องการทำงาน 6. โครงการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง | จำนวนผู้เข้ารับบริการฝึกอบรมทักษะเชิงคิดเพื่อสร้างอาชีพใหม่ จำนวนผู้ได้รับการแนะแนวอาชีพ (คน) จำนวนแห่งให้บริการแนะแนวอาชีพ (แห่ง) จำนวนแรงงานผู้ประกอบการกิจการที่ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับ การดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง | 1,216,500 | 1,215,800 | 1,215,800 | 1,215,800 | 1,215,800 | กทพ. | อก., กลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ |
| 2 | ส่งเสริมให้มีงานทำที่ยั่งยืน | 1. โครงการส่งเสริมความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานและตลาดแรงงานทั้งในและนอกระบบ 2. โครงการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน | จำนวนแรงงานผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน | 1,700 | 1,800 | 1,900 | 2,000 | 2,100 | กทจ. | กทจ. ทุกหน่วยงาน (รง.) |
| | | | จำนวนแรงงานในและนอกระบบที่มีความรู้ ความสามารถตามต้องการหรือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน | - | x | x | x | x | กทพ. | สป., กทจ. |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|--------------------------------|--|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 2 | ส่งเสริมให้พนักงานทำที่ยั่งยืน | 3. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน บุคลากรฝึก | จำนวนแรงงานที่เข้ารับการ พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็น บุคลากรฝึก | - | x | x | x | x | กพร. | - |
| | | 4. โครงการพัฒนาทักษะและส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ | จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา ทักษะและส่งเสริมการ ประกอบอาชีพอิสระ (คน) | - | 6,680 | x | x | x | กพร. | - |
| | | 5. โครงการสร้างอาชีพใหม่ให้คนว่างงาน | จำนวนแรงงานที่ผ่านการ ฝึกอบรม (รุ่น/คน) | 150 รุ่น/ 3,000 คน | 150 รุ่น/ 3,000 คน | 150 รุ่น/ 3,000 คน | 150 รุ่น/ 3,000 คน | 150 รุ่น/ 3,000 คน | กกจ. | - |
| | | 6. โครงการจัดตลาดนัดพบแรงงาน | จำนวนครั้งที่จัดนัดพบ แรงงาน (ครั้ง) | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | กกจ. | สป. |
| | | 7. โครงการวันมหกรรมอาชีพ | จำนวนครั้งของการจัดวัน มหกรรมอาชีพ (ครั้ง) | 13 | 15 | 15 | 15 | 15 | กกจ. | - |
| | | 8. โครงการสนับสนุนและส่งเสริมผู้สูงอายุให้มีงานทำ | จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับบริการ ส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถ ประกอบอาชีพได้ (คน) | - | 80 | 80 | 80 | 80 | กกจ. | กพร. |
| | | 9. โครงการสนับสนุนและส่งเสริมคนพิการมีงานทำ | จำนวนผู้พิการที่รับบริการ ส่งเสริมให้ มีงานทำ (คน) | 170 | 170 | 170 | 170 | 170 | กกจ. | กพร., พม. |
| | | 10. โครงการขยายโอกาสมีงานทำให้ประชาชน | ร้อยละของแรงงานที่สมัคร งานได้งานทำ (ร้อยละ) | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | กกจ. | - |
| | | 11. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ | จำนวนครั้งการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มคุณภาพการทำงานให้กับ แรงงานนอกระบบ (ครั้ง) | - | x | x | x | x | กพร. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | | |
|----------|------------------------------|---|---|-------------|------|------|------|------|-------------------|--------------------|---|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สหับสนุน | |
| 2 | ส่งเสริมให้พนักงานที่ยั่งยืน | 12. โครงการส่งเสริมการรวมกลุ่มและสนับสนุนความเข้มแข็งของกลุ่มแรงงานนอกระบบ 13. โครงการส่งเสริม รักษา และขยาย ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ 14. โครงการเตรียมพร้อมคนงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ 15. โครงการสนับสนุนและส่งเสริมแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศให้มีความก้าวหน้า 16. โครงการศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้แรงงานไทยได้ใช้ประโยชน์จากข้อได้เปรียบอันเป็นผลจากการเจรจา FTA (เช่นกับ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย เป็นต้น) 17. โครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานในประเทศ 18. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิภาพบริหารจัดการหางานของกระทรวงแรงงาน | จำนวนโครงการส่งเสริมการรวมกลุ่มและสนับสนุนความเข้มแข็ง (โครงการ) จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ (คน) จำนวนคนงานที่จะไปทำงานต่างประเทศที่ได้รับการเตรียมความพร้อม (คน) จำนวนแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศที่เพิ่มขึ้นทะเบียนหางานทำได้จำนวนเท่า รายงานการศึกษาแรงงานไทยที่ได้รับการพัฒนาให้มีโอกาสได้ไปทำงานในประเทศที่มีการกำหนดเงื่อนไขการเข้าไปทำงานของแรงงานไทยตามข้อตกลง FTA (ฉบับ) | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | หลัก (ขจร.) สป. | ทุก หน่วยงาน (รง.) กกจ., กต. - - สป., กสร. - กกจ. กกจ. กกจ. |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | | |
|----------|-------------------------------------|--|---|-------------|------|------|------|------|-------------------|------------------|-------------------------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน | |
| 3 | พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ | <p>1. โครงการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (National Certifications) ให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ</p> <p>2. โครงการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยใช้ระบบแรงจูงใจที่เหมาะสม</p> <p>3. โครงการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ</p> <p>4. โครงการส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>5. โครงการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพเสริมของแรงงาน</p> <p>6. โครงการส่งเสริมการจัดทำระบบค่าจ้างให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> | <p>จำนวนสาขาอาชีพที่มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>จำนวนสถานประกอบการเอกชนที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยระบบแรงจูงใจ</p> <p>จำนวนผู้รับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545</p> <p>จำนวนผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>จำนวนแรงงานนอกประเทศที่ได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพเสริม</p> <p>จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมให้ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นองค์ประกอบในการกำหนดค่าตอบแทน</p> | - | x | x | x | x | x | กพร. | อก., ศธ. |
| | | | | - | x | x | x | x | x | กพร. | - |
| | | | | - | x | x | x | x | x | กพร. | - |
| | | | | - | x | x | x | x | x | กพร. | - |
| | | | | - | x | x | x | x | x | กพร. | - |
| | | | | - | x | x | x | x | x | สป., กพร. | กลุ่ม อุตสาหกรรม ต่าง ๆ, สปก. |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|-------------------------------------|---|---|-------------|------|------|------|-----------|-------------------|------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 3 | พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ | <p>7. โครงการฝึกอบรมการทำอาหารไทย การแกะสลักผลไม้ และจัดแจกันดอกไม้ (สนร.มาเลเซีย, ฝ่ายแรงงาน ประจำ สอท. ณ กรุงเบอร์ลิน, ฝ่ายแรงงาน ประจำ สอท. ณ กรุงโซล, สนร.ฮ่องกง)</p> <p>8. โครงการสอนภาษาอังกฤษและจีนกลางแก่แรงงานไทยในต่างประเทศ (สนร.ฮ่องกง, สนร.สิงคโปร์)</p> <p>9. โครงการอบรมกฎหมายและสิทธิประโยชน์แก่แรงงานไทย (สนร.ไทย, สนร.ฮ่องกง)</p> <p>10. โครงการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาการแพทย์แผนไทยประเภทนวดไทย (ฝึกอบรม 150 ชั่วโมง) (ฝ่ายแรงงาน ประจำ สอท. ณ กรุงเบอร์ลิน)</p> <p>11. โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการเทียบประสบการณ์จากต่างประเทศของแรงงานไทยเพื่อยกระดับการศึกษาให้แรงงาน (ได้ประกาศนียบัตร)</p> | จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม | - | x | x | x | สนร. | กต. ฝ่ายพาณิชย์ | |
| | | | จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม | - | x | x | x | สนร. | กต. ฝ่ายพาณิชย์ | |
| | | | จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม | - | x | x | x | สนร. | กต. ฝ่ายพาณิชย์ | |
| | | | จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม | - | x | x | x | สนร. | กต. ฝ่ายพาณิชย์ | |
| | | | รายงานผลการศึกษาคือความเป็นไปได้ในการเทียบประสบการณ์จากต่างประเทศของแรงงานไทยเพื่อยกระดับการศึกษาให้แรงงาน (ฉบับ) | - | - | x | x | สป., กพร. | กทจ., ศท. | |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | | |
|----------|---|--|--|-------------|------|------|------|------|-------------------|------------------------|----------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สหัชชี | |
| 3 | พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ | 12. โครงการส่งเสริมคนในไทยที่กลับจากทำงานต่างประเทศได้รับการเทียบวุฒิการศึกษา 13. โครงการออกหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างต่างประเทศ 14. โครงการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบกระทรวงแรงงาน 15. โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อให้มีการขยายผลในการพัฒนาระบบโครงสร้างจ้างในสถานประกอบการทุกระดับ 16. โครงการจัดทำการจัดทำโครงสร้างจ้างเพื่อใช้ในสถานประกอบการ | จำนวนคนไทยที่กลับจากทำงานต่างประเทศได้รับการเทียบวุฒิการศึกษา จำนวนคนงานไทยที่ร้องขอและได้รับหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างต่างประเทศ ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อใช้ในการพัฒนา จำนวนสถานประกอบการที่มีการนำเอาระบบโครงสร้างจ้างไปใช้ จำนวนโครงสร้างจ้างที่ดำเนินการแล้วเสร็จ | - | - | X | X | X | X | สป., กพร. กกจ., ศธ. | รอง/ สหัชชี |
| 4 | พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานครอบคลุมทั่วถึง | 1. โครงการศึกษาค้นคว้าความเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบข้อมูลด้านแรงงานและเครือข่ายให้บริการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ นอกกระทรวงแรงงาน | รายงานผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่องความเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานและเครือข่ายให้บริการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ นอกกระทรวงแรงงาน | - | X | X | X | X | X | สป. | ทุกหน่วยงาน (รง.) |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|---|---|--|-------------|------|------|------|------|-------------------|-------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สหับস্থาน |
| 4 | พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานครอบคลุมทั่วถึง | <p>2. โครงการประสานความร่วมมือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนามาตรฐานข้อมูลและศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานให้สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกัน</p> <p>3. โครงการเชื่อมโยงข้อมูลและแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน จากต่างประเทศผ่านข้อตกลง (MOU)</p> <p>4. โครงการจัดทำสถานการณ์ตลาดแรงงานให้ครอบคลุมถึงระดับจังหวัด</p> <p>5. โครงการพัฒนาปรับปรุงความเชื่อมโยงระบบข้อมูลตลาดแรงงานระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคให้มีประสิทธิภาพและเข้าถึงได้ง่าย</p> <p>6. โครงการขยายเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานสู่ตำบลหมู่บ้าน</p> <p>7. โครงการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบและใช้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของกระทรวงแรงงาน</p> | จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่วมพัฒนาข้อมูลและใช้ประโยชน์ร่วมกัน | - | x | x | x | x | สป. | ทุกหน่วยงาน (รง.) |
| | | | ระดับความสำเร็จของการเจรจาข้อตกลง | - | - | x | x | x | สป. | ทุกหน่วยงาน (รง.) |
| | | | จำนวนเอกสารที่จัดทำสถานการณ์ตลาดแรงงาน (ฉบับ) | - | - | 900 | 900 | 900 | กกจ. | - |
| | | | ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลตลาดแรงงาน (ร้อยละ) | - | 60 | 62 | 64 | 66 | กกจ.. | สป. |
| | | | จำนวนตำบล/หมู่บ้านที่เป็นจำนวนเครือข่ายที่เพิ่มขึ้น | 850 | 850 | 850 | 850 | 850 | กกจ. | มท. (อปท.) |
| | | | จำนวนครั้งที่ประชาสัมพันธ์ | - | x | x | x | x | สป. | ทุกหน่วยงาน (รง.) |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|---|--|--|-------------|------|------|------|------|--------------------------|--------------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 4 | พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานครอบคลุมทั่วถึง | 8. โครงการพัฒนาปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Services) 9. โครงการจัดทำทำเนียบผู้เชี่ยวชาญและแรงงานที่มีทักษะในแต่ละด้าน 10. โครงการสำรวจความต้องการจ้างแรงงานไทยที่กลับจากการไปทำงานต่างประเทศให้ทำงานในประเทศไทย 11. โครงการสร้างเครือข่ายระหว่างกลุ่มอาชีพของแรงงานนอกประเทศ | จำนวนหน่วยบริการประชาชนด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง เอกสารเผยแพร่ทำเนียบผู้เชี่ยวชาญและแรงงานที่มีทักษะแต่ละระดับ รายงานการสำรวจความต้องการจ้างแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศ | - | x | x | x | x | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| 5 | พัฒนาความสามารถของบุคลากรทั้งในด้านการวิเคราะห์และให้บริการ | 12. โครงการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและประสานงานด้านการทำงานทำและบรรเทาปัญหาการว่างงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่น 1. โครงการวิเคราะห์ความสามารถเจ้าหน้าที่ปฏิบัติเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการยกระดับความสามารถด้วยการฝึกอบรม 2. โครงการพัฒนาบุคลากรและแนวอาชีพ | จำนวนกิจกรรมที่ทำให้เกิดความร่วมมือของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่น จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่ผ่านการวิเคราะห์และได้รับการฝึกอบรมยกระดับความสามารถ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านภาษาและแนวอาชีพ (คน) | - | x | x | x | x | ทุก หน่วยงาน (จง.) | - สป. |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|--|--|--|-------------|-------|-------|-------|-------|-------------------|------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 5 | พัฒนาความสามารถของบุคลากรทั้งในด้านการวิเคราะห์และการให้บริการ | 3. โครงการฝึกอบรมครูแนะแนวขยายผล (Master Trainer) | จำนวนครูแนะแนวขยายผลที่ผ่านการฝึกอบรม (คน) | - | 5,065 | 5,100 | 5,100 | 5,100 | กกจ. | กพร. |
| 6 | ปรับปรุงองค์กรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน | โครงการจัดตั้งและพัฒนาชมรมแรงงานไทยที่เคยทำงานต่างประเทศ | จำนวนชมรมแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศที่จัดตั้งขึ้น | - | x | x | x | x | กกจ., สป. | - |

