

สรุปผลการประชุม
เชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนการปฏิบัติงาน
และแนวทางการปฏิบัติงาน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์
ตุลาคม ๒๕๕๔

คำกล่าวมอบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายเผด็จชัย สะสมทรัพย์)

ในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนการปฏิบัติงาน
และแนวทางการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔

วันพฤหัสบดีที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๔

ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม

เรียน ผู้ช่วยรัฐมนตรี ที่ปรึกษารัฐมนตรี เลขานุการรัฐมนตรี ปลัดกระทรวงแรงงาน รองปลัดกระทรวง
แรงงาน อธิบดีทุกกรม เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน และผู้มีเกียรติทุกท่าน

วันนี้รู้สึกเป็นเกียรติอีกครั้ง หลังจากที่ได้พบกับผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๔ ซึ่งเป็นช่วงปลายปีงบประมาณ ๒๕๕๔ จึงไม่สามารถขอข้อมูลจากทุกกรมและสำนักงานประกันสังคมได้ทันที เพื่อจะมากล่าวข้อสรุปในการทำงานของปีงบประมาณ ๒๕๕๔ ในวันนี้ได้ แต่ในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ได้มีการจัดเตรียมงบประมาณให้กระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้น เพื่อการดำเนินการที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ที่ได้มีการแถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๓ - ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๔ และส่วนราชการได้รับแนวนโยบายไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแผ่นดินแล้ว เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ เพื่อการเตรียมพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ ดังนั้น จึงต้องมีการเตรียมพร้อมกันตั้งแต่วันนี้ในเชิงรุก เนื่องจากมีการเปิดเสรีและการเคลื่อนย้ายแรงงาน หากภาคแรงงานไม่มีการปรับตัว อาจจะทำให้เกิดปัญหาและสร้างความเสียหายให้แก่กระทรวงแรงงาน ดังนั้น จึงขอให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน โดยมีกรอบแนวทางในการดำเนินการดังนี้

๑. นโยบายสำคัญที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน ภายใน ๑ ปี ดังนี้

- การกำหนดให้แรงงานมีรายได้วันละไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาท ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากองค์กรไตรภาคี ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีรายได้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และได้กำหนดมาตรการเพื่อรองรับกับนโยบายดังกล่าว โดยการลดภาษีนิติบุคคลให้กับสถานประกอบการที่เข้าร่วมดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว จาก ๓๐% คงเหลือ ๒๓% และให้ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเพิ่มทักษะฝีมือให้กับแรงงานเพื่อการเพิ่มผลผลิต และเป็นการลดปัญหาสังคมซึ่งอาจจะมีผลกระทบเนื่องจากมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ

- การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและการบริหารจัดการด้านแรงงาน โดยการใช้ระบบ e-Service เพื่อการประสานงานด้านข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว และเพื่อให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ลูกจ้าง นายจ้าง และสถานประกอบการ อย่างทั่วถึง มีความสะดวก และรวดเร็ว

-การสร้าง...

- การสร้างงาน สร้างโอกาส โดยการสร้างความเข้าใจและให้กำลังใจแก่ผู้มาสมัครงานที่ไม่สามารถมีงานทำได้ ตามความต้องการ โดยการอาศัยทางเลือกอื่น หรือรอเวลา เพื่อการมีงานทำที่เหมาะสม และตรงกับความต้องการ

- โครงการโรงงานสีขาว โดยจะมีการปฏิบัติอย่างจริงจังให้เป็นรูปธรรม

- การฝึกอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือ และการหางานให้ทำ สำหรับผู้ผ่านการบำบัดรักษายาเสพติด โดยกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้าร่วมบูรณาการทำงานกับกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม กระทรวงสาธารณสุขในการฝึกอาชีพ โดยบูรณาการกับกระทรวงสาธารณสุขในการกลั่นกรองสุขภาพทางกายเกี่ยวกับโรคติดต่อที่ร้ายแรงและทางสุขภาพจิต ก่อนการนำผู้ผ่านทัณฑสถานเข้ารับการฝึกฝีมือตามอาชีพที่มีความถนัด

- การส่งเสริมคนพิการให้มีความสามารถตามข้อกำหนดในกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยการเตรียมกำลังแรงงานคนพิการเพื่อรองรับกับความต้องการของสถานประกอบการ

- การพัฒนาการจัดหางานแรงงาน โดยนำผู้ผ่านการรับราชการทหาร ซึ่งเป็นทหารเกณฑ์ไปขึ้นทะเบียนคนว่างงาน เพื่อการจัดหางานที่มีระเบียบวินัยให้แก่สถานประกอบการ

- ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในกระทรวงแรงงาน โดยทุกคนทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำต้องทำงานหรือมีการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ราชการ ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๒. เรื่องทั่วไปที่ต้องบูรณาการทำงานร่วมกัน

- การพัฒนาระบบประกันสังคม เพื่อเตรียมการรองรับการขอรับสิทธิประโยชน์จากผู้ประกันตนที่มีเป็นจำนวนมาก ภายในปี ๒๕๕๙

- การบูรณาการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย โดยขอให้ทุกหน่วยงานร่วมกันทำงานภายหลังน้ำลด เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ประชาชนกลุ่มเปราะบางผู้ได้รับความเดือดร้อน

- การร่วมเป็นเจ้าภาพจัดงานพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ ในโอกาสที่มีพระชนมายุครบ ๘๔ พรรษา โดยร่วมกันทำงานเพื่อผลักดันให้ทุกคนที่อยู่ในสังคมมีความสุข

สรุปการบรรยายพิเศษ เรื่อง การเตรียมพร้อมรองรับเพื่อก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

(ASEAN Economic Community : AEC)

โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรัตน์ โหราชัยกุล

อาจารย์ประจำภาควิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) คืออะไร

ก่อนที่จะพูดถึงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะเล่าให้ผู้เข้าร่วมประชุมฟังว่า มีหนังสืออยู่เล่มหนึ่งชื่อว่า ลัทธิกอสฟาเธอร์ ซึ่งผู้เขียนมีจุดประสงค์เพื่อแนะนำบาร์ค โอบามา ประธานาธิบดีอเมริกา ซึ่งเรื่องนี้เคยสร้างหนังสือมาครั้งหนึ่งแล้ว แต่ผู้เขียนบอกว่ามันผิดเจตจำนงค์ คือ ทำให้คนดูอยากเป็นเจ้าของ ทำให้ผู้เขียนต้องเขียนเล่มสองใหม่ คือ ตามเนื้อเรื่องเจ้าพ่อจะต้องถูกยิงในนิวยอร์กในร้านขายส้ม ซึ่งเปรียบเสมือน ๑๑ กันยายน ลูกเจ้าพ่อทั้งสามคนต้องมาประชุมกัน โดยคนโต ชื่อ ทอม เป็นลูกเลี้ยง แนะนำว่าเราจำเป็นต้องปรึกษาหารือกับพันธมิตร ซึ่งนิสัยของทอมเปรียบเหมือนกับพรรคเดโมแครต ของโอบามา อยากจะเห็นสถาบันระหว่างประเทศและอยากมีพันธมิตรต่างประเทศ ซึ่งไม่ได้ผล ลูกคนที่สองชื่อ ซอมบี้ แนะนำให้ตีหัวก่อนขังทีหลัง ซึ่งเปรียบเหมือนนิสัยของ จอร์จ ดับเบิลยู บุช ประธานาธิบดีอเมริกาคณก่อน ซึ่งอนุรักษ์นิยมใหม่ เป็นสิ่งที่ไม่ดี คำแนะนำที่ดีที่สุดมาจากลูกคนที่ ๓ ซึ่งบอกว่าโลกมันเปลี่ยน วงการเจ้าพ่อก็ต้องเปลี่ยน มีมาเฟียใหม่ ๆ เกิดขึ้นแล้ว คือ ไม่ใช่สหรัฐอเมริกาอย่างเดียว ปัจจุบันมีจีน อินเดีย เริ่มมีการรวมตัวของอาเซียน ที่อินเดีย กับจีน รวมตัวกันเพราะต้องการแข่งขันกันสร้างอิทธิพล โดยรัสเซียกลับมาอีกยิ่งใหญ่อีกครั้งแต่ไม่ใช่ในนามของโซเวียต และใช้พลังงานเป็นตัวตัดหลังอียู ประเทศบราซิลก็มีส่วนสำคัญมากถึงแม้ประเทศจะมีปัญหาภายในเกี่ยวกับเรื่องทรัพยากร นี่คือที่มาของคำว่า Bigs ที่มีตัว s เพราะ s คือ South Africa แต่ศักยภาพยังมีไม่มากนัก ที่ต้องเริ่มด้วยพูดด้วยหนังสือเรื่องนี้ เพราะทำให้เห็นเป็นสังขรณ์ สมัยก่อนมีแค่สองขั้วโลก คือ โลกเสรี นำโดยสหรัฐ กับคอมมิวนิสต์ นำโดยสหภาพโซเวียต แต่หลังสงครามเย็นสิ้นสุดลง สหรัฐกลายเป็นมหาอำนาจผู้เดียวแต่อยู่ได้ไม่นาน ปัจจุบันมีหลายอำนาจเกิดขึ้นใหม่ สำคัญตรงที่ว่าเราจะมองตรงนี้อย่างไร ในฐานะประเทศไทย จะตักตวงผลประโยชน์ตรงนี้ได้อย่างไร จะทำอย่างไรที่จะบันทอนไม่ให้ความเสี่ยงต่าง ๆ ที่มีต่อผลประโยชน์แห่งชาติของเราเกิดขึ้นหรือลดน้อยลง สิ่งนี้ต่างหาก คือ ยุทธศาสตร์และวิถีแห่งการมอง ถ้าหน่วยใดมียุทธศาสตร์ก็จะทำให้แต่ละหน่วยแต่ละกระทรวงสามารถผลักดันให้ก้าวไปข้างหน้าได้ และวันนี้พูดเรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเดียวยังไม่พอ ต้องพูดให้ครอบคลุมถึงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และภาวะของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลง ต้องคิดตรงนี้ได้ เมื่อคิดได้แล้ว เห็นแล้ว ถึงจะมองออกว่าโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และเราต้องเตรียมตัวอย่างไร

AEC คืออะไร

อาเซียนให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจร่วมกันอย่างต่อเนื่อง หลังจากการดำเนินการไปสู่การจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียนหรืออาฟตา (ASEAN Free Trade Area: AFTA) ได้บรรลุ เป้าหมายในปี ๒๕๔๖ ที่ประชุมสุดยอดอาเซียน (ASEAN Summit) ครั้งที่ ๘ เมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๔๕

ได้เห็นชอบ.....

ได้เห็นชอบให้อาเซียนกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อมุ่งไปสู่การเป็น **ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC)** ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับประชาคมเศรษฐกิจยุโรป (European Economic Community: EEC) และให้อาเซียนปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานภายในของอาเซียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในการประชุมสุดยอดอาเซียนในปี ๒๕๔๖ ผู้นำอาเซียนได้ออกแถลงการณ์ Bali Concord II เห็นชอบให้มีการรวมตัวไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC ภายในปี ๒๕๖๓ และให้เร่งรัดการรวมกลุ่มเพื่อเปิดเสรีสินค้าและบริการสำคัญ ๑๑ สาขา (priority sectors) ได้แก่ การท่องเที่ยว การบิน ยานยนต์ ผลิตภัณฑ์ไม้ ผลิตภัณฑ์ยาง สิ่งทอ อิเล็กทรอนิกส์ สินค้าเกษตร ประมง เทคโนโลยีสารสนเทศและสุขภาพ

แนวทางดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การเป็น AEC

การจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เป็นเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับไทยในอีก ๘ ปี ข้างหน้า ซึ่งไทยจำเป็นต้องเร่งดำเนินการและเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ทั้งนี้ การดำเนินงานเขตการค้าเสรีอาเซียน (AFTA) ที่ผ่านมา ๑๕ ปี ถือว่าประสบความสำเร็จพอสมควร เห็นได้จากปริมาณการค้าภายในอาเซียนที่ขยายตัวมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ในด้านการลงทุนยังไม่บรรลุผล เนื่องจากปริมาณการลงทุนทั้งจากภายในและภายนอกอาเซียนยังอยู่ในระดับต่ำมากนอกจากนี้ ประเทศจีนและอินเดียเริ่มมีบทบาทมากขึ้นในภูมิภาค และเป็นแหล่งดึงดูดในด้านเศรษฐกิจสำคัญ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอาเซียนแต่ละประเทศ ที่มีเศรษฐกิจเล็กมาก จึงมีความจำเป็นที่อาเซียนจะต้องเร่งดำเนินการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจภายในเพื่อไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในลักษณะเดียวกับ EU โดยจะต้องจัดทำแผนงานและดำเนินการตามอย่างเคร่งครัด และจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกความจำเป็นที่อาเซียนต้องเร่งรัดการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจภายใน ก็เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับอาเซียนเอง และเพื่อสร้างให้อาเซียนเป็นศูนย์กลางภายในภูมิภาค คานอำนาจของประเทศอื่นๆ ภายในภูมิภาคที่มีบทบาทโดดเด่นอย่างเช่น จีน และอินเดีย ทั้งนี้ อาเซียนได้ตกลงที่จะเปิดเสรีด้านการค้าสินค้าและการค้าบริการให้เร็วขึ้นกว่ากำหนดการเดิม ในสาขาสินค้าและบริการสำคัญ ๑๑ สาขา เพื่อเป็นการนำร่อง และส่งเสริมการ outsourcing หรือการผลิตสินค้า โดยใช้วัตถุดิบและชิ้นส่วนที่ผลิตภายในอาเซียน ซึ่งเป็นไปตามแผนการดำเนินงานเพื่อมุ่งไปสู่การเป็น AEC และได้มอบหมายให้ประเทศต่างๆ ทำหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้ประสานงานหลัก (Country Coordinators) ดังเช่น **พม่า** สาขาผลิตภัณฑ์เกษตร (Agro-based products) และสาขาประมง (Fisheries) **มาเลเซีย** สาขาผลิตภัณฑ์ยาง (Rubber-based products) และสาขาสีพิมพ์ (Textiles and Apparels) **อินโดนีเซีย** สาขายานยนต์ (Automotives) และสาขาผลิตภัณฑ์ไม้ (Wood-based products) **ฟิลิปปินส์** สาขาอิเล็กทรอนิกส์ (Electronics) **สิงคโปร์** สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ (e-ASEAN) และสาขาสุขภาพ (Healthcare) **ไทย** สาขาการท่องเที่ยว (Tourism) และสาขาการบิน (Air Travel)

AEC....

AEC มีคุณลักษณะสำคัญ ๔ ประการ คือ

๑. การสร้างอาเซียนให้เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว ซึ่งสำคัญ เพราะอียูมองเข้ามาเห็นว่า เป็นตลาดเดียว เพราะอียูเป็นตัวแสดงที่สำคัญมาก ในสหภาพยุโรป การผลักดันให้อาเซียนมีการบูรณาการมากขึ้น เพื่อให้มีการเคลื่อนย้ายของสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุนและแรงงานฝีมืออย่างสะดวกและเสรีมากขึ้น รวมทั้ง การส่งเสริมการรวมกลุ่มสาขาสำคัญของอาเซียนให้เป็นรูปธรรม

ประเทศฝรั่งเศสและหลาย ๆ ประเทศกำลังออกกฎหมายใหม่ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อ ประเทศเราทันทีไม่ในด้านดีก็ร้าย ด้านดี คือ ถ้าเราเตรียมตัวดีก็จะได้ประโยชน์ เช่น กฎหมายฝรั่งเศสระบุว่า ต่อไปนี้ชาวฝรั่งเศสจะใช้รัฐสวัสดิการของฝรั่งเศสได้ในประเทศไทย พร้อมบอกราคาเสร็จ เช่น ราคาผ้าตัดเท่านี้ ราคาแม่แรงเท่านี้ เกินนี้ไม่ได้ ซึ่งหมายความว่าเรามีโอกาส เราสามารถที่จะหาเงินตรงนี้ได้ เพราะด้านสุขภาพของ เรากำลังมาแรง แต่ถ้าหากไม่เตรียมตัวเรื่อง manpower ก็ลำบาก

- การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของสินค้าอย่างเสรี (free flow of goods) โดยมุ่งเน้นการลดอุปสรรคในการนำเข้าส่งออกสินค้าของแต่ละประเทศในกลุ่ม สมาชิก ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคที่เกิด จากด้านภาษีศุลกากร ข้อจำกัดทางการค้าที่มีใช้ภาษี การปรับปรุงกฎว่าด้วยแหล่งกำเนิดสินค้าของอาเซียนให้ ทันสมัยและเอื้อต่อการค้าขายในภูมิภาค ตลอดจนวางมาตรการที่จะอำนวยความสะดวกทางการค้าในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดตั้ง ASEAN Single Window ที่จะทำให้ผู้ส่งออกนำเข้าเกิดความสะดวกในการติดต่อประสาน หน่วยงานโดยยื่นเอกสารเพียงจุดเดียว

- การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของบริการอย่างเสรี (free flow of services) มีการเจรจาเพื่อลดอุปสรรคในการเข้ามาประกอบธุรกิจบริการ ให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างเสรี และผู้บริโภคมีเสรีภาพที่จะเลือกใช้บริการต่าง ๆ ตามความพึงพอใจ สาขาธุรกิจบริการที่อาเซียนตั้งเป้าหมาย เร่งรัดการรวมกลุ่มให้เห็นผลเป็น รูปธรรมมี ๕ สาขา ได้แก่ สาขาท่องเที่ยว การบิน สุขภาพ เทคโนโลยีสารสนเทศ และโลจิสติกส์

- การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของการลงทุนอย่างเสรี (free flow of investment)

ได้มีการจัดทำความตกลงด้านการลงทุนของอาเซียนฉบับใหม่ (ASEAN Comprehensive Investment Agreement: ACIA) แทนความตกลงที่มีอยู่เดิม คือ ความตกลงเขตการลงทุนอาเซียน (Agreement on the ASEAN Investment Area: AIA) ๑๙๙๘ และความตกลงด้านการส่งเสริมและคุ้มครอง การลงทุน (Agreement for the Promotion and Protection of Investment) ๑๙๘๗ ซึ่งความตกลงฉบับใหม่ นี้ จะมีขอบเขตกว้างขึ้นและมีความครอบคลุมมากขึ้น โดยจะครอบคลุมเนื้อหา ๔ ด้านหลัก คือ การคุ้มครองการ ลงทุน การอำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการลงทุน การส่งเสริมการลงทุน และการเปิดเสรีการลงทุน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มและรักษาระดับความสามารถของอาเซียนในการดึงดูดการลงทุนโดย ตรงจากต่างประเทศและการ ลงทุนภายในภูมิภาคอาเซียน

- การดำเนินการ.....

- การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของเงินทุนอย่างเสรี (free flow of capital) ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดโดยรัฐมนตรีคลังของอาเซียน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตลาดทุนและการเคลื่อนย้ายเงินทุนที่เสรีมากขึ้น โดยประเทศสมาชิกยังสามารถมีมาตรการเพื่อรักษาเสถียรภาพและความมั่นคงทาง เศรษฐกิจของประเทศได้

- การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี (free flow of skilled labour) แสวงหาความร่วมมือที่จะสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนของแรงงานมีฝีมือ และอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานมีฝีมือที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดให้ สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้น

๒. การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียนให้มีความสำคัญกับประเด็นด้านนโยบายที่ช่วยส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ อาทิ นโยบายด้านทรัพย์สินทางปัญญา พาณิชยกรรม อิเล็กทรอนิกส์ และการคุ้มครองผู้บริโภค อันจะสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสมาชิก และสร้างความสามารถในการต่อรองกับประเทศภายนอกภูมิภาค