หมายเหตุ: x หมายถึง กำหนดค่าเป้าหมายในขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2551-2554 ในภายหลัง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

เป้าประสงค์: แรงงานทั้งในและนอกประเทศได้รับการดูแลคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีวิต

เป้าหมาย: 1. แรงงานได้รับการคุ้มครองดูแลด้านแรงงานและสวัสดิการเพิ่มขึ้น

2. แรงงานไทยในต่างประเทศทุกคนได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายท้องถิ่น

3. แรงงานในระบบทุกคนได้รับการคุ้มครองทางประกันสังคม

4. แรงงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและไม่ประสบอันตรายจากการทำงาน

5. บุคคลซึ่งมิใช่ลูกจ้างสมัครใจเข้ารับการคุ้มครองทางประกันสังคมร้อยละ 10 จากฐานกลุ่มอาชีพที่พร้อมเข้าสู่ระบบประกันสังคมภายใน 5 ปี

ตัวชี้วัด: 1. ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

2. ร้อยละของแรงงานไทยในต่างประเทศได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายจ้างครบถ้วน

3. ร้อยละของแรงงานในระบบที่ได้รับการคุ้มครองประกันสังคม

4. อัตราประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานต่อพันรายลดลง

5. ระดับความสำเร็จของการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่บุคคลซึ่งมิใช่ลูกจ้าง

6. ร้อยละของสถานประกอบการที่ส่งออกที่เกี่ยวข้องมีระบบการจัดการด้านมาตรฐานแรงงานไทย

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|------------------------------------|--|--|-------------|--------|--------|--------|--------|-------------------|------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 1 | ส่งเสริมสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ | 1. โครงการส่งเสริมและให้บริการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ | จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมและได้รับการสวัสดิการแรงงาน (แห่ง) | 8,000 | 12,000 | 13,000 | 14,000 | 15,000 | กสร. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|---|--|---|-------------|---------|---------|---------|---------|-------------------|------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 1 | ส่งเสริมสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ | 2. โครงการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้าน 3. โครงการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง 4. โครงการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีในสถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจ 5. โครงการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายแรงงานสัมพันธ์ | จำนวนแรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ได้รับการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน (คน) จำนวนองค์การแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนา (แห่ง) จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ (แห่ง) จำนวนอาสาสมัครที่รับความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ (คน) จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม (ล้านคน) จำนวนลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนกองทุนเงินทดแทน (ล้านคน) จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมกิจกรรม (แห่ง) จำนวนสถานพยาบาลที่ได้รับรางวัลเพิ่มขึ้นทุกปี (แห่ง) จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม (ราย) จำนวนครั้งที่ออกหน่วยให้บริการ (ครั้ง) | 141,900 | 141,900 | 141,900 | 141,900 | 141,900 | กสร. | สป. |
| 2 | สร้างหลักประกันทางสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต | 1. การให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม 2. การให้ความคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายเงินทดแทน 3. โครงการผู้ประกันตนสดใส...ห่างไกลยาเสพติด 4. โครงการสถานพยาบาลในดวงใจ 5. โครงการประชุมระดับชาติเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพ 6. โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ประกันสังคม | จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม (ล้านคน) จำนวนลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนกองทุนเงินทดแทน (ล้านคน) จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมกิจกรรม (แห่ง) จำนวนสถานพยาบาลที่ได้รับรางวัลเพิ่มขึ้นทุกปี (แห่ง) จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม (ราย) จำนวนครั้งที่ออกหน่วยให้บริการ (ครั้ง) | - | 9.23 | 9.49 | 9.75 | 10.00 | สปส. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|---|---|--|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|-------------------|------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 2 | สร้างหลักประกันทางสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต แรงงาน | 7. โครงการลดอุบัติเหตุจากการทำงาน | จำนวนสถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ (แห่ง) | 15 | 24 | - | - | - | สปส. | สปส. |
| | | 8. โครงการจัดกิจกรรมกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาสมรรถภาพ (อาชีพบำบัด) | 1. จัดกิจกรรม 12 ครั้ง/ปี (ครั้ง) 2. มีผู้เข้าร่วมโครงการ 70% /ครั้ง (ราย) 3. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ สามารถใช้อวัยวะที่เหลืออยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Case มี/แขน) (ราย) | 12 360 120 | 12 420 150 | 12 440 180 | 12 460 210 | 12 480 | สปส. | - |
| | | 9. โครงการส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้เข้ารับการพัฒนาสมรรถภาพ | 1. จัดกิจกรรม 6 ครั้ง/ปี (ครั้ง) 2. มีผู้เข้าร่วมโครงการ 70% ครั้ง (ราย) 3. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายดีขึ้น 60% (ราย) | 6 180 120 | 6 210 138 | 6 220 144 | 6 230 150 | 6 240 156 | สปส. | - |
| | | 10. โครงการคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ | จำนวนข้อร้องเรียนของแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการแก้ไข | - | X | X | X | X | สป. | - |
| | | 11. โครงการส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลแรงงานในระบบ | จำนวนแรงงานในระบบได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (คน) | 2,500,000 | 2,700,000 | 2,700,000 | 2,700,000 | 2,700,000 | กสร. | - |
| | | 12. โครงการส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลแรงงานนอกระบบ | จำนวนแรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (คน) | 300,000 | 300,000 | 300,000 | 300,000 | 300,000 | กสร. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | | |
|----------|--|---|---|-------------|---------|---------|---------|---------|-------------------|------------------|---|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน | |
| 2 | สร้างหลักประกันทางสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน | 13. โครงการประชาสัมพันธ์สิทธิด้านแรงงาน 14. โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานตรวจแรงงานเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในการตรวจควบคุมครองแรงงาน | จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ด้านสิทธิแรงงานที่ให้บริการผ่านช่องทางต่างๆ (ฉบับ) | 100.000 | 100.000 | 100.000 | 100.000 | 100.000 | 100.000 | กสร. | - |
| | | | ร้อยละของพนักงานตรวจแรงงานที่ได้รับบริการพัฒนาทักษะความชำนาญในการตรวจควบคุมครองแรงงาน (ร้อยละ) | ก.า. | ก.า. | 5 | 10 | 15 | | กสร. | - |
| | | 15. โครงการส่งเสริมมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอตส์ในสถานประกอบการ (ASO Thailand) | จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับ การส่งเสริมมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอตส์ (แห่ง) | - | 900 | 1,000 | 1,200 | 1,200 | 1,200 | กสร. | - |
| 3 | พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 1. โครงการส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบการมีระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. โครงการสร้างและพัฒนาระบบการป้องกันและติดตามเกี่ยวกับอุบัติเหตุ จากการทำงาน 3. โครงการเฝ้าระวังโรคจากการ ทำงาน | จำนวนสถานประกอบการที่มี ระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน (แห่ง) ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระบบป้องกันและติดตามเกี่ยวกับ อุบัติเหตุจากการทำงาน (ระดับ) ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระบบป้องกัน การติดตาม และเฝ้า ระวังโรคจากการทำงาน | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | กสร. | - |
| | | | ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระบบป้องกันและติดตามเกี่ยวกับ อุบัติเหตุจากการทำงาน (ระดับ) | - | 1 | 2 | 3 | 4 | | กสร. | - |
| | | | ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระบบป้องกัน การติดตาม และเฝ้า ระวังโรคจากการทำงาน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | กสร. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|--|--|---|-------------|--------|--------|--------|--------|-------------------|------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 3 | พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 4. โครงการพัฒนาเทคโนโลยีการรับรองระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5. โครงการพัฒนาความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ในสถานประกอบการ กิจกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก 6. โครงการส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 7. โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระดับความสำเร็จของการสร้างและพัฒนากลไกการบริหารระบบฯ (ระดับ) | - | - | 1 | 2 | 3 | กสร. | - |
| | | | - จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ (แห่ง) - ร้อยละของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ และมี การปรับปรุงความปลอดภัย และอาชีวอนามัย (ร้อยละ) | 250 | 250 | 300 | 300 | 300 | กสร. | - |
| | | | - อัตราการประสบอันตรายต่อพันรายที่ไม่เกิน - จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (แห่ง) | 7.452 | 7.29 | 7.14 | 7.00 | 6.86 | กสร. | - |
| | | | จำนวนสื่อที่ผลิตเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เรื่อง) | 31,100 | 31,200 | 31,300 | 31,400 | 31,500 | กสร. | - |
| | | | จำนวนสื่อที่ผลิตเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เรื่อง) | 12 | 14 | 16 | 18 | 20 | กสร. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | | |
|----------|--|---|--|-------------|-------|-------|-------|-------|-------------------|------------------|---|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน | |
| 3 | พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน | 8. โครงการส่งเสริมความรู้เรื่องมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่วัยการควบคุมเครือข่ายแรงงาน 9. โครงการรณรงค์สร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 10. โครงการส่งเสริมการลดอุบัติเหตุจากการทำงาน 11. โครงการรณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero Accident Campaign) 12. โครงการสร้างและพัฒนาหลักสูตรด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 13. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่แรงงานนอกระบบ | จำนวนเครือข่ายแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมความรู้เรื่องมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คน) จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ (แห่ง) จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ (แห่ง) จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับรางวัล (แห่ง) จำนวนหลักสูตรด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (หลักสูตร) จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการอบรมความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คน) | 500 | 700 | 700 | 700 | 700 | 2554 | กสร. | - |
| | | | | 200 | 250 | 260 | 270 | 280 | | กสร. | - |
| | | | | 5,350 | 5,350 | 5,350 | 5,350 | 5,350 | | กสร. | - |
| | | | | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | | กสร. | - |
| | | | | 8 | 10 | 13 | 18 | 20 | | กสร. | - |
| | | | | - | - | 30 | 30 | 30 | | กสร. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|--|---|---|-------------|-------|-------|-------|-------|-------------------|----------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 3 | พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน | 14. โครงการส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานภาคเกษตรสาขาเพาะปลูก | - จำนวนแรงงานภาคเกษตรที่ได้รับการอบรมด้านความปลอดภัย (คน) - ร้อยละของแรงงานภาคเกษตรที่เข้ารับการอบรม นำความรู้ไปปรับปรุงสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ร้อยละ) | 150 | 600 | 650 | 700 | 750 | กสร. | - |
| | | 15. โครงการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรความปลอดภัย | จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน) | 500 | 1,000 | 1,500 | 2,000 | 2,000 | กสร. | - |
| | | 16. โครงการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน | - จำนวนกลุ่มเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน (กลุ่ม) - จำนวนสมาชิกในกลุ่มเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน (คน) | - | 5 | 6 | 7 | 8 | กสร. | - |
| | | 17. โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน | จำนวนโครงการที่มีเป้าประสงค์เพื่อการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | กสร. | - |
| 4 | พัฒนาระบบการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ด้านการประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงาน | 1. โครงการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการและการประกันสังคมในลักษณะต่าง ๆ 2. โครงการประสานความร่วมมือประชาสัมพันธ์งานประกันสังคม 3. โครงการจัดทำตู้ระบบบริการข้อมูลอัตโนมัติ (Kiosk) | จำนวนช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลด้านสวัสดิการและการประกันสังคม จำนวนผู้เข้ารับการประชาสัมพันธ์ (คน) ร้อยละของผู้ใช้บริการที่เพิ่มขึ้น จำนวนผู้ใช้บริการ (คน) | - | 1 | 1 | 1 | 1 | สป. (ขร.) | ทุกหน่วยงาน (รง.) |
| | | | จำนวนผู้เข้ารับการประชาสัมพันธ์ (คน) | 1,000 | - | - | - | - | สปส. | - |
| | | | ร้อยละของผู้ใช้บริการที่เพิ่มขึ้น | 10 | - | - | - | - | สปส. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|--|---|--|-------------|-------|-------|-------|-------|-------------------|-------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 4 | พัฒนาระบบการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการประกันสังคม และการคุ้มครองแรงงาน และการคุ้มครองแรงงาน | 4. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิ และการคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานนอกระบบโดยกลุ่มและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5. โครงการสนับสนุนสภาองค์กรลูกจ้าง สภาองค์กรนายจ้างในการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการประกันสังคม | จำนวนกลุ่มหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการเสริมสร้างความรู้ด้านสิทธิและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ จำนวนรุ่นการจัดอบรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ | - | x | x | x | x | สป. | ทุกหน่วยงาน (รจ.) |
| 5 | พัฒนามาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า | 1. โครงการส่งเสริมสร้างความรู้ติดต่อบทบาทสังคมของธุรกิจไทย 2. โครงการตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย 3. โครงการพัฒนาระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทย 4. โครงการพัฒนาระบบการขึ้นทะเบียนบุคลากรเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย 5. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย | จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการมาตรฐานแรงงานไทย (แห่ง) ร้อยละของสถานประกอบการที่ได้ออกและเกี่ยวเนื่องมีระบบจัดการด้านมาตรฐานแรงงานไทย ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการขึ้นทะเบียนบุคลากรเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย จำนวนบุคลากรภาคธุรกิจเอกชนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ (รุ่น/คน) | 142 | 142 | 150 | 150 | 150 | กสร. | - |
| | | | | 3.7 | 3.9 | 4.1 | 4.3 | 4.5 | กสร. | - |
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | กสร. | - |
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | กสร. | - |
| | | | | 4/100 | 4/100 | 4/100 | 4/100 | 4/100 | กสร. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|---|---|--|-------------|------|------|------|-------|-------------------|------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 5 | พัฒนามาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า | 6. โครงการส่งเสริมเพื่อการสร้าง รักษาและพัฒนาระบบ มรท.8001-2546 อย่างต่อเนื่อง 7. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ระบบ รับรอง มรท.8001-2546 | จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับ การส่งเสริมการรับรอง มรท.8001-2546 (แห่ง) จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับ การส่งเสริม ระบบรับรอง มรท.8001-2546 (แห่ง) | 607 | 707 | 807 | 907 | 1,007 | กสร. | - |
| 6 | ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงาน | 1. โครงการพัฒนาปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ทันสมัย 2. โครงการยกย่องพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่...) พ.ศ. เพื่อการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ (ระดับ) ระดับความสำเร็จการดำเนินการตามแผน (ระดับ) | 5 | - | - | - | - | กสร. | - |
| 7 | พัฒนาระบบติดตาม (บังคับใช้) การปฏิบัติตามกฎหมาย และรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ | 1. โครงการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเพื่อแก้ปัญหาด้าน การคุ้มครองแรงงานและประกันสังคม - เพื่อแจ้งเบาะแสผู้ไม่ปฏิบัติตาม กฎหมายด้านคุ้มครองแรงงาน / ประกันสังคม | จำนวนอาสาสมัครแรงงานที่มีความรู้ ในการแก้ปัญหาการคุ้มครองแรงงาน และการประกันสังคม | - | X | X | X | X | สป. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | | |
|----------|--|--|---|-------------|------|------|------|------|-------------------|------------------|---|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน | |
| 8 | ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประกันสังคมและคุ้มครองแรงงานในระบบ และการขยายการคุ้มครองแรงงานสู่แรงงานนอกระบบ | <p>1. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการดูแลคุ้มครอง</p> <p>1.1 โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณจากการทำงานและการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการออมเพื่อชราภาพที่เหมาะสม</p> <p>1.2 โครงการศึกษาผลกระทบการขยายอายุการทำงานของภาคเอกชน</p> <p>1.3 โครงการศึกษาเพื่อจัดทำฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการมีงานทำของผู้สูงอายุ</p> <p>1.4 โครงการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการประกันความมั่นคงเพื่อรองรับการขยายการเกษียณอายุ สืบเนื่องจากภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society)</p> <p>1.5 โครงการศึกษากฎหมายการจ้าง (เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร, เศรษฐกิจ)</p> | <p>รายงานการศึกษาคือความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณและรูปแบบการออมเพื่อชราภาพ (ฉบับ)</p> <p>จำนวนผลการศึกษา (เรื่อง)</p> <p>จำนวนผลการศึกษา (เรื่อง)</p> <p>จำนวนผลการศึกษา (ฉบับ)</p> <p>จำนวนผลการศึกษา (เรื่อง)</p> | - | 1 | - | - | 1 | - | สป. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|---|---|---|-------------|---------|---------|---------|---------|-------------------|------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 8 | ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประกันสังคมและคุ้มครองแรงงานในระบบประกันสังคม | <p>1.6 โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุที่เกิดสิทธิ: กรณีชราภาพ</p> <p>1.7 โครงการศึกษาแนวทางการเพิ่มสิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยแก่ผู้รับบำนาญ</p> <p>2. โครงการขยายความคุ้มครองประกันสังคมผู้สูงอายุที่มีผู้สูงอายุ (ร้อยละ)</p> | จำนวนผลการศึกษา (เรื่อง) | 1 | - | - | - | - | สปส. | - |
| 9 | พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจ | <p>1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายคอมพิวเตอร์และบริหารจัดการเพื่อการว่างงาน</p> <p>2. โครงการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย ตลอดบุตร ทูพพลภาพตาย และชราภาพทั่วประเทศผ่านธนาคาร</p> <p>3. โครงการบริการจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมทั่วประเทศผ่านธนาคาร</p> <p>4. โครงการเพิ่มช่องทางทางการเงินสมทบและจ่ายเงินทดแทนกองทุนเงินทดแทน</p> <p>5. โครงการจัดหาและดำเนินการระบบสารสนเทศแรงงาน</p> | ระดับความสำเร็จของการขยายความคุ้มครองของประกันสังคมผู้สูงอายุที่มีผู้สูงอายุ (ร้อยละ) | 25 | 50 | 70 | 90 | 100 | สปส. | - |
| | | <p>1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายคอมพิวเตอร์และบริหารจัดการเพื่อการว่างงาน</p> <p>2. โครงการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย ตลอดบุตร ทูพพลภาพตาย และชราภาพทั่วประเทศผ่านธนาคาร</p> <p>3. โครงการบริการจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมทั่วประเทศผ่านธนาคาร</p> <p>4. โครงการเพิ่มช่องทางทางการเงินสมทบและจ่ายเงินทดแทนกองทุนเงินทดแทน</p> <p>5. โครงการจัดหาและดำเนินการระบบสารสนเทศแรงงาน</p> | สถิติจำนวนการว่างงานแต่ละพื้นที่ที่ได้รับการบรรจุงานเพิ่มขึ้น | - | x | x | x | x | กกจ. | กสร. กพร. |
| | | | จำนวนรายการที่โอน (รายการ) | 186,500 | 200,000 | 230,000 | 250,000 | 270,000 | สปส. | - |
| | | | จำนวนรายการที่โอน (รายการ) | 30,000 | 30,000 | 30,000 | 30,000 | 30,000 | สปส. | - |
| | | | จำนวนหน่วยบริการ (แห่ง) | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | สปส. | - |
| | | | จำนวนระบบ (ระบบ) | 1 | - | - | - | - | สปส. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|--|---|--|-------------|------|------|------|------|------------------------|------------------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 9 | พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจ | 6. โครงการจัดหายุทธศาสตร์สนับสนุนและพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานประกันสังคมในรูปแบบ e-Service | มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารระบบประกันสังคมในรูปแบบ e-Service (ระบบ) | 1 | - | - | - | - | สปส. | - |
| 10 | พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ | 1. โครงการเพิ่มพูนความรู้ให้กับแรงงานให้รู้เท่าทันผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงกระแสโลกาภิวัตน์โดยผ่านสื่อประเภทต่างๆ 2. โครงการพัฒนา Virtual Coffee Shop ในสถานที่ทำงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ | จำนวนช่องทางสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านผลกระทบการเผยแพร่ จุดของ Cafe' ที่ผู้สนใจสามารถเข้ามาเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Internet) | - | X | X | X | X | สป. | กสร. ทุกหน่วยงาน (รง.) |
| 11 | ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจ | 1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพของการให้บริการต่อประชาชนในทุกระดับเขตและจังหวัด 2. โครงการกำหนดโครงสร้างของกองทุนประกันสังคม | ร้อยละความสำเร็จของโครงการ | - | X | X | X | X | รง., ทุก จังหวัด | - |
| | | | ร้อยละความสำเร็จของโครงการ | 60 | 100 | - | - | - | สปส. | - |