หมายความว่าประชาชนของเราที่เรียนหนังสือที่มีทักษะฝีมือแรงงานจำนวนมากนี้ ทักษะภายในประเทศไม่เพียงพอแล้ว จะต้องเป็นทักษะที่เข้ากับโลกได้ด้วย ประยุกต์เข้ากับโลกได้ เพราะถ้าเราใช้มาตรฐานของเราอย่างเดียวมันจะเกิดผลเสีย ตัวอย่างเราใช้วิทยุธานีทร นี่คือปัญหาของประเทศอินเดีย เพราะว่าตัวเองปิดกั้น สมัยจอมพล ป. บอกว่าอันไหนที่นำเข้า ไปผลิตทดแทนมันเสีย เพราะฉะนั้นถ้านำเข้าทีไรต่อไปไม่ต้องนำเข้าแล้ว ผลิตเองเลย เมื่อผลิตปุ๊บแล้วรัฐไปอยู่เบื้องหลังขึ้นมามันไม่เกิดการแข่งขัน มันจึงไม่ทันเขา เพราะนวัตกรรมใหม่ ๆ มันสำคัญมาก เพราะมันอยู่ในโลกของการแข่งขัน มหาเศรษฐกิจหลายประเทศ เช่น ปากีสถาน หรืออินเดีย เมื่อซื้อรถหรู ๆ อยากจะได้เครื่องเสียงดี ๆ มาที่พระราม ๔ ถ้าหากฟังแล้วยังไม่รู้เรื่องอีกมีการบินไปติดให้ที่ประเทศตัวเองเลย เพราะเป็นจุดแข็งของคนไทย มันทำให้ตลาดมีคุณภาพ ปัจจุบันถ้าไปดูหลายห้างสรรพสินค้าถ้าเจ้าหน้าที่ใช้ภาษาอังกฤษไม่ได้จะยุ่งมาก เพราะคนซื้อเขาพูดภาษาอังกฤษ เช่น รพ.บำรุงราษฎร์ กรุงเทพ สมิติเวช มีแผนกล่ามเลย กันพลาด เพราะเรื่องภาษาสำคัญมาก เราลองประเมินดูว่าลูกหลานเราพูดภาษาอาเซียนได้กี่คน ถ้าเราจะไปค้าขายกับเขา ถ้ารู้จักเขามันก็ดีกว่า

๓. การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค ส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) และเสริมสร้างขีดความสามารถผ่านโครงการต่าง ๆ อันจะส่งผลให้กลุ่มผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กมีความสามารถในการพัฒนา เติบโต และแข่งขันกับคู่แข่งอื่น ๆ ได้อย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ยังจะมุ่งเน้นการลดช่องว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศสมาชิก ใหม่และสมาชิกเก่าของอาเซียน

ซึ่งสิ่งนี้ก็เป็นการที่นักวิชาการโจมตีกันมากมายน่าจะเสมอภาคกันได้อย่างไร เช่น ความแตกต่างระหว่างสิงคโปร์กับลาวมันมหาศาลมาก แต่มันก็ไม่ได้หมายความว่ามันจะบูรณาการไปด้วยกันไม่ได้ เพราะ EU ก็มีความแตกต่าง ถ้าลองคิดกลับไปสมัยหนึ่งระหว่างกรีกกับเยอรมันเหมือนกับฟ้ากับดิน เพราะเยอรมันถือว่าเป็นสมอที่สำคัญมากในการขับเคลื่อนยุโรป เพราะเยอรมันใช้อาชีวศึกษา ซึ่งวันนี้อาชีวศึกษาสังคมมองไม่ดี แต่พวกที่จบวิศวกรรมซ่อมไฟฟ้าไม่ได้ แต่อาชีวะซ่อมได้ ทำไมโรงเรียนอาชีวะแบบนี้มันเกิดอะไรขึ้นกับสังคมพอพูดว่าเป็นนักเรียนอาชีวะกลายเป็นมองในเรื่องการตีกัน เพราะว่าฝีมือก่อสร้างของไทยไปก่อสร้างต่างประเทศแล้ว

เช่น.....

เช่น อิตาลีไทย ไปสร้างสนามบินของอินเดีย เพราะแรงงานไทยมีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ อินเดียเป็นประเทศที่ร่ำรวย แต่มีปัญหาเรื่องโครงสร้างทางสังคม ร้อยเปอร์เซ็นต์ของจีดีพีประเทศอินเดีย ส่วนใหญ่มาจากภาคบริการว่าด้วยไอที (Information Technology) และเทคโนโลยี เว็บไซต์ต่าง ๆ เป็นซอฟต์แวร์ของอินเดียทั้งนั้น เพราะฉะนั้นสำคัญที่เราจะต้องมองตรงนี้ ที่ผ่านมามีทุนให้เด็กไทยไปเรียนปีละประมาณ ๑๐ คน บางปีใช้แค่ ๔ คน เขาให้เราเรียนฟรีโดยไม่ต้องแข่งกับคนอินเดีย แต่เราไม่ให้ความร่วมมือ เพราะคิดว่าสกปรกบ้าง อะไรบ้าง แต่จะคิดแบบนี้ไม่ได้ เราต้องรู้จักผจญภัย เพราะโลกมัน Adventure แล้ว เราก็ต้องเป็นแบบนี้ โลกเปลี่ยนเราต้องเปลี่ยน ต้องกระตุ้นและริเริ่มใหม่

๔. การเชื่อมโยงของอาเซียนเข้ากับเศรษฐกิจโลกจะเน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจของอาเซียนที่มีต่อประเทศภายนอกภูมิภาค เพื่อให้อาเซียนมีท่าทีร่วมกันอย่างชัดเจน เป็นไปในทางเดียวกัน เช่น การจัดทำเขตการค้าเสรีของอาเซียนกับประเทศคู่เจรจาต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในด้านการผลิตและการจำหน่ายภายในภูมิภาค ให้เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก

หมายความว่ามันไม่ใช่เป็นเรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้ว แต่เป็นพันธมิตรรวมกลุ่มกันเรามีสิบประเทศเราเป็นอาเซียน มันเกินไปกว่านี้ไม่ได้แล้ว ยกเว้นอิสติมอจะเข้ามาร่วมด้วยก็เป็น ๑๑ ไป แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันมันต้องเกิน ๑๑ ประเทศอยู่แล้วเพราะมันต้องไปบูรณาการกับโลก ถามว่าที่จะคาดการณ์ได้เลยว่าประเทศที่จะมาห้อยอยู่ใน AEC นี้ อาจจะเป็นเยอรมันก็ได้ใครก็ได้ มาเอาประโยชน์จากตรงนี้ด้วย สำคัญมากที่เราต้องมอบตรงนี้ให้ได้

ในปริมณฑลของ AEC จะพูดถึง

- การพัฒนาด้านทรัพยากรของมนุษย์ การเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์ เช่น การรับรองวุฒิบัตรอาชีพ หรือสาขาอาชีพ ซึ่งสำคัญโดยตรงกับกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ยังมีสมาคมต่าง ๆ อีกมากมาย เช่น แพทย์ สถาปัตย์ ฯลฯ
- การประกันนโยบายด้านเศรษฐกิจมหภาคด้านการเงินที่ใกล้ชิดกัน ต่อไปนี้จะทำอะไรจะต้องมาจะต้องมีการมาคุยร่วมกันในการขับเคลื่อน ย่อมหมายความว่าเราจะสูญเสียอำนาจในการตัดสินใจจะคิดเป็นตัวเองคนเดียวไม่ได้ อันนี้คือ การบูรณาการที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ขณะเดียวกันถ้าเรามองว่ามันเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์เราก็เตรียมตัวแล้วไปเอาประโยชน์นั้นได้
- การพัฒนาเชื่อมโยงด้านสาธารณสุขโรคและการสื่อสาร หมายความว่าในอนาคตมันจะเชื่อมเข้าหากันได้หมดภายในภูมิภาคและทั่วโลก (Asean connectivity) มันจำเป็นต้องมีการเตรียมพร้อม หน่วยงานทหารก็ต้องเตรียมพร้อม เราจะทำตัวเป็นคนไร้เดียงสาแล้วบอกว่าโลกาภิวัตน์และการบูรณาการภูมิภาคนี้จะมีแค่สินค้าและบริการอย่างเดียวไม่ได้ มันยังมีเรื่องราวต่าง ๆ อีกมากมาย เช่น อาชญากรรมข้ามชาติ และการค้ามนุษย์ด้วย ซึ่งเรื่องนี้ค่อนข้างสำคัญ ส่วนใหญ่เน้นที่เด็ก พุดกันง่าย ๆ ว่าเอาแรงงานเด็กไปทำเป็นทาส เป็นประเด็นที่ค่อนข้างสำคัญมาก

- การพัฒนา.....

- การพัฒนาด้านธุรกิจด้านอิเล็กทรอนิกส์ ผ่าน E – Asean สมมติว่าให้เงิน ๑๐๐ ปอนด์ ที่อังกฤษ แล้วท่านเดินทางไปฝรั่งเศสแต่ห้ามใช้เงินนี้นะ แล้วเอาเงิน ๑๐๐ ปอนด์ไปแลกเงิน ฟรังก์หลังจากนั้นไปฮอลแลนด์ แลกเงินฮอลแลนด์ แล้วให้ไปเยอรมันนี่แลกเงินเป็นดอยมาร์ค หลังจากนั้นให้กลับมาที่ลอนดอนแล้วแลกเป็นเงินกลับมา จะเหลือเงินอยู่แค่ประมาณ ๘๙ ปอนด์ ส่วน ๑๑ ปอนด์ หายไปกับธุรกรรมการแลกเปลี่ยนเงินตรา อย่างนี้มันแข่งขันไม่ได้กลายเป็นว่าต้นทุนทางธุรกรรมในการแลกเงินมันยุ่งยาก เช่น อังกฤษ ไม่ได้ใช้ยูโร แต่พวกนี้อยู่ใน ERM (Exchange rate Macdism) พ่อค้าหลายคนที่อยู่ในอังกฤษเวลาซื้อขายกันจะซื้อขายเป็นเงินยูโร แต่ในขณะที่เดียวกันปัญหาก็มีเยอะสำหรับเงินยูโร ซึ่งล่าสุดเกิดขึ้นที่กรีซ เพราะฉะนั้นสิ่งนี้เป็นสิ่งที่อาเซียนต้องคิดตามด้วย เพราะสมัยที่เรามีปัญหาวิกฤติต้มยำกุ้งในปี ๔๐ หลังจากที่มีการลอยค่าเงินบาท ทำให้เงินบาทมีค่าต่ำลง ข้อดีคือสามารถส่งออกได้เยอะ ทำให้เศรษฐกิจฟื้นขึ้นมาได้ แต่ในกรณีกรีซลดค่าเงินไม่ได้เพราะยูโรไม่ให้ลดค่าเงิน สิ่งนี้เป็นสิ่งที่เราต้องเรียนรู้ว่าถ้าเราจะเข้าไปสู่อาเซียนเราต้องทำแค่ไหนอย่างไร เพราะมาตรฐานไม่เท่ากัน เพราะฉะนั้น e transaction เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ แต่จะทำแค่ไหน อย่างไร ถ้าไม่ทำเลยมันก็ทำให้ต้นทุนทางธุรกรรมสูง

- การเข้าไปเกี่ยวข้องกับภาคเอกชนในการสร้างอาเซียน คือ การดึงภาคเอกชนเข้ามาร่วมด้วย เพราะคนเหล่านี้สามารถกำหนดได้ว่าจะให้อาเซียนมุ่งไปทางไหน

ประเทศไทยจะได้รับประโยชน์อะไรจากการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๑. ไทยสามารถขยายการส่งออกสินค้าไปยังประเทศในกลุ่มอาเซียน เนื่องจากอุปสรรคทางการค้าทั้งที่เป็นภาษีและมีใช้ภาษีจะลดลงหรือหมดไป และกฎระเบียบต่าง ๆ จะมีการปรับประสานเพื่อให้สอดคล้องและเอื้อประโยชน์ในกลุ่มสมาชิกมากขึ้น

๒. การรวมตัวเป็นตลาดเดียว จะช่วยดึงดูดการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) เข้ามาในอาเซียน รวมทั้งไทยมากขึ้น

๓. ผู้ประกอบการไทยในสาขาที่มีความเข้มแข็ง เช่น ผลิตภัณฑ์อาหาร ยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ การท่องเที่ยว การบริการด้านสุขภาพและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ต้องเร่งศึกษาหาช่องทางปรับตัว และใช้โอกาสจากการลดอุปสรรคทางการค้าและการลงทุนต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

การเสวนาประสบการณ์จากผู้บริหาร : จากรุ่นสู่รุ่น จากใจถึงใจ

โดย นายสุนันท์ โพธิ์ทอง รองปลัดกระทรวงแรงงาน

ประสบการณ์ทำงานที่ประทับใจ

ประทับใจคนของกระทรวงแรงงาน ในเรื่องความสมัครสมาน สามัคคี ช่วยเหลือกันทำงานทุกอย่างให้ผ่านไปได้ด้วยดี และเห็นด้วยกับระบบ Coaching คือ ทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการพูดคุยกันมีการสื่อสารกัน ในลักษณะของ โค้ชซึ่ง ไม่ใช่การดูค่า ไม่ใช่การต่อว่า ไม่ใช่การเอากฎเกณฑ์หรือหลักการต่าง ๆ มาข่มขู่ แต่ต้องทำให้ลูกน้องหรือใคร ก็แล้วแต่ที่พูดและมองเห็นตัวเองแล้วพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะเห็นได้ว่าสิ่งเหล่านี้สร้างวัฒนธรรมให้คนกระทรวงแรงงาน รักกันเหนียวแน่น และมีจุดแข็งที่สำคัญ คือ “การปฏิเสธการข้ามหัวกัน”