หมายเหตุ: X หมายถึง กรม/สำนักงานจะกำหนดค่าเป้าหมายในขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2551-2554 ในภายหลัง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4: การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

เป้าประสงค์: เพื่อให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบกิจการ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการจัดจ้างแรงงานไทยและความมั่นคงของประเทศ

เป้าหมาย: 1. แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานได้รับการตามกฎหมาย

2. แรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกกฎหมายได้รับการคุ้มครองตามสิทธิ

3. ลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว เพื่อเพิ่มโอกาสให้แรงงานไทยได้รับการจ้างงาน

ตัวชี้วัด: 1. จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าทำงานได้รับการดำเนินมาตรการตามกฎหมาย

2. จำนวนข้อร้องเรียนของแรงงานต่างด้าวได้รับการแก้ไข

3. จำนวนคนไทยที่ได้รับการจ้างงานทดแทนคนต่างด้าว

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|-------------------------------------|---|--|-------------|------|------|------|------|-------------------|--------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/สนับสนุน |
| 1 | พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว | 1. โครงการเร่งรัดการพิสูจน์สัญชาติเพื่อจัดระบบแรงงานต่างด้าว 2. โครงการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU กับประเทศลาว และกัมพูชา 3. โครงการเจรจาความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานตาม MOU 4. โครงการศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศที่มีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาระบบและสร้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน | จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการจัดระบบตามกฎหมาย จำนวนแรงงานต่างด้าวจากลาว และกัมพูชาที่นำเข้าและได้รับใบอนุญาตทำงาน จำนวนครั้งของการประชุมเจรจากับประเทศคู่ภาคี จำนวนการศึกษาดูงานการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาระบบและสร้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน | - | X | X | X | X | กกจ. | - |
| | | | | - | X | X | X | X | กกจ. | - |
| | | | | - | 1 | - | - | - | กกจ. | - |
| | | | | - | X | X | X | X | กกจ. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|--|--|--|-------------|------|------|------|------|-------------------|------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 2 | คุ้มครองสิทธิและหลักประกันตามกฎหมาย | 1. โครงการดำเนินการแรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิตามกฎหมายในการคุ้มครองแรงงาน 2. โครงการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว | จำนวนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย จำนวนหน่วยงานที่ให้ความร่วมมือแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว | - | X | X | X | X | กกจ., กสร., สปส. | - |
| 3 | ลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว | 1. โครงการนำร่องในการหารูปแบบที่เหมาะสมของสถานประกอบการที่เอื้อต่อคนไทยให้เข้าทำงานได้มากขึ้น 2. โครงการค้นคว้าวิจัยในการใช้ Labor Saving Technology มาใช้กับสถานประกอบการที่พึ่งพาแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่สูงขึ้น 3. โครงการศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย | จำนวนรูปแบบที่เหมาะสมในการจ้างงานคนไทยแทนคนต่างด้าวเพิ่มขึ้น จำนวนโครงการค้นคว้าวิจัยในการใช้ Labor Saving Technology เพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว รายงานการศึกษาประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว (ฉบับ) | - | - | - | 1 | - | กกจ. | - |
| 4 | สนับสนุน ดำเนินการ ศักยภาพด้านแรงงานต่างด้าว | 1. โครงการศึกษาความต้องการที่แท้จริงในการใช้แรงงานต่างด้าวรายสาขา 2. โครงการศึกษาการกำหนดงานที่คนต่างด้าวทำได้ | รายงานผลการศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวรายสาขา (ฉบับ) รายงานผลการศึกษากำหนดงานที่คนต่างด้าวทำได้ (ฉบับ) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | กกจ. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|--|--|---|-------------|------|------|------|------|-------------------|------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 4 | สนับสนุน ดำเนินการ ศึกษาวิจัยด้านแรงงาน ต่างด้าว | 3. โครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยายผลใน การนำเอาระบบ levy มาใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารแรงงานต่างด้าว 4. โครงการศึกษาการกำหนดอัตราค่า Levy ในกิจการต่างๆ | ระดับความสำเร็จในการนำระบบ levy มาใช้ในประเทศไทย ¹ ระดับความสำเร็จการศึกษาการ กำหนดอัตราค่า Levy ในกิจการ ต่างๆ | - | - | - | 1 | - | กกจ. | - |
| 5 | พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนในการ ปฏิบัติงาน และเผยแพร่สู่ สาธารณชน | 1. โครงการพัฒนากฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่าง ด้าว (พระราชบัญญัติการทำงานของ คนต่างด้าว พ.ศ. 2521) 2. โครงการให้ความรู้ด้านกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง แรงงานต่างด้าว 3. โครงการจัดทำคู่มือและแนวทาง ปฏิบัติด้านการบริหารจัดการแรงงาน ต่างด้าว | ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนากฎหมายของส่วน ราชการ จำนวนการให้ความรู้ด้านกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง แรงงานต่างด้าว (คน) จำนวนการจัดทำคู่มือและแนวทาง ปฏิบัติด้านการบริหารจัดการแรงงาน ต่างด้าว (เล่ม) | - | 1 | X | X | X | กกจ. | - |
| 6 | พัฒนาระบบ ICT ที่สนับสนุน การบริหารจัดการแรงงาน ต่างด้าว | 1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ ฐานข้อมูลและเครือข่ายข้อมูลแรงงาน ต่างด้าวทั้งระบบให้ครอบคลุมทันสมัย 2. โครงการปรับปรุงกระบวนการ บริหารแรงงานต่างด้าวสู่การบริการ อิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ | จำนวนระบบการเพิ่มประสิทธิภาพ ฐานข้อมูลและเครือข่ายข้อมูลแรงงาน ต่างด้าวทั้งระบบ ระดับความสำเร็จการปรับปรุง กระบวนการบริการแรงงานต่างด้าว สู่การบริการอิเล็กทรอนิกส์แบบ บูรณาการ | - | - | - | - | 1 | กกจ. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|--|--|--|-------------|------|------|------|------|-------------------|------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 6 | พัฒนาระบบ ICT ที่สนับสนุนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว | 3. โครงการพัฒนาระบบการเชื่อมโยงฐานข้อมูลสารสนเทศแรงงานต่างด้าว | ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบการเชื่อมโยงฐานข้อมูลสารสนเทศแรงงานต่างด้าว | - | - | - | - | 1 | กกจ. | - |
| 7 | ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว | โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว | ระดับความสำเร็จการศึกษาเพื่อพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว | - | - | - | - | 1 | กกจ. | - |

หมายเหตุ: x หมายถึง กรม/สำนักงานจะกำหนดค่าเป้าหมายในขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2551-2554 ในภายหลัง

อธิบายเพิ่มเติม:

1 ระดับความสำเร็จในการนำระบบ levy มาใช้ในประเทศไทย

ระดับ 1 = นำผลการศึกษามาจัดทำรายละเอียดในการนำเสนอคณะกรรมการของ กบร.