หลักในการบริหารงาน

ในการทำงานใช้สามัญสำนึกทำอย่างเดียวยังไม่ได้ ต้องมีความรู้ในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านกฎหมาย และด้านการบริหารงาน ต้องศึกษาในสิ่งใหม่ ๆ ผมเชื่อว่าชาวนาในด้านการบริหารคน เวลาใช้คนก็จะใช้คนให้ตรงกับความรู้ความที่เขาได้อยู่ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นการทำงานก็ต้องเรียนรู้จากคนรอบข้าง มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และนำมาปรับใช้ในการทำงาน รวมทั้งการใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ ก็จะทำให้เราบริหารงานได้ประสบความสำเร็จ

การทำงานไม่จำเป็นต้องเก่งทุกอย่าง แต่ถ้าเราบริหารคนเก่งให้สามารถทำงานได้ ก็ถือว่าเป็นนักบริหารจัดการที่ดี เมื่อมีคนเก่งแล้วต้องรู้จักบำรุงขวัญ กำลังใจ มีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตามโอกาส ให้เครดิต ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ขโมยผลงานเพื่อนหรือผู้ใต้บังคับบัญชามาเป็นผลงานของตัวเอง การปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามัคคีกัน ซึ่งถือเป็นเครื่องมือในการทำงานจนประสบความสำเร็จจรรยาบรรณทุกวัน

ท่านจะจัดการความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร

เรื่องบริหารจัดการลูกน้องทะเลาะกันมันเป็นเรื่องง่ายมาก เพราะมันเป็นธรรมชาติของมนุษย์ไม่ว่าจะระดับไหนเด็กหรือผู้ใหญ่ ก็ต้องรักตัวเอง เมื่อทะเลาะกันได้ก็ต้องดีกันได้

จากการ.....

จากการที่ ประ. ได้มอบนโยบายและฝาก ๕ เสือ ให้ช่วยทำงานเรื่อง ค่าจ้าง ๓๐๐ บาท เป็นโจทย์ที่กระทรวงแรงงานต้องทำให้สำเร็จ ถ้าคุยเรื่องค่าจ้าง ๓๐๐ บาท ที่สุดต้องให้ห้อง ๆ เพื่อน ๆ เข้าใจว่านโยบายของรัฐถูกกำหนดโดยรัฐบาลที่แถลงต่อสภา ข้าราชการประจำมีหน้าที่เอานโยบายแปลงไปสู่การปฏิบัติให้ได้ เรื่องค่าจ้าง ๓๐๐ บาท ถูกกำหนดโดยรัฐบาล ซึ่งข้าราชการจะต้องทำ ขณะนี้หลายกระทรวงทยอยนำเรื่องเข้ากรม. แต่เรื่องค่าจ้าง ๓๐๐ บาท เป็นเรื่องที่หนักและยากจึงยังไม่ได้เข้ากรม. ทำให้ตอนนี้ผู้กำหนดนโยบายกำลังโง่กึ่งมาที่ข้าราชการประจำ ซึ่งปรอง.ต้องรับผิดชอบหลัก แต่ท่านไม่ได้แสดงอาการให้เห็นว่าเดือดร้อน แต่อ่านเกมส์แล้วถ้าพวกเราทุกคนในกระทรวงแรงงานไม่ตระหนักรู้ว่าเป็นเรื่องสำคัญ ก็จะไม่เกิดอันตรายเฉพาะคนใดคนหนึ่งแต่จะเดือดร้อนไปตาม ๆ กัน

เมื่อวานได้มีโอกาสไปที่ชั้น ๕ ได้ยินการเมืองพูดว่าเมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๔ ว่าจะมีจังหวัดไหนที่มีปัญหาซึ่งเป็นคำพูดที่เป็นนัยยะ ข้าราชการก็ต้องเจอแบบนี้แต่เชื่อว่าเชื่อได้ว่ากระทรวงแรงงานเคยถูกกดดันมาหลายครั้งแล้ว ไม่ใช่ครั้งนี้เป็นครั้งแรก ถ้าพวกเราตระหนักเรื่องนี้ซึ่งมีวิธี มีกลยุทธ์ในการไขไปสู่ความสำเร็จ มากมาย ผมเชื่อว่าภายในวันที่ ๒๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ ก็น่าจะเห็นความสำเร็จ ซึ่งมีกำหนดไว้กลางเดือนตุลาคม ๒๕๕๔ ซึ่งกระทรวงแรงงานอยู่ในมือท่าน จึงคิดว่าโอกาสที่กระทรวงแรงงานกำลังเจอโจทย์ค่อนข้างวิกฤต แต่พวกเราทั้ง ๕ กรม คงจะมีแผนรับไว้แล้ว แต่ที่เรื่องนี้ไม่เป็นการขึ้นค่าจ้างตามธรรมชาติ แต่ละกรมทำเต็มที่แต่เงื่อนไขความสำเร็จจะต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นด้วย เช่น กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงการคลัง เป็นต้น ถ้าการเมืองไม่ช่วยผลักดันในขณะนี้ข้าราชการทำงานเต็มความสามารถก็จะทำสำเร็จได้ยาก

ท่านอยากให้กระทรวงแรงงานเป็นอย่างใดในอนาคต

อยากเห็นกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงที่เข้มแข็ง และสามารถ เราจะทำตามภารกิจเท่านั้นไม่พอ ในอนาคตของแชร์ข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ไม่เช่นนั้นนโยบายที่อยากจะทำไม่สำเร็จ ต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นให้มาก โดยใช้ประโยชน์และทรัพยากรบุคคลของผู้อื่นให้เหมือนกับของเรา เราต้องทำให้หน่วยงานอื่นรับรู้ได้ว่าปัญหาที่สำคัญของประเทศชาติ คือ ปัญหาแรงงาน ถ้าทำได้สำเร็จก็จะเป็นผลดีต่อประเทศชาติ ต้องให้ความร่วมมือกันทุกฝ่าย

สิ่งที่อยากฝากไว้ที่กระทรวงแรงงาน

ตอนเริ่มตั้งกระทรวง คำขวัญเดิม คือ “กระทรวงของประชาชน เพื่อประชาชน” ต่อมานโยบายให้แต่ละกรมสามัคคีกัน จึงเปลี่ยนมาใช้ “รวมกันเป็นหนึ่ง เป็นที่พึ่งของประชาชน” หวังว่าพวกเราจะสามารถสามัคคีกันต้องรวมพลังกันในการทำงาน ไม่เช่นนั้นจะถูกแทรกแซงจากบุคคลอื่น ปัญหาที่หลาย ๆ ท่านบ่นว่าคนที่มีความสามารถเหนือจากที่ควบคุมไม่ได้มาครอบงำเรา แต่ถ้าเราสามารถสามัคคีกันก็ไม่มีใครมาครอบงำคนกระทรวงแรงงานได้