ระดับ 2 = นำผลที่คณะกรรมการ กบร. เห็นชอบเพื่อนำเสนอต่อ กบร. ชุดใหญ่

ระดับ 3 = นำผล กบร. เห็นชอบไปสู่การปฏิบัติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน

ผู้ให้บริการ: ผู้ประกอบการ (ผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้อง และประชาชน) สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพและเชื่อถือได้

เป้าหมาย: 1. มีบริการข้อมูลให้แก่ผู้ใช้ได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ เชื่อถือได้ในเรื่อง

2. จัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้ทั่วถึงทุกหน่วยบริการ

ตัวชี้วัด: 1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานและเครือข่าย

2. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|---|--|---|-------------|------|------|------|------|-------------------|---|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 1 | พัฒนาระบบการบริหารจัดการฐานข้อมูลและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ | 1. โครงการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนในระดับจังหวัดและระดับประเทศ 2. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานทั้งในและนอกการกำหนดนโยบายด้านแรงงาน 3. โครงการพัฒนาปรับปรุงฐานข้อมูลตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเข้าถึงได้ง่าย 4. โครงการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบกลุ่มอาชีพต่างๆ เป็นรายบุคคล | รายงานระดับจังหวัดและระดับประเทศด้านกำลังคน (ฉบับ) | - | x | x | x | x | สป. | ทุก หน่วยงาน (จรง.) |
| | | | ความสำเร็จในการจัดทำระบบฐานข้อมูลแรงงานทั้งในและนอก | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | สป. | ทุก หน่วยงาน (จรง.) |
| | | | ผู้ใช้บริการศูนย์ข้อมูลตลาดแรงงานทางอิเล็กทรอนิกส์มีความพึงพอใจ | 80 | 85 | 90 | 95 | 95 | สป. | สำนักงาน แรงงาน จังหวัดทุก จังหวัด |
| | | | ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ | - | - | 1 | 3 | 5 | สป. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|---|--|--|-------------|------|------|------|------|-------------------|---|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 1 | พัฒนาระบบการบริหารจัดการฐานข้อมูลและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ | 5. โครงการเร่งรัดการปรับใช้มาตรฐานข้อมูลกลางในเรื่องคนและสถานประกอบกิจการกระทรวงแรงงาน 6. โครงการพัฒนาฐานข้อมูลหน่วยงานฝึกอบรม (ฝึกอบรม) จำนวนรายจังหวัด 7. โครงการศึกษาและพัฒนาระบบฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการทุกประเภทที่ถูกต้องในทุกจังหวัด 8. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาข้อมูลดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานให้เทียบเท่ามาตรฐาน ILO 9. โครงการบูรณาการการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศกระทรวงแรงงาน 10. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบปฏิบัติงาน (Back Office) และระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงาน | จำนวนหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ปรับเปลี่ยนมาใช้มาตรฐานข้อมูลกลางในเรื่องคนและสถานประกอบกิจการ ความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลหน่วยงานฝึกอบรมจำนวนรายจังหวัด มีฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการของจังหวัดใช้ในการบริหารจัดการครบทุกจังหวัด (จังหวัด) รายงานผลการศึกษาเพื่อพัฒนาข้อมูลดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานให้เทียบเท่ามาตรฐาน ILO จำนวนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานในกระทรวงที่สามารถบูรณาการได้ ระบบ Back Office และ MIS สามารถใช้งานได้ตามต้องการ | - | X | X | X | X | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| | | | | - | X | X | X | X | สป., กพร. | ศร., หน่วยงาน อื่นที่ เกี่ยวข้อง |
| | | | | - | 76 | 76 | 76 | 76 | กสร., สป. | - |
| | | | | - | X | X | X | X | สป. | - |
| | | | | - | X | X | X | X | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| | | | | - | X | X | X | X | สป. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|--|---|--|-------------|------|------|------|------|-------------------|--------------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 1 | พัฒนาระบบการบริหารจัดการฐานข้อมูลและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ | 11. โครงการปรับปรุงการบูรณาการระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) ของกระทรวงแรงงาน 12. โครงการบูรณาการระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของกระทรวงแรงงาน 13. โครงการปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ต (Intranet) ของกระทรวงแรงงานเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดใช้บริการเพิ่มมากขึ้น | ระบบอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานกระทรวงแรงงานเป็นหนึ่งในเดียว มีระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของกระทรวงแรงงานที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวนผู้ใช้บริการระบบอินเทอร์เน็ต (Intranet) ของกระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้น | - | X | X | X | X | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| 2 | พัฒนาระบบป้องกันความเสี่ยงจากการสูญเสียชีวิตฐานข้อมูล | 1. โครงการศึกษาระบบป้องกันความเสี่ยงและการบริหารจัดการเพื่อลดปัญหาการสูญเสียชีวิตฐานข้อมูล 2. การจัดตั้งคณะกรรมการ (อนุกรรมการ) บริหารความเสี่ยงด้านระบบและฐานข้อมูล | รายงานผลการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบป้องกันความเสี่ยงและการบริหารจัดการเพื่อลดปัญหาการสูญเสียชีวิตฐานข้อมูล จัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงด้านระบบและฐานข้อมูล (ชุด) | - | X | X | X | X | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| 3 | พัฒนาการประสานความร่วมมือการได้มาและการใช้ข้อมูลร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง | 1. โครงการศึกษาริยความเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานและเครือข่ายการให้บริการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ภายนอกกระทรวงแรงงาน | รายงานผลการศึกษความเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานและเครือข่ายการให้บริการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ภายนอกกระทรวงแรงงาน | - | 1 | - | - | - | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|--|---|--|-------------|------|------|------|------|-------------------|--|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 3 | พัฒนาการประสานความร่วมมือการได้มาและการใช้ข้อมูลร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง | <p>2. โครงการประสานความร่วมมือหน่วยงานภายในกระทรวงเพื่อพัฒนามาตรฐานข้อมูลและการวางระบบจัดการข้อมูลให้ใช้ประโยชน์ร่วมกันได้</p> <p>3. โครงการเชื่อมโยงข้อมูลและแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการบริหารจัดการด้านแรงงานจากต่างประเทศผ่านข้อตกลง (MOU)</p> <p>4. โครงการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>5. โครงการจัดทำแผนแม่บท ICT กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554)</p> <p>6. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ</p> <p>7. โครงการกำหนดและพัฒนามาตรฐานข้อมูลกลางบังคับใช้ทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน (ได้แก่นิยาม รหัสข้อมูล รายการข้อมูล และวิธีการพัฒนาระบบข้อมูล)</p> | มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ | - | X | X | X | X | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| | | | ระดับความสำเร็จของการเจรจาข้อตกลงในการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน | - | X | X | X | X | สป. | หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ ด้านแรงงาน ของประเทศ ต่างๆ |
| | | | จำนวนหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับกระทรวงแรงงาน | - | X | X | X | X | สป. | - |
| | | | รายงานผลการจัดทำแผนแม่บท ICT เพื่อเผยแพร่ | - | 1 | - | - | - | สป. | - |
| | | | รายงานผลปฏิบัติการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลทุกปี | - | 1 | 1 | 1 | 1 | สป. | - |
| | | | รายงานผลการกำหนดมาตรฐานข้อมูลกลางสำหรับให้หน่วยงานในกระทรวงแรงงานใช้ร่วมกัน | - | 1 | - | - | - | สป. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|--|---|--|-------------|------|------|------|------|-------------------|--------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 3 | พัฒนาการประสานความร่วมมือการได้มาและการใช้ข้อมูลร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง | 8. โครงการติดตามและประเมินผลการใช้ระบบมาตรฐานข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงาน 9. โครงการจัดทำแผนบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารของกระทรวงแรงงาน 10. โครงการกำหนดมาตรฐานข้อมูลด้านแรงงาน 11. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัด (PLOC) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลกับศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC) 12. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC) 13. โครงการติดตามและพัฒนาประสิทธิภาพระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC) 14. โครงการให้บริการข้อมูลข่าวสาร | รายงานผลการติดตามประเมินผลการใช้ระบบมาตรฐานข้อมูลกลางกระทรวงแรงงาน | - | 1 | - | - | - | สป. | - |
| 4 | พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ | 1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบริการสายด่วนของกระทรวงแรงงาน | จำนวนข้อร้องเรียนการไม่สามารถใช้งานสายด่วนลดลง | - | X | X | X | X | สป. | ทุกหน่วยงาน (จ.ง.) |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | | |
|----------|---|--|--|-------------|------|------|------|------|-------------------|------------------|--------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน | |
| 4 | พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ | <p>2. โครงการจัดตั้งและพัฒนา ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน</p> <p>3. โครงการพัฒนาระบบการให้บริการ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์(e-Services)</p> <p>4. โครงการเพิ่มสมรรถนะระบบ คอมพิวเตอร์และเครือข่ายการ ให้บริการประชาชน</p> <p>5. โครงการประชาสัมพันธ์ให้ หน่วยงานภายในและภายนอกและ ประชาชนได้รับทราบบริการระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวง แรงงาน</p> <p>6. โครงการบูรณาการให้บริการ ประชาชน ณ จุดเดียว (One Stop Service)</p> <p>7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบ e-Library</p> <p>8. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพข้อมูล ข่าวสารของสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน</p> | <p>จำนวนศูนย์บริการร่วมที่จัดตั้งและ พัฒนา</p> <p>จำนวนจุดบริการที่ใช้สื่อ อิเล็กทรอนิกส์</p> <p>ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการระบบ คอมพิวเตอร์และเครือข่ายบริการ ประชาชน</p> <p>- จำนวนประชาชนที่ได้รับทราบการ ให้บริการระบบเทคโนโลยี</p> <p>- จำนวนสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ การให้บริการ</p> <p>ระดับความสำเร็จของการบูรณาการ การให้บริการประชาชน ณ จุดเดียว</p> | - | X | X | X | X | X | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| | | | | - | X | X | X | X | X | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| | | | | - | X | X | X | X | X | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| | | | | - | X | X | X | X | X | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| | | | | - | X | X | X | X | X | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| | | | | - | X | X | X | X | X | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| | | | | - | X | X | X | X | X | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|--|---|--|-------------|------|------|------|------|--|---------------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 5 | พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | 1. โครงการศึกษาคำถามเป็นไปได้นำไปใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนพิเศษให้กับพนักงานด้านเทคนิควิศวกรรมคอมพิวเตอร์ 2. โครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงานด้านระบบและเครือข่าย | รายงานผลการศึกษาคำถามเป็นไปได้นำไปใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนพิเศษให้กับเจ้าหน้าที่ทางเทคนิคที่ทำงานศูนย์บริการคอมพิวเตอร์ รายงานแผน Road Map ในการฝึกอบรมและดูงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการคอมพิวเตอร์ | - | 1 | - | - | - | สป. | - |
| 6 | ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจด้าน ICT ของกระทรวงแรงงาน | 1. โครงการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2. โครงการบูรณาการศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ของแต่ละหน่วยงานให้สามารถใช้ประโยชน์สารสนเทศร่วมกันเป็นเครือข่าย 3. โครงการวางระบบจัดการข่าวสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงาน 4. โครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงานมาตรฐานข้อมูลแรงงาน 5. โครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงานระบบบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร | รายงานแผนงานการปรับโครงสร้างศูนย์ ICT ของกระทรวงแรงงาน ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครือข่ายผู้รับผิดชอบข้อมูลด้านแรงงาน มีระบบสารสนเทศเพื่อการประมวลสีบต้น ให้บริการข่าวและข้อมูล (ระบบ) | - | 1 | - | - | - | สป., กลุ่มงาน เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ | ทุก หน่วยงาน (จรง.) |
| | | | | - | X | X | X | X | สป. | - |
| | | | | - | X | X | X | X | สป. | - |

หมายเหตุ: x หมายถึง กรม/สำนักงานจะกำหนดค่าเป้าหมายในขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2551-2554 ในภายหลัง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6: การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์: กระทรวงแรงงานมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่นิยมและยอมรับของประชาชน

เป้าหมาย: 1. เป็นหน่วยงานหลักที่มีการบริหารจัดการและการประสานความร่วมมือด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงานมีความพึงพอใจในระดับสูง

ตัวชี้วัด: 1. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงองค์กรภายใต้กระทรวงแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร

2. ระดับความสำเร็จของกรณีแผน (Road Map) ในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน

3. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้มาติดต่อกับกระทรวงแรงงาน

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|---|---|---|-------------|------|------|------|------|-------------------|---------------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 1 | สนับสนุนการมีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และภารกิจอื่นที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล | 1. โครงการเผยแพร่แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานให้หน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงรับรู้อย่างทั่วถึง 2. โครงการขยายการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ 3. โครงการติดตามและประเมินผล การดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด | ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ยุทธศาสตร์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ | - | 1 | - | - | - | สป. | - |
| | | | การจัดตั้งคณะกรรมการระดับกระทรวงเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน | 1 | - | - | - | - | สป. | ทุก หน่วยงาน (จ.ง.) |
| | | | จำนวนหน่วยงานที่นำแผนพัฒนา กำลังคนในระดับจังหวัดไปใช้ (จังหวัด) | - | 76 | 76 | 76 | 76 | สป. | ทุก หน่วยงาน (จ.ง.) |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|---|--|---|--------------|-------|-------|-------|-------|-------------------|---|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 2 | พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ เพื่อสนับสนุน การบริหารจัดการด้าน แรงงาน | 1. โครงการปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับด้านแรงงานให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและ ของประเทศ 2. โครงการบูรณาการด้านการบังคับ ใช้กฎหมายกับหน่วยงานต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องกับแรงงาน 3. โครงการศึกษาเพื่อขยาย กฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ 4. โครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยายการ คุ้มครองให้แก่แรงงานนอกระบบ | รายงานการศึกษาผลการ เปลี่ยนแปลงกระแสโลกาภิวัตน์ที่ สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงกฎ กติกา ของประเทศ จำนวนหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการ บังคับใช้กฎหมายแรงงาน | - | x | x | x | x | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| 3 | เสริมสร้างกลไกในการ ประสานความร่วมมือกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ ด้านแรงงาน | 1. โครงการบูรณาการขับเคลื่อน ภารกิจด้านแรงงานเพื่อจัดความ ยากจน 2. โครงการความร่วมมือกับจังหวัด ต่างๆ ในการรายงานสถานการณ์ด้าน แรงงานของจังหวัด 3. โครงการประสานความร่วมมือ ระหว่างส่วนกลางกับจังหวัดต่างๆ เพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนากำลังคน ในระดับจังหวัด | ระดับความสำเร็จของการดำเนิน โครงการ จำนวนพื้นที่ที่ได้รับบริการด้าน แรงงาน (ตำบล) จำนวนจังหวัดที่มีรายงานสถานการณ์ ด้านแรงงาน จำนวนแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดที่ จัดทำสำเร็จ | 1 โครงการ | - | - | - | - | กสร. | - |
| | | | | 960 | 1,150 | 1,380 | 1,660 | 2,000 | สป. | - |
| | | | | 30 | 50 | 76 | 76 | 76 | สป. | ทุกหน่วยงาน ทั้งส่วนกลาง และส่วน ภูมิภาค |
| | | | | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | | |
|----------|---|---|---|-------------|------|------|------|------|-------------------|------------------|--------------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน | |
| 3 | เสริมสร้างกลไกในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน | 4. โครงการพัฒนาระบบข้อตกลง (Memorandum of Understanding – MOU) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและพัฒนาแรงงานเพื่อร่วมกันเตรียมพร้อมและยกระดับแรงงาน 5. โครงการเสริมสร้างศักยภาพภาคีอาสาสมัครแรงงานระดับพื้นที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน 6. โครงการขยายบทบาทของอาสาสมัครในเครือข่ายต่างๆ ของแรงงาน 7. โครงการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานด้านการประชาสัมพันธ์ 8. โครงการเข้าร่วมประชุมใหญ่ประจำปีของ ILO และการประชุมคณะประสานงาน ILO ปีละ 3 ครั้ง 9. โครงการจัดประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 20 และการประชุมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง | จำนวนหน่วยงานที่มี MOU ร่วมกับกระทรวงแรงงาน จำนวนอาสาสมัครแรงงานที่มีผลการปฏิบัติงานให้กับกระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้น จำนวนกิจกรรมของหน่วยงานต่างๆ ในกระทรวงแรงงานที่ใช้อาสาสมัครแรงงาน จำนวนอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับการอบรมด้านการประชาสัมพันธ์ ความสำเร็จการส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุม (ครบทุกครั้ง) ผลสำเร็จของการจัดประชุม | - | X | X | X | X | X | สป. | ทุก หน่วยงาน (รง.) |
| | | | | - | X | X | X | X | ≥ร้อยละ 80 | สป. | - |
| | | | | - | X | X | X | X | X | สป. | ทุก หน่วยงาน (รง.) |
| | | | | - | X | X | X | X | X | สป. | ทุก หน่วยงาน (รง.) |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | | |
|----------|--|---|--|-------------|------|------|------|------|-------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน | |
| 3 | เสริมสร้างกลไกในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน | 10. โครงการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศในกรอบทวิภาคีและพหุภาคี 11. โครงการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาและตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของ ILO 12. โครงการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงานโดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ 13. โครงการการทำงานเชิงภาคีและเครือข่ายแรงงานนอกระบบ | จำนวนครั้งของการจัดประชุมหารือกับประเทศต่างๆ ตามกรอบทวิและพหุภาคี จำนวนครั้งการจัดประชุม จำนวนข้อเสนอแนะนโยบายด้านแรงงาน (ข้อเสนอ) | - | X | X | X | X | X | ทุก หน่วยงาน (จง.) | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| 4 | ส่งเสริม พัฒนาและดำเนินการวิจัยด้านแรงงานที่สนับสนุนการบริหารงานของกระทรวง | 1. โครงการพัฒนาระบบการวิจัยของกระทรวงแรงงานให้มีข้อมูลเพียงพอที่จะใช้ในการบริหาร 2. โครงการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร (Customized Training) ให้กับพนักงาน/ เจ้าหน้าที่ 3. โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยด้านแรงงานและด้านเศรษฐกิจ สังคมที่มีผลกระทบต่อกำลังแรงงาน | รายงานผลการประเมินความต้องการข้อมูลเชิงการวิจัยของกระทรวงแรงงาน จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาตามความต้องการ | - | 1 | - | - | - | 1 | ทุก หน่วยงาน (จง.) | ทุก หน่วยงาน (จง.) |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|---|--|--|-------------|------|------|------|------|-------------------|--------------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 5 | พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลกิจกรรมงานของกระทรวงอย่างมีประสิทธิภาพ | 1. การติดตามและประเมินผล 1.1 โครงการติดตามรายงานผลและประเมินผลของกระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง) 1.2 โครงการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผล | จำนวนรายงานผลการติดตามกิจกรรมต่างๆ ของกระทรวง (ครั้ง) | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | สป. (วป.) | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| | | | ความสำเร็จของระบบติดตามและประเมินผล (ระบบ) | - | 1 | - | - | - | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| | | 2. โครงการเชื่อมโยงระบบการประเมินความสามารถ (Merit System) กับระบบค่าตอบแทน | รายงานผลการจัดทำ Road Map ในการนำระบบประเมินความสามารถมาเชื่อมโยงกับระบบค่าตอบแทนข้าราชการ | - | x | x | x | x | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| 6 | สนับสนุนให้มีระบบกำหนดค่าตอบแทนบุคคลที่สนใจและเป็นธรรม | 1. โครงการสนับสนุนให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบความสามารถและค่าตอบแทนของบุคลากร 2. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบแรงจูงใจให้กับบุคลากร/ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงาน | รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ยินดีให้นำระบบประเมินความสามารถกับค่าตอบแทนมาใช้ | - | 1 | - | - | - | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| | | | รายงานผลการศึกษารูปแบบการสร้างระบบแรงจูงใจที่เหมาะสมให้กับบุคลากร/ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานระบบเตือนภัยที่ใช้งานได้จริง (ระบบ) | - | - | - | 1 | - | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| 7 | ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและวัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัยและมีเครือข่ายเชื่อมโยง | 1. โครงการทบทวนระบบเตือนภัยด้านแรงงาน 2. โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการบูรณาการระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน | รายงานผลการศึกษา (เรื่อง) | - | 1 | - | - | - | สป. | - - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|---|--|--|-------------|------|------|------|------|--------------------------|--------------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สหัชชี |
| 7 | ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและวัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัยและมีเครือข่ายเชื่อมโยง | 3. โครงการสำรวจสภาพวัสดุครุภัณฑ์ที่สนับสนุนงานสารสนเทศเพื่อปรับเปลี่ยนให้สนองตอบความต้องการใช้งานจริง | รายงานผลการสำรวจสภาพวัสดุครุภัณฑ์ที่สนับสนุนงานสารสนเทศเพื่อปรับเปลี่ยนให้สนองตอบความต้องการใช้งานจริง | - | X | X | X | X | สป. | - |
| 8 | สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวง | 1. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลตาม HR Scorecard 2. โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ 3. โครงการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบภาครัฐ 4. โครงการแลกเปลี่ยนด้านวิชาการกับองค์กรด้านแรงงานของต่างประเทศ | หน่วยงานที่มีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard จำนวนหลักสูตรพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนา (คน) | - | X | X | X | X | ทุก หน่วยงาน (รง.) | - |
| 9 | ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงาน | 1. โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสำนักงานเศรษฐกิจแรงงาน 2. โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมด้านแรงงานชั้นสูง | รายงานผลการสำรวจความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสำนักงานเศรษฐกิจแรงงาน (เรื่อง) รายงานผลการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมด้านแรงงานชั้นสูง (เรื่อง) | - | X | X | X | X | สป. สป. (รง.) | ทุก หน่วยงาน (รง.) |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | | |
|----------|---|--|---|-------------|------|------|------|------|-------------------|------------------|--------------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน | |
| 9 | ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงาน | <p>3. โครงการทบทวนความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสถาบันรับรองมาตรฐานด้านแรงงาน</p> <p>4. โครงการขยายผลในการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัด</p> <p>5. โครงการปรับปรุงระบบศูนย์บริการร่วมการให้บริการ MDU (Mobile Delivery Unit)</p> <p>6. โครงการทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานในกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยบริการพิเศษ (Service Delivery Unit: SDU)</p> <p>7. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาโครงสร้างกระทรวงแรงงานระดับจังหวัดให้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับอำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>8. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</p> <p>9. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนากระทรวงแรงงานให้เป็นกระทรวงเศรษฐกิจ</p> | <p>รายงานผลการทบทวนความเป็นไปได้ในการจัดตั้งสถาบันรับรองมาตรฐานด้านแรงงาน (เรื่อง)</p> <p>จำนวนจังหวัดที่มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการแรงงาน</p> <p>จำนวน MDU ที่มีการจัดตั้งขึ้นและปฏิบัติงานได้จริง</p> <p>รายงานผลการปรับปรุงโครงสร้างบางหน่วยงานในกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยบริการพิเศษ (Service Delivery Unit: SDU) (เรื่อง)</p> <p>รายงานผลการศึกษารูปแบบการปรับโครงสร้างกระทรวงแรงงานระดับจังหวัด (เรื่อง)</p> <p>รายงานผลความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</p> <p>รายงานผลการศึกษารูปแบบการทบทวนแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ (เรื่อง)</p> | - | X | X | X | X | X | กพร. | - |
| | | | | - | X | X | X | X | X | สป. | ทุก หน่วยงาน (รง.) |
| | | | | - | X | X | X | X | X | สป. | ทุก หน่วยงาน (รง.) |
| | | | | - | X | X | X | X | X | สป. | ทุก หน่วยงาน (รง.) |
| | | | | - | - | - | 1 | - | - | สป. | - |
| | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | สป. | - |
| | | | | - | - | 1 | - | - | - | สป. | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|-------------------------------------|--|--|-------------|------|------|------|------|-------------------|--------------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 10 | การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในระบบราชการ | 1. โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของกระทรวง 2. โครงการส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร | ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของกระทรวง ระดับความสำเร็จในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร | - | x | x | x | x | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |
| | | | | - | x | x | x | x | สป. | ทุก หน่วยงาน (จง.) |

หมายเหตุ: x หมายถึง กรม/สำนักงานจะกำหนดค่าเป้าหมายในช่วงตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2551-2554 ในภายหลัง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7: การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย

เป้าประสงค์: ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัยได้รับการช่วยเหลือให้มีความสามารถได้อย่างรวดเร็ว

เป้าหมาย: 1. ผู้ประสบภัยทุกคนที่ได้รับการช่วยเหลือได้รับการช่วยเหลือ

2. ผู้ประสบความเดือดร้อนจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่ต้องการทำงานได้งานทำ

3. ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนที่ได้รับการช่วยเหลือจากกระทรวงแรงงานมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัด: 1. ร้อยละของผู้ประสบภัยที่ได้รับการขึ้นทะเบียนได้รับความช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน

2. ร้อยละของผู้ประสบความเดือดร้อนจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจต่างๆ ได้รับการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน

3. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ประสบความเดือดร้อนที่ได้รับความช่วยเหลือ

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | | |
|----------|---|---|--|-------------|------|------|------|-------------------|--------------------------|---|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 1 | สำรวจติดตามสถานการณ์ สาธารณภัยและภาวะวิกฤติ และจัดทำระบบฐานข้อมูล เตือนภัยตลาดแรงงาน | 1. โครงการประสานความร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอกเพื่อติดตาม สถานการณ์ด้านสาธารณภัยและ ภาวะวิกฤติ 2. โครงการรวบรวมข้อมูลที่มีผลต่อการ พัฒนาต้นแบบสังคมแรงงานอัน เนื่องมาจากภาวะวิกฤติ (เช่น ค่าเงิน บาทแข็งตัว วิกฤติซัพไพล์ เป็นต้น) ที่ รวดเร็ว ทันสมัย | ระดับความสำเร็จของการจัดตั้ง เครือข่ายความร่วมมือ | - | X | X | X | X | ทุก หน่วยงาน (รง.) | กสร. หน่วยงาน อื่นที่ เกี่ยวข้อง |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|---|--|--|-------------|------|------|------|------|--------------------|---|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 1 | สำรวจติดตามสถานการณ์ สาธารณสุขและภาวะวิกฤติ และจัดทำระบบฐานข้อมูล เตือนภัยตลาดแรงงาน | 3. โครงการรวบรวมข้อมูลอันเกิดจาก อุบัติภัย/สาธารณภัย (เช่น น้ำท่วม ฝนแล้ง แผ่นดินไหว สึนามิ เป็นต้น) ที่มีผลต่อการเข้าออกงาน 4. โครงการจัดทำข้อมูลสถิติผู้ประสบ ความเดือดร้อนจากสถานการณ์ต่างๆ | มีระบบข้อมูลที่ครบถ้วน ทันสมัยทัน ต่อเหตุการณ์ | - | 1 | - | - | - | สป. | หน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง |
| | | 5. โครงการขึ้นทะเบียนกลุ่มที่ได้รับ ผลกระทบจากสถานการณ์สาธารณสุข และภาวะวิกฤติ | รายงานสถิติและการช่วยเหลือผู้ ประสบความเดือดร้อนจากทุก สถานการณ์เพื่อใช้ประกอบการ ช่วยเหลือ | - | X | X | X | X | สป. | ทุกหน่วยงาน (รง.) |
| 2 | ดำเนินการให้ความช่วยเหลือ ผู้ประสบความเดือดร้อน | 1. โครงการประสานความร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอกเพื่อบรรเทา/ แก้ปัญหาความเดือดร้อนอันเนื่องจาก ภาวะวิกฤติ/สาธารณสุข 2. โครงการสร้างชีวิตใหม่ให้กับ ผู้ประสบภัย (แนวหวออาชีพ) 3. โครงการส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้ ประสบความเดือดร้อนอย่างเร่งด่วน 4. โครงการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกลูกจ้าง | จำนวนผู้ประสบปัญหาความ เดือดร้อนได้รับความช่วยเหลือ ฉุกเฉินครบทุกคน จำนวนผู้ประสบภัยที่จดทะเบียนมี โอกาสประกอบอาชีพได้ตามความ ต้องการ จำนวนผู้ประสบภัยที่ได้รับการส่งเสริม อาชีพ แรงงานที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากภาวะ วิกฤติได้รับการช่วยเหลือ | - | X | X | X | X | สป. สป., กจ. | หน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง กพร. - - กสร. |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|--|---|---|-------------|------|------|------|------|-------------------|------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 2 | ดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อน | 5. โครงการพัฒนาศักยภาพให้กับกำลังแรงงานที่ประสบความเดือดร้อนให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดงาน 6. โครงการขยายช่องทางและพัฒนากิจกรรมจัดการงาน และแนวอาชีพและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานสู่กลุ่มเป้าหมายในระดับพื้นที่ 7. โครงการให้ความรู้ด้านความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานที่พึงได้ตามกฎหมาย 8. โครงการขยายความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ให้แก่อาสาสมัครที่เป็นตัวแทนเครือข่ายนิสิตนักศึกษา | จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาศักยภาพ จำนวนหน่วยบริการจัดการงาน และแนวอาชีพ และพัฒนาทักษะฝีมือ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน จำนวนอาสาสมัครแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ | - | X | X | X | X | กพร. | รอง/ กกจ. |
| 3 | การช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ | 1. ส่งเสริมการจ้างงานใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2. ฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 3. จ้างเจ้าหน้าที่แนะนำประกันสังคมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 4. จ้างงานและสร้างงานเร่งด่วนจังหวัดชายแดนภาคใต้ | จำนวนผู้จ้างงานใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกทักษะฝีมือแรงงานใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ภายใต้การสนับสนุนของงบประมาณ) จำนวนเจ้าหน้าที่ได้รับการจ้างเพื่อปฏิบัติงาน (คน) | - | X | X | X | X | กกจ. กพร. | - พม., ศธ. |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|--|---|---|-------------|------|------|------|------|-------------------|------------------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 3 | การช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ | 5. ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาความมั่นคงจังหวัดชายแดนภาคใต้ 6. ช่วยเหลือสถานประกอบการในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 7. จัดบังคับใช้อาสาสมัคร | จำนวนผู้เข้ารับการฝึกทักษะฝีมือแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ภายใต้การสนับสนุนของงบกลาง) | - | X | X | X | X | กพร. | - |
| 4 | พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ และการเผยแพร่ข่าวสาร | 1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเดือนภัยตลาดแรงงาน 2. โครงการเชื่อมโยงระบบข้อมูลผู้ประกอบการระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก 3. โครงการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ 2 ภาษา เผยแพร่ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจชายแดนภาคใต้ | จำนวนระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเดือนภัยตลาดแรงงาน (ระบบ) | - | 1 | - | - | - | สป. | หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง |
| 5 | เตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติและสาธารณภัย | 1. โครงการจัดทำแผนการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อน 2. โครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนในระดับพื้นที่ให้มีสามารรถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที | จำนวนแรงงานที่ได้รับการรักษาคุณภาพการจ้างงาน (คน) | 5,000 | | | | X | สป. | - |
| | | | (เป้าหมายรวมของทั้งโครงการ) | - | X | X | X | X | สป. | - |
| | | | | - | 1 | - | - | - | สป. | หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง |
| | | | | - | X | X | X | X | สป. | หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง |
| | | | | - | 1 | 1 | 1 | 1 | สป. | - |
| | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | สป. | ทุกหน่วยงาน (จง.) |
| | | | | 80 | 85 | 90 | 95 | 95 | ทุกหน่วยงาน (จง.) | - |

| ลำดับที่ | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัด (หน่วย) | ค่าเป้าหมาย | | | | | หน่วยงานรับผิดชอบ | |
|----------|---|--|--|-------------|------|------|------|------|---------------------------|------------------|
| | | | | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | หลัก | รอง/ สนับสนุน |
| 5 | เตรียมความพร้อมรับภาวะวิกฤติและสาธารณภัย | 3. โครงการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยและจำเป็นต่อการใช้งาน | จำนวนวัสดุ ครุภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | - | X | X | X | X | ทุก หน่วยงาน (จรง.) | - |
| 6 | ติดตามผลการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย | 1. โครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย 2. โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ประสบภัยที่ได้รับความช่วยเหลือจากกระทรวง | รายงานผลการสำรวจติดตามการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ประสบภัยที่ได้รับความช่วยเหลือจากกระทรวง | - | X | X | X | X | ทุก หน่วยงาน (จรง.) | - |

หมายเหตุ: x หมายถึง กรมสำนักงานจะกำหนดค่าเป้าหมายในขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2551-2554 ในภายหลัง

คำอธิบายวิธีกำหนดค่าตัวชี้วัดเบื้องต้น

ตัวชี้วัด 1.1: ร้อยละของผู้มาติดต่อกระทรวงแรงงานที่มาขอฝึกอบรมผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีงานทำ

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

$$\frac{\text{ร้อยละของผู้มาติดต่อกระทรวงแรงงานที่มาขอฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงานและมีงานทำ}}{\text{จำนวนผู้มาติดต่อกระทรวงแรงงานที่มาขอฝึกอบรมทั้งหมด}} \times 100$$

แหล่งข้อมูล:

การรวบรวมข้อมูลผู้มาติดต่อกับกระทรวงแรงงานที่ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการรวบรวมข้อมูลจากกรมการจัดหางานร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ค่าเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| x | x | x | x | x |

หน่วยงานรับผิดชอบ: กรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด 1.2: ร้อยละของผู้มาใช้บริการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีงานทำ

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

$$\frac{\text{ร้อยละของผู้มาใช้บริการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานมีงานทำ}}{\text{จำนวนผู้ฝึกเตรียมเข้าทำงานทั้งหมด}^{(2)}} \times 100$$

หรือ

$$\frac{\text{จำนวนผู้ฝึกเตรียมเข้าทำงานและได้งานทำ}^{(1)}}{\text{จำนวนกำลังแรงงานที่เพิ่งจบการศึกษาและยังไม่ได้งานทำ}^{(3)}} \times 100$$

แหล่งข้อมูล:

- (1) จำนวนผู้ฝึกเตรียมเข้าทำงานและได้งานทำ แหล่งข้อมูลมาจากการเก็บข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยเก็บสถิติจากผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือ (Pre-employed Training) และได้งานทำภายใน 3 เดือน
- (2) จำนวนผู้ฝึกเตรียมเข้าทำงานทั้งหมด รวบรวมได้จากผู้ลงทะเบียนเข้ารับการฝึก Pre-employment Training และผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (3) กำลังแรงงานเพียงจบการศึกษาและยังไม่ได้งานทำ รวบรวมจากผลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรไทย และยังไม่มีการประเมินการทำงานมาก่อน

ค่าเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| x | x | x | x | x |

หน่วยงานรับผิดชอบ: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด 1.3: ร้อยละของสถานประกอบการที่ขาดแคลนแรงงานฝีมือได้แรงงานตามต้องการ

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

| | | |
|--|---|---|
| ร้อยละของสถานประกอบการที่ขาดแคลนแรงงานฝีมือ (ลดลง) | = | $\frac{\text{จำนวนตำแหน่งว่างของสถานประกอบการที่ได้รับการบรรจุ}}{\text{จำนวนตำแหน่งว่างของสถานประกอบการที่แจ้งไว้}} \times 100$ |
|--|---|---|

แหล่งข้อมูล:

จำนวนตำแหน่งว่างทั้งหมดที่สถานประกอบการแจ้งตำแหน่งว่างไว้ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมาและตำแหน่งว่างได้รับการบรรจุในช่วงเวลาเดียวกัน รวบรวมจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| x | x | x | x | x |

หน่วยงานรับผิดชอบ: กรมการจัดหางาน

ตัวชี้วัด 1.4: ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่ได้รับคนงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยวัด: คะแนนเฉลี่ย

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

$$\text{ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่ได้รับ} = \text{คะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ} \\ \text{คนงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน}$$

แหล่งข้อมูล:

ระดับคะแนนเต็ม 100 โดยให้ผู้ประกอบการที่เคยได้รับผู้ผ่านการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานในรอบปี เป็นผู้ตอบคำถาม โดยข้อมูลได้จากการสำรวจโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (หรือหน่วยงานอิสระ ภายนอก)

ค่าเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| x | x | x | x | x |

หน่วยงานรับผิดชอบ: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด 2.1: ร้อยละของผู้ได้รับการส่งเสริมอาชีพหรือประกอบอาชีพ

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

$$\text{ร้อยละของผู้ได้รับการส่งเสริมอาชีพ} = \frac{\text{จำนวนผู้มารับการส่งเสริมอาชีพ} \\ \text{หรือประกอบอาชีพแล้วได้งานทำ}}{\text{จำนวนผู้มารับการส่งเสริมอาชีพหรือประกอบอาชีพทั้งหมด}} \times 100$$

แหล่งข้อมูล:

สถิติจำนวนผู้มารับการส่งเสริมอาชีพจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวบรวมได้จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| x | x | x | x | x |

หน่วยงานรับผิดชอบ: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด 2.2: ร้อยละของแรงงานที่สมัครงานได้งานทำ

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

$$\text{ร้อยละของแรงงานที่สมัครงานได้งานทำ} = \frac{\text{จำนวนผู้ลงทะเบียนสมัครงานและได้รับการบรรจุงาน}^{(1)} \times 100}{\text{จำนวนผู้ลงทะเบียนสมัครงานทั้งหมด}^{(2)}}$$

แหล่งข้อมูล:

- (1) คือ จำนวนผู้ลงทะเบียนสมัครงานทั้งในรูปแบบของการกรอกใบสมัคร ณ สำนักงานของกรมการจัดหางาน หรือจากการให้บริการนอกสำนักงาน ที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณนั้น และจำนวนผู้ได้รับการบรรจุงาน
- (2) คือ จำนวนผู้ลงทะเบียนสมัครงานทั้งในรูปแบบของการกรอกใบสมัคร ณ สำนักงานของกรมการจัดหางาน หรือจากการให้บริการนอกสำนักงาน ที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณนั้นๆ ซึ่งกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานเก็บรวบรวมอยู่แล้ว (หมายเหตุ: จุดอ่อนคือสถิติมักจะ underestimate หรือตำแหน่งบรรจุงานต่ำกว่าเป็นจริงเนื่องจากเมื่อได้งานแล้วมิได้มาแจ้งให้ทางกรมการจัดหางานทราบ)

คำเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 39 | 39 | 40 | 40 | 40 |

หน่วยงานรับผิดชอบ: กรมการจัดหางาน

ตัวชี้วัด 2.3: ร้อยละของแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศที่มาขึ้นทะเบียนเพื่อหางานทำและได้งานทำ

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

$$\text{ร้อยละของแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศที่มาขึ้นทะเบียนและได้งานทำ} = \frac{\text{จำนวนแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศที่ขึ้นทะเบียนและได้งานทำ}}{\text{จำนวนแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศและมาขึ้นทะเบียนสมัครงาน}} \times 100$$

แหล่งข้อมูล:

กระทรวงแรงงานต้องเก็บสถิติหรือทำการสำรวจแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศและมีความต้องการทำงานในไทยเป็นประจำทุกปี

ค่าเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| x | x | x | x | x |

หน่วยงานรับผิดชอบ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรมการจัดหางาน

ตัวชี้วัด 2.4: ร้อยละของสถานประกอบการที่มีการนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ (Competency) หรือระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานมาใช้

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

$$\text{ร้อยละของสถานประกอบการที่นำระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ (Competency)⁽¹⁾ หรือระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานมาใช้} = \frac{\text{จำนวนสถานประกอบการที่นำระบบ Competency มาใช้⁽²⁾⁽³⁾$$

แหล่งข้อมูล:

- (1) Competency ในที่นี้หมายถึงความสามารถซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ (ด้านเทคนิค/ด้านการจัดการ) และคุณลักษณะอื่นๆ (Attributes) ซึ่งทำให้งานประสบผลสำเร็จ
- (2) จำนวนสถานประกอบกิจการที่นำระบบ Competency มาใช้รวบรวมโดยตรงจากการสำรวจ (อาจจะปีละ 1 ครั้ง) ซึ่งอาจจะใช้ฐานข้อมูลจากผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนของสำนักงานประกันสังคม (สปส.)
- (3) จำนวนสถานประกอบกิจการทั้งหมด รวบรวมได้จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ หรือจะใช้ฐานข้อมูลของ สปส. ก็ได้

ค่าเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| x | x | x | x | x |

หน่วยงานรับผิดชอบ: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด 3.1: ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

| | | |
|--|---|--|
| ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการคุ้มครอง ตามกฎหมายแรงงาน | = | $\frac{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการคุ้มครองด้านคุ้มครองแรงงานและปฏิบัติถูกต้อง}}{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการคุ้มครองด้านคุ้มครองแรงงานทั้งหมด}} \times 100$ |
|--|---|--|

แหล่งข้อมูล:

แรงงานที่อยู่ในข่ายการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

- 1. แรงงานในสถานประกอบกิจการ
- 2. แรงงานในงานเกษตรกรรม
- 3. แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน

คำเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 70 | 72 | 74 | 76 | 78 |

หน่วยงานรับผิดชอบ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัด 3.2: ร้อยละของแรงงานไทยในต่างประเทศได้รับสิทธิประโยชน์ตามสภาพสัญญาจ้าง
ครบถ้วน

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

$$\begin{array}{l} \text{ร้อยละของแรงงานไทยในต่างประเทศ} \\ \text{ที่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามสภาพ} \\ \text{สัญญาจ้างครบถ้วน} \end{array} = \frac{\text{จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศ} \\ \text{ที่มาร้องทุกข์}}{\text{จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศทั้งหมด}} \times 100$$

แหล่งข้อมูล:

สถิติแรงงานไทยในต่างประเทศที่ตกทุกข์ได้ โดยการรวบรวมข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ร่วมกับกรมการจัดหางาน

คำเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

หน่วยงานรับผิดชอบ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรมการจัดหางาน

ตัวชี้วัด 3.3: ร้อยละของแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองประกันสังคม

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

$$\text{ร้อยละของแรงงานในระบบที่ได้รับการคุ้มครองประกันสังคม} = \frac{\text{จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิของประกันสังคม}^{(1)}}{\text{จำนวนแรงงานที่มีงานทำ}} \times 100$$

แหล่งข้อมูล:

(1) จากฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม

ค่าเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 25.12 | 25.93 | 26.74 | 27.56 | 28.37 |

คำอธิบายเพิ่มเติม:

ข้อมูลคาดการณ์โดยเฉลี่ยต่อปี (จัดทำโดยกองวิจัยและพัฒนา เมื่อ 29 สิงหาคม 2550)

| ปี | ผู้ประกันตน (ล้านคน) | กำลังแรงงานที่มีงานทำ (ล้านคน) | อัตราขยายคุ้มครอง (%) |
|------|-------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| 2550 | 9.0 | 35.83 | 25.12 |
| 2551 | 9.30 | 35.88 | 25.93 |
| 2552 | 9.71 | 36.29 | 26.74 |
| 2553 | 10.12 | 36.71 | 27.56 |
| 2554 | 10.53 | 37.12 | 28.37 |

หน่วยงานรับผิดชอบ: สำนักงานประกันสังคม

ตัวชี้วัด 3.4: อัตราการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานต่อพันรายลดลง

หน่วยวัด: อัตราต่อลูกจ้างพันราย

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

$$\text{อัตราการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานต่อพันราย} = \frac{\text{จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตราย กรณีหยุดงานเกิน 3 วัน กรณีสูญเสียอวัยวะ กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย ระหว่าง 1 ม.ค. - 31 ธ.ค.}^{(1)}}{\text{จำนวนลูกจ้างในความคุ้มครอง กองทุนเงินทดแทน ณ 31 ธ.ค.}^{(2)}} \times 1000$$

แหล่งข้อมูล:

- (1) สถิติที่รวบรวมจากข้อมูลการวินิจฉัยเรื่องประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานโดยสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม เป็นสถิติรายปี โดยให้คำจำกัดความจำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน นับความรุนแรงตั้งแต่กรณีหยุดงานเกิน 3 วันขึ้นไป กรณีสูญเสียอวัยวะ กรณีทุพพลภาพ และกรณีตายระหว่าง 1 ม.ค.-31 ธ.ค. ในปีเดียวกัน
- (2) เป็นข้อมูลลูกจ้างในความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ณ 31 ธันวาคม ในปีเดียวกัน

ค่าเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 7.452 | 7.29 | 7.144 | 7.001 | 6.861 |

คำอธิบายเพิ่มเติม:

ค่าเป้าหมายของอัตราการประสบอันตราย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดเป็นแผนการทำงานระยะยาวคือ แผน 5 ปี โดยกำหนดค่าเป้าหมายว่าจะต้องลดอัตราการประสบอันตรายให้ได้อย่างละ 10 ตลอดระยะเวลาของแผนกล่าวคือ ลดลงปีละเฉลี่ยร้อยละ 2 ต่อปี โดยคำนวณจากปีฐานคือ ปี 2546 แผนระยะยาวฉบับแรกเริ่มจากปี 2547-2551 และแผนฉบับที่ 2 เริ่มจากปี 2552-2556

หน่วยงานรับผิดชอบ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัด 3.5: ระดับของความสำเร็จของการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่บุคคลซึ่งมีใช้ลูกจ้าง

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

| | | |
|---|---|---|
| ระดับของความสำเร็จของการขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่บุคคลซึ่งมีใช้ลูกจ้าง | = | การคำนวณเกิดขึ้นจากการประเมินระดับความสำเร็จของสำนักงานประกันสังคมว่าได้ใช้ความพยายามในการขยายการคุ้มครองไปสู่ระดับใด |
|---|---|---|

แหล่งข้อมูล:

- (1) การให้ความเห็นชอบกรอบแนวทางการเตรียมการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่บุคคลซึ่งมีใช้ลูกจ้าง และการรายงานกระทรวงแรงงานเพื่อทราบ
- (2) การสรุปรายงานผลการศึกษาในรายละเอียดต่างๆ ในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่บุคคลซึ่งมีใช้ลูกจ้างต่อคณะกรรมการประกันสังคมและกระทรวงแรงงาน
- (3) การสรุปแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการในด้านต่างๆ ที่ชัดเจนพร้อมมีร่างปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เสนอคณะกรรมการประกันสังคมและกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ความเห็นชอบการดำเนินการ
- (4) การสรุปแนวทางการดำเนินการ ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจนพร้อมมีร่างปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องเสนอกระทรวงแรงงานเพื่อพิจารณานำเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการดำเนินการ
- (5) การเริ่มดำเนินการขยายความคุ้มครองจริง

ค่าเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 25 | 50 | 70 | 90 | 100 |

คำอธิบายเพิ่มเติม:

การกำหนดระดับความสำเร็จในการดำเนินการในแต่ละปี ดังนี้

1. ปี 2550 สำนักงานประกันสังคมมีการกำหนดกรอบแนวทางการเตรียมการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่บุคคลซึ่งมีใช้ลูกจ้าง โดยมีการประมวลจากผลการศึกษาและมีการให้ข้อเสนอแนะประกอบและมีการรายงานให้กระทรวงแรงงานทราบ โดยมีการเริ่มดำเนินการศึกษาในรายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ การเก็บเงินสมทบ และขั้นตอนการขยายความคุ้มครองในด้านต่างๆ เช่น การศึกษาจัดเก็บข้อมูล

เกี่ยวข้องในพื้นที่ การศึกษาทางวิชาการเพิ่มเติม และการกำหนดประเด็นปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ระดับของความสำเร็จร้อยละ 25)

2. ปี 2551 มีการศึกษาต่อเนื่องในรายละเอียดต่างๆ ตามกรอบแนวทางการเตรียมการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่บุคคลซึ่งมีโชคลูกจ้างที่ได้รับความเห็นชอบ ได้แก่ การศึกษากลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ การศึกษาทางวิชาการ และมีการเตรียมการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีการรายงานข้อสรุปผลการศึกษาในรายละเอียดดังกล่าวนี้ต่อคณะกรรมการประกันสังคมและกระทรวงแรงงานเพื่อทราบ (ระดับของความสำเร็จร้อยละ 50)

3. ปี 2552 มีการกำหนดแนวทางการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่บุคคลซึ่งมีโชคลูกจ้าง ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในด้านต่างๆ ที่ชัดเจน และมีร่างปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องเสนอคณะกรรมการประกันสังคมและกระทรวงแรงงาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบหรือปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน (ระดับของความสำเร็จร้อยละ 70)

4. ปี 2553 มีการสรุปแนวทางการดำเนินงานซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนของการดำเนินการที่ชัดเจน เสนอกระทรวงแรงงานพิจารณาส่งต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการดำเนินการ และมีการส่งเรื่องเพื่อดำเนินการในกระบวนการทางนิติบัญญัติ (ระดับของความสำเร็จร้อยละ 90)

5. ปี 2554 มีการเริ่มดำเนินการขยายความคุ้มครองจริง (ระดับของความสำเร็จร้อยละ 100)

หมายเหตุ:

1. ร้อยละของระดับความสำเร็จเป็นการประเมินในภาพรวมของการดำเนินการระยะเวลา 5 ปี โดยเป็นค่าสะสมเริ่มตั้งแต่ปี 2550 และสิ้นสุดในปี 2554

2. หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการขยายความคุ้มครอง โดยสำนักงานประกันสังคมหรือกระทรวงแรงงานหรือคณะรัฐมนตรีจะถือว่าการดำเนินการตามตัวชี้วัดนี้ประสบความสำเร็จ

3. กรณีเมื่อสิ้นสุดแผนในปี 2554 การดำเนินการอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาของกระทรวงแรงงาน และ/หรืออยู่ในกระบวนการทางนิติบัญญัติอยู่ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง (คณะรัฐมนตรีหรือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาหรือรัฐสภา) จะถือว่าการดำเนินการตามตัวชี้วัดนี้ประสบความสำเร็จ

หน่วยงานรับผิดชอบ: สำนักงานประกันสังคม

ตัวชี้วัด 3.6: ร้อยละของสถานประกอบกิจการส่งออกที่เกี่ยวข้องที่มีระบบการจัดการด้านมาตรฐานแรงงานไทย

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

$$\text{ร้อยละของสถานประกอบกิจการส่งออกที่เกี่ยวข้องที่มีระบบการจัดการด้านมาตรฐานแรงงานไทย} = \frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรอง มรท. 8001-2546}}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการเป้าหมายที่มีการส่งออก*}} \times 100$$

แหล่งข้อมูล:

สถิติจำนวนสถานประกอบกิจการเป้าหมายที่มีการส่งออกซึ่งรวบรวมโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

* จำนวนสถานประกอบกิจการเป้าหมายที่มีการส่งออกจำนวน 12,588 แห่ง

ค่าเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|
| 3.7 (475 แห่ง) | 3.9 | 4.1 | 4.3 | 4.5 |

หน่วยงานรับผิดชอบ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัด 4.1: จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าทำงานได้รับการดำเนินการตามกฎหมาย

หน่วยวัด: คน

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

นับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าทำงานได้รับการดำเนินการตามกฎหมาย

แหล่งข้อมูล:

จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่จดทะเบียนขอใบอนุญาตทำงาน ซึ่งสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว (สบต.) มีข้อมูลอยู่ทุกปีอยู่แล้ว