การเสวนาประสบการณ์จากผู้บริหาร : จากรุ่นสู่รุ่น จากใจถึงใจ

โดย นางสุทัศนีย์ สืบวงศ์แพทย์ อธิบดีกรมการจัดหางาน

ประเด็นปัญหาในการทำงาน

การทำงานทุกครั้งจะมีการวางแผนการทำงาน เมื่อมีปัญหาจึงสามารถผ่านพ้นสถานะนี้ไปได้ แต่การทำงานที่ประสบความสำเร็จคือการมีทีมงาน เพราะทำงานผู้เดียวไม่ได้ ตลอดชีวิตการทำงานต้องมีทีมงาน ซึ่งได้มีการช่วยทำงานอย่างดีที่สุด แต่ก็มีบางครั้งที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานไม่ได้ดังความปรารถนา จะมีตำหนิ แต่จะเป็นเฉพาะเรื่องงาน หลังจากการตำหนิแล้วจะสอนเพื่อให้เข้าใจ บางครั้งหากผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานดี จะมีชมบ้าง แต่ไม่มากนัก

ความประทับใจที่สุดจากประสบการณ์ในการทำงาน

เป็นช่วงเวลา ๕ เดือน ของการดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมการจัดหางาน ซึ่งเสมือนเป็นการทำงาน ๕ ปี เนื่องจากต้องมีการศึกษามาก เพราะไม่ได้คาดหวังการเป็นผู้บริหารจัดการของกรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน เป็น ๑ ใน ๕ หน่วยงานที่มีความสำคัญ และมีหลายเรื่องที่ยังไม่ได้ทำ จึงต้องฝากให้ผู้ที่ต้องทำงานอยู่ให้ความสำคัญกันต่อไป

ความประทับใจต่อมา คือ ตั้งแต่เริ่มรับราชการ หลังจากเรียนจบปริญญาโท โดยปฏิบัติงานในโครงการเงินกู้จากต่างประเทศ ซึ่งในสำนักงานมีเพียงพนักงานพิมพ์ดีด พนักงานอัดสำเนา และพนักงานขับรถ จึงต้องพิมพ์ดีดเอง ทั้งที่พิมพ์ไม่เป็น ในการจัดประชุมและเอกสารประกอบการประชุมจึงต้องขอความช่วยเหลือจากพนักงานดังกล่าว ทำให้ต้องใช้ศักยภาพ หาวิธีการเพื่อให้ได้รับความช่วยเหลือ และการพัฒนาตนเอง เพื่อการมีความรู้ ความสามารถ หรือพัฒนาความประพฤติเพื่อการมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเป็นเรื่องของการปรับตัวทั้งสิ้น คนรุ่นใหม่ที่ยื่นจบปริญญาตรีแล้วทำงาน คิดว่าต้องมีผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจบวุฒิปวช. หรือ ปวส. แต่ปัจจุบันการทำงานได้เปลี่ยนแล้ว ในการทำงานของคนในสมัยก่อนผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้ความเคารพนับถือผู้บังคับบัญชา หรือข้าราชการรุ่นพี่ จะรับฟังคำเตือน มีการหารือแนวทางการทำงาน แต่ปัจจุบันมีทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไป เพราะฉะนั้นจึงต้องปรับปรุงค่านิยมเหล่านี้ให้กับข้าราชการรุ่นใหม่ หรือที่กำลังเข้ารับราชการ โดยต้องหาวิธีการเนื่องจากปัจจุบันไม่มีระบบการสอนงาน หรือการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ โดยตรง นอกจากนี้ยังขาดการกลั่นกรองหนังสือตามสายการบังคับบัญชา ตั้งแต่หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกลุ่ม/กอง หรือ ผู้อำนวยการสำนัก เนื่องจากให้ความไว้วางใจเจ้าของเรื่อง เมื่อมีการแก้ไขจึงเกิดผลกระทบหลายด้าน ทั้งด้านระยะเวลาและความรู้สึกของเจ้าของเรื่อง ดังนั้น จึงควรนำระบบการสอนงานกลับมาใช้ เพื่อความอบอุ่นและมีความทันสมัย ดังเช่นโฆษณาที่สนามบินในช่วงกลางจะมีภาพ แอมเบอร์เกอร์ ภาพหม้อแกง มีข้อความอินเตอร์โลว์เคอร์ ตามลำดับ และภาพต่อไปเป็นหม้อแกงมีข้อความอินเตอร์ ภาพแอมเบอร์เกอร์ มีข้อความโลว์เคอร์

จะเห็นได้ว่า...

จะเห็นได้ว่าโลกาภิวัตน์มีการปรับเปลี่ยนเร็วมาก แต่สิ่งที่ต้องไม่เปลี่ยนคือวัฒนธรรมเดิม เนื่องจากเรายังกินข้าวกับแกงกินแฮมเบอร์เกอร์โดยไม่ต้องกินข้าว ซึ่งเป็นอินเตอร์ได้ และความเป็นอินเตอร์ก็เป็นโลเคอร์ได้เช่นเดียวกัน หากสิ่งนี้ทำให้เข้าใจได้ ก็ให้นำมาปรับใช้ในการทำงานได้ และทำให้มีความทันสมัยตลอดเวลา ไม่ต้องเป็นผู้ที่อนุรักษ์สิ่งเดิม ๆ แต่สามารถอยู่ร่วมกับคนรุ่นใหม่และรับฟังความคิดเห็นได้ แต่ต้องหาวิธีการให้คนรุ่นใหม่มีความเชื่อถือในตัวเรา แม้จะต้องพูดบ่อยครั้ง ซึ่งอาจจะมีทั้งผู้ชอบและทำตาม ส่วนผู้ที่ไม่ชอบอาจจะไม่พอใจที่ไปยุ่งกับเขา ระบบการสอนงาน มีความเสี่ยง จึงต้องมีการบริหารความเสี่ยงด้วยเช่นกัน สำหรับกิจกรรม KM เป็นเรื่องดี ทำให้ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และมีความเข้าใจกันมากขึ้น สามารถใช้ในการทำงานได้จริง ทำให้เกิดประโยชน์ในด้านความสามัคคี และการสร้างสรรค์งาน