คำเป้าหมาย

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 10,000 | 10,000 | 10,000 | 10,000 | 10,000 |

หน่วยงานรับผิดชอบ: กรมการจัดหางาน

ตัวชี้วัด 4.2: จำนวนข้อร้องเรียนของคนต่างด้าวได้รับการแก้ไข

หน่วยวัด: เรื่อง

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

นับจำนวนข้อร้องเรียนที่แก้ไขแล้ว

แหล่งข้อมูล:

ได้จากคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) มีมติให้กระทรวงแรงงานเพิ่มช่องทางในการร้องเรียนกรณีที่เกิดปัญหาผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ผ่านอาสาสมัคร (NGOs) ผ่าน อบต. ผ่านสายด่วน เป็นต้น โดยผู้ที่ให้บริการแรงงานต่างด้าวที่เกิดปัญหาสามารถสื่อสารได้ทุกภาษา เช่น พม่า ลาว และกัมพูชา

คำเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| x | x | x | x | x |

หน่วยงานรับผิดชอบ: กรมการจัดหางาน

ตัวชี้วัด 4.3: จำนวนคนไทยที่ได้รับการจ้างงานทดแทนคนต่างด้าว

หน่วยวัด: คน

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

นับจำนวนคนงานไทยที่ได้รับการจ้างงานทดแทนคนต่างด้าว

แหล่งข้อมูล:

สพต. และกรมการจัดหางาน ออกคำสั่งให้ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวแจ้งจำนวนแรงงานไทยที่จ้างทดแทนแรงงานต่างด้าว (ระดับล่าง)

คำเป้าหมาย

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| - | 6,550 | 6,550 | 6,550 | 6,550 |

หน่วยงานรับผิดชอบ: กรมการจัดหางาน

ตัวชี้วัด 5.1: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานและเครือข่าย

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานและเครือข่าย = วัดจากความสำเร็จตามระดับคะแนน

แหล่งข้อมูล:

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน (ผ่านคณะกรรมการซึ่งกระทรวงมีอยู่แล้ว) จัดเตรียมงบประมาณและว่าจ้างที่ปรึกษาเพื่อระบบสารสนเทศของทุกกอง/สำนักงาน ร่วมกัน โดยวัดความสำเร็จ คือ

ระดับความสำเร็จ:

1. มีการเสนอของบประมาณปี 2551 เพื่อจัดทำระบบ (ระดับความสำเร็จร้อยละ 25)
2. เสนอแผนการปรับปรุงให้กระทรวงรับทราบเบื้องต้น ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาประมาณปลายปี 2551 (ระดับความสำเร็จร้อยละ 50)
3. พัฒนาระบบ Software และติดตั้งโดยใช้เวลาพัฒนา 1 ปี (ระดับความสำเร็จร้อยละ 75)
4. ทดสอบระบบแล้วดำเนินการโดยมีการประเมินผลทุก 6 เดือน (ระดับความสำเร็จร้อยละ 100)

ค่าเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| - | 25 | 50 | 75 | 100 |

หน่วยงานรับผิดชอบ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด 5.2: ร้อยละของความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวง
แรงงาน

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

| | | |
|--|---|--|
| ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน | = | วัดโดยตรงจากการสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายที่ใช้บริการ ICT ของกระทรวงแรงงาน |
|--|---|--|

แหล่งข้อมูล:

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทำการสำรวจความพึงพอใจของการใช้ Website ของกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะของกรม/สำนักงานต่างๆ (โดยไม่ต้องแยกเป็นกรม/สำนักงาน) ให้อยู่ภายในแบบสอบถามชุดเดียวกันโดยเน้น 4 เรื่อง

- (1) Hardware ก็คือ ความรวดเร็วในการเข้าระบบ/ค่า หรือ Access ข้อมูลสารสนเทศที่ปรากฏใน Website หรือถ้าเป็นจุดบริการต่างๆ มีจำนวนเพียงพอหรือไม่
- (2) Software ก็คือ ความยาก/ง่าย และหน้ากาน Menu ต่างๆ นั้นสามารถใช้ได้โดยสะดวกเพียงใด มีตัวเลือกของสารสนเทศเพียงพอต่อการใช้งานของผู้สนใจมากน้อยเพียงใด

- (3) ความทันสมัย/ครอบคลุมของข้อมูลให้ประชาชนได้เลือกใช้โดยเฉพาะในด้านคุณภาพของข้อมูล
- (4) People ware ก็คือ กรณีที่ประชาชนผู้ใช้บริการกับกระทรวงแรงงานต้องการทราบถึงปัญหาในการใช้ Website และ/หรือศูนย์ข้อมูล รวมไปถึงการให้บริการสายด่วนต่างๆ

การสอบถามดังกล่าวอาจไม่จำเป็นต้องทำทุกปี เนื่องจากเสียค่าใช้จ่ายมาก อาจจะทำปีเว้นปี

ค่าเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

หน่วยงานรับผิดชอบ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด 6.1: ระดับความสำเร็จของการปรับองค์กรภายในกระทรวงแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

| | | |
|--|---|---|
| ระดับความสำเร็จของการมีโครงการปรับองค์กรภายในกระทรวงฯ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ | = | วัดจากเป้าหมายของความสำเร็จแต่ละขั้นตอน |
|--|---|---|

แหล่งข้อมูล:

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรับผิดชอบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. จัดหางบประมาณเพื่อว่าจ้างที่ปรึกษาจัดทำการวิเคราะห์ข้อมูลของ ก.พ.ร. เพื่อยืนยันความเหมาะสมของการปรับโครงสร้างองค์กรภายในกระทรวงแรงงาน ช่วงงบประมาณ 2551 (ระดับความสำเร็จร้อยละ 25)
2. ว่าจ้างที่ปรึกษาวิเคราะห์องค์กร และทำข้อเสนอแนะองค์กรที่ควรเพิ่ม/ลดในกระทรวงแรงงาน โดยมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อดี/ข้อเสียให้ละเอียด (ระดับความสำเร็จร้อยละ 50)
3. นำข้อเสนอที่ได้จากที่ปรึกษาเพื่อจัดทำประชาพิจารณ์แล้วคัดเลือกข้อเสนอที่ดีที่สุดเพื่อขอความเห็นชอบจากกระทรวงแรงงานเพื่ออนุมัติ (ถ้าสามารถทำได้โดยไม่ต้องแก้กฎหมาย) หรือเพื่อให้ความเห็นชอบในการจัดทำรายละเอียด เช่น การแก้กฎหมาย เป็นต้น (ระดับความสำเร็จร้อยละ 75)

4. ดำเนินการปรับเปลี่ยนองค์กรในกรณีที่สามารถทำได้โดยไม่ต้องแก้กฎหมาย หรือยกร่างกฎหมาย เพื่อนำเสนอต่อรัฐบาลและสภานิติบัญญัติแห่งชาติตามขั้นตอนต่อไป (ระดับความสำเร็จร้อยละ 100)

คำเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| - | 25 | 50 | 75 | 100 |

หน่วยงานรับผิดชอบ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด 6.2: ระดับความสำเร็จของการมีแผน (Road Map) ในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

| | | |
|--|---|-------------------------------------|
| ระดับความสำเร็จของการมีแผน (Roadmap) ในการพัฒนาบุคลากร | = | ความสำเร็จวัดจากการมีแผนพัฒนาแรงงาน |
|--|---|-------------------------------------|

แหล่งข้อมูล:

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดหาทรัพยากรเพื่อว่าจ้างหน่วยงานที่ปรึกษามาร่วมสนับสนุนเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานในการวาง Roadmap ในการฝึกอบรม (พัฒนา) เจ้าหน้าที่ของกระทรวงให้สอดคล้องกับความต้องการ (Training Needs) ของกระทรวง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในฐานะกระทรวงเศรษฐกิจแห่งหนึ่งของประเทศ

คำเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| x | x | x | x | x |

หน่วยงานรับผิดชอบ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด 6.3: ร้อยละของความพึงพอใจของผู้มาติดต่อกับกระทรวงแรงงาน

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

$$\text{ผู้มาติดต่อกับกระทรวงแรงงาน} = \text{คะแนนที่ได้จากความพึงพอใจของ Stakeholders หรือ} \\ \text{ได้รับความพึงพอใจ} \quad \text{ผู้เคยใช้หรือกำลังใช้บริการจากกระทรวงแรงงาน}$$

แหล่งข้อมูล:

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทำการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อกระทรวงแรงงานในภาพรวม โดยทำปีละ 1 ครั้ง สำหรับรายละเอียดของการสำรวจนั้นสามารถผนวกเอาการประเมินของแต่ละกรม/สำนักงาน ของกระทรวงแรงงานมารวมกันสำรวจในครั้งเดียวกัน เพื่อการประหยัดงบประมาณ

ค่าเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| - | 80 | 80 | 80 | 80 |

หน่วยงานรับผิดชอบ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด 7.1: ร้อยละของผู้ประสพภัยที่ได้รับการขึ้นทะเบียนได้รับความช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

$$\text{ร้อยละของผู้ประสพภัยที่ได้รับการขึ้น} = \frac{\text{จำนวนผู้ประสพภัยที่ได้รับความช่วยเหลือ}}{\text{จำนวนผู้ประสพภัยที่ขึ้นทะเบียน}} \times 100 \\ \text{ทะเบียนได้รับความช่วยเหลือบรรเทา} \\ \text{ความเดือดร้อนตามภารกิจของ} \\ \text{กระทรวงแรงงาน} \quad \text{ได้รับความช่วยเหลือ}$$

แหล่งข้อมูล:

- (1) ได้จากความร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อเก็บรวบรวมผู้เดือดร้อนที่ได้รับความช่วยเหลือทั้งหมดในรอบปี โดยกระทรวงแรงงาน
- (2) สถิติการจดทะเบียนผู้ประสบความเดือดร้อนในรอบปี เก็บรวบรวมโดยหน่วยงานที่กระทรวงแรงงานมอบหมาย

ค่าเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| - | 100 | 100 | 100 | 100 |

หน่วยงานรับผิดชอบ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สำนักงานประกันสังคม กรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด 7.2: ร้อยละของผู้ประสบความเดือดร้อนจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ได้รับการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

| | | |
|---|---|---|
| ร้อยละของผู้ประสบความเดือดร้อนจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ได้รับการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน | = | $\frac{\text{จำนวนผู้ประสบความเดือดร้อนที่ได้รับการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนในรอบปี}}{\text{จำนวนผู้ประสบความเดือดร้อนทั้งหมดในรอบปี}} \times 100$ |
|---|---|---|

แหล่งข้อมูล:

- (1) จำนวนผู้ประสบความเดือดร้อนที่ต้องการความช่วยเหลือ เก็บรวบรวมโดยหน่วยงานที่เข้าไปรับผิดชอบให้กระทรวงแรงงาน
- (2) จำนวนผู้ประสบความเดือดร้อนทั้งหมด เก็บรวบรวมโดยหน่วยงานที่กระทรวงแรงงานมอบหมาย

คำเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| - | 100 | 100 | 100 | 100 |

หน่วยงานรับผิดชอบ: กรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

ตัวชี้วัด 7.3: ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ประสบความเดือดร้อนที่ได้รับความช่วยเหลือ

หน่วยวัด: ร้อยละ

น้ำหนัก:

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

| | | |
|--|---|----------------------------|
| ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ ประสบความเดือดร้อนที่ได้รับ ความช่วยเหลือ | = | ผลการสำรวจระดับความพึงพอใจ |
|--|---|----------------------------|

แหล่งข้อมูล:

ทำการประเมินหน่วยงานของกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานภายนอกที่ได้รับมอบหมายโดยกระทรวง
แรงงาน

คำเป้าหมาย:

| ปี 2550 | ปี 2551 | ปี 2552 | ปี 2553 | ปี 2554 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| - | 80 | 80 | 80 | 80 |

หน่วยงานรับผิดชอบ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ: x หมายถึง กรม/สำนักงานจะกำหนดค่าในขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2551-2554
ในภายหลัง

คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีคัดเลือก

1. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประชานกรรมการ
2. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรรมการ
3. ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงานและงบประมาณ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรรมการ
4. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ
กรมการจัดหางาน กรรมการ
5. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรรมการ
6. ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรรมการ
7. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ
สำนักงานประกันสังคม กรรมการ
8. หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรรมการ
9. นางอำนวยการ คมแก้ว
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8 ว
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรรมการ
และเลขานุการ
10. นางณัฐชนน ชัยถาวรพงศ์
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7 ว
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ
11. นางภัทราภรณ์ เจริญรักษ์
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7 ว
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ

คณะที่ปรึกษา

- | | | |
|--------------------|---------------|--------------------|
| 1. ดร.สรารุช | ไพฑูรย์พงษ์ | ที่ปรึกษาโครงการ |
| 2. ดร.ยงยุทธ | แจ่มวงศ์ | หัวหน้าโครงการ |
| 3. ดร.ณรงค์ | ป้อมหลักทอง | ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส |
| 4. นางสาวชนิดา | ชัยชาติ | นักวิจัย |
| 5. นางสาวนิภาพันธ์ | อัศวกุล | นักวิจัย |
| 6. นางสาวสวริน | เจือศรีกุล | นักวิจัย |
| 7. นางสาวสุปราณี | เซยชม | นักวิจัย |
| 8. นางสาวนฤมล | พิศาลพร | นักวิจัย |
| 9. นางสาวอังคณา | เปี่ยมกุลวนิช | นักวิจัย |