ผู้บังคับบัญชาที่ประทับใจ คือ นายไสว พรหมณี ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม คนแรก เป็นผู้ที่ทำให้สื่อรู้จักกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีบุคลิกที่ดูมาก ในขณะนั้นดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง เป็นช่วงการทำงานที่ลำบากที่สุด มีผู้ชุมนุมมาประท้วงที่กระทรวงแรงงานฯ และทำพื้นที่สกปรก ก็จะถูกปลัดกระทรวงแรงงานฯ ตาหนีที่ไม่ดูแลความสะอาด ในขณะนั้นกระทรวงแรงงานฯ ยังไม่มีงบประมาณรองรับ อาคารกระทรวงแรงงานฯ เป็นอาคาร ๓ ชั้น ชั้นบนสุดเป็นสถานที่ทำงานของข้าราชการระดับผู้บริหารสูงสุด ชั้นสองเป็นสถานที่ทำงานของผู้บริหารฝ่ายการเมือง สำหรับชั้นหนึ่งเป็นสถานที่ทำงานของฝ่ายเลขานุการของผู้บริหารฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ มีกองกลาง สำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี มีห้องกระจกขาว ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงานฯ ในส่วนของกองคลังเป็นฝ่ายสนับสนุน มีสถานที่ทำงานอยู่บนชั้น ๙ และ ๑๐ ของอาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐ ชั้น มีลิฟท์อยู่ ๒ ตัว เมื่อปลัดกระทรวงแรงงานฯ เชิญพบในช่วงเวลาใกล้เลิกงาน จะได้รับความลำบากมาก เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่เตรียมลงลิฟท์กลับบ้าน จึงต้องลงบันไดแทน ทำให้ไปพบปลัดกระทรวงแรงงานฯ ช้า ภายหลังจึงได้ย้ายสถานที่ทำงานพร้อมทีมงานไปอยู่ที่ชั้นแรก ของอาคาร ๓ ชั้น การทำงานต้องแก้ปัญหาหลายเรื่อง เช่น น้ำท่วมบริเวณอาคารกระทรวงแรงงานฯ ทำให้รดลายน้ำ ต้องให้เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ถ่ายภาพเพื่อนำไปของงบประมาณสร้างถนนรอบอาคารกระทรวงแรงงานให้สูงขึ้นซึ่งมีความสะดวกในปัจจุบัน นอกจากนี้มีปัญหาเรื่องสถานที่จอดรถ หรือหนูกัดสายโทรศัพท์ การจัดเตรียมอาหารดูแลผู้ชุมนุมประท้วงผู้บริหารกระทรวงแรงงานฯ เป็นต้น

ต่อมา ได้รับงบประมาณเพื่อสร้างอาคาร ซึ่งทุกกรมยกเว้นสำนักงานประกันสังคม ได้รับงบประมาณกรมละ ๑๐๐ ล้านบาท โดยไปปลูกสร้างที่หลักสี่ ซึ่งเป็นศูนย์ราชการในปัจจุบัน การปลูกสร้างอาคารต้องถมที่ดิน ซึ่งมีมูลค่า ๔๐ กว่าล้านบาท ซึ่งไม่คุ้มค่า ปลัดกระทรวงแรงงานฯ จึงได้เชิญรองผู้อำนวยการสำนักงานมาทานอาหารที่ชั้น ๑๐ ของอาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และได้ชวนชมทิวทัศน์รอบอาคารกระทรวงแรงงานฯ ซึ่งขณะนั้นที่ตั้งของห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นอาคารเตี้ย ๓ - ๔ อาคาร สำหรับการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้รับการแนะนำให้สร้างอาคารกระทรวงแรงงานฯ ในสถานที่

ดังกล่าวแทน...

ดังกล่าวแทน จึงได้ระดมเงินงบประมาณเพื่อสร้างอาคารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฯ กรมการจัดหางาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ ๓๐๐ ล้านบาท และจัดทำหนังสือขออนุมัติดังกล่าว เพื่อการออกแบบสร้างอาคารแฝด ๓ อาคาร และเนื่องจากสถานที่ที่มีจำกัด จึงได้ขอสร้างห้องประชุมที่เป็นสถานที่นี้

หลักในการบริหารงาน

การทำงานจะไม่ค่อยสนใจความรู้สึกรักหรือไม่พอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะคิดว่าเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน จะคิดเสมอว่าเป็นงานชิ้นสุดท้าย จึงต้องทำงานเสนอผู้บังคับบัญชาให้ดีที่สุด หากผลงานที่ทำออกมาดีหรือไม่ดีจะถือว่าเป็นประสบการณ์ในการทำงาน จะให้ความสำคัญกับทุกชิ้นงานทั้งงานเล็กและงานใหญ่ เช่นช่วงเวลาเป็นผู้อำนวยการกองคลัง จะให้ความสำคัญงานทำความสะอาดของห้องสุขา การจัดอาหาร การเตรียมอาหารกลางวัน อาหารว่าง เพราะได้รับการสอนจากผู้บังคับบัญชาว่าทุกงานเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ การจัดประชุมไม่ใช่สำเร็จได้จากผลการประชุม แต่ต้องมีองค์ประกอบของการจัดประชุมในสิ่งเล็กน้อยด้วย ไม่ว่าจะเป็นการจัดอาหารที่เหมาะสม การเตรียมที่นั่งสำหรับผู้เข้าประชุม เพื่อความเป็นมืออาชีพ เพราะฉะนั้นการเป็นข้าราชการมืออาชีพจึงต้องตัดสินใจตั้งแต่วันที่สมัครและสอบผ่านเข้ารับราชการ จึงต้องมีความภาคภูมิใจ เพราะปัจจุบันการสอบเข้ารับราชการต้องผ่านขั้นตอนการสอบข้อเขียนของ ก.พ. ซึ่งระดับปริญญาตรี สอบปีละครึ่ง ส่วนปริญญาโท สอบได้ทุกเดือน แต่การสอบจะยากขึ้นเพราะต้องสอบด้านสมรรถนะ ความแม่นยำในหลายสาขาวิชา ดังนั้น จึงต้องทำตัวให้เป็นข้าราชการมืออาชีพ ดังเช่น นักแสดงที่ต้องเล่นได้ทุกบทบาทเพื่อความเป็นมืออาชีพ แม้จะไม่ได้รับรางวัล แต่ผู้ชมก็ชื่นชมในฝีมือการแสดง การทำงานจึงต้องทุ่มเทอย่างเต็มที่เพราะได้รับเงินเดือนทุกเดือน ต้องมีสำนึกในความเป็นข้าราชการมืออาชีพ ดังเช่นอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้กล่าวว่า การไม่มีงานทำเป็นช่วงเวลาที่ยากเปลี่ยนอาชีพราชการ จึงต้องมีจิตสำนึกในการทำงาน แม้ไม่มีงานทำ การจัดเก็บ ดูแลระบบเอกสาร ก็ถือว่าเป็นงาน เพื่อให้คุ้มค่ากับเงินเดือนที่ได้รับ และในทุกวันจะมีการทบทวนว่า ได้ทำงานเสร็จหรือไม่ มีการทำอะไรบ้าง บางวันรู้สึกว่าได้ทำงาน เพราะมีแต่การประชุม ไม่มีผลงานเป็นรูปธรรม

การทำงานจะไม่มีหลักที่ชัดเจน เมื่อได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมการจัดหางาน จะตั้งใจทำทุกเรื่องที่ได้รับมอบหมาย แม้จะเป็นเรื่องเล็ก มีความภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานทั้งสิ้น จะเป็นผู้คิดในเชิงบวก ชอบการเดินร่ำ วายน้ำ ตีเทนนิส และ ร้องเพลง การตีกอล์ฟ แม้ไม่มีความเชี่ยวชาญ แต่สามารถสอนให้ผู้อื่นตีได้ดี เนื่องจากมีการคิดและสังเกตในบางเรื่องเป็นชะตาชีวิตที่ลิขิตมา แต่เมื่ออยู่แล้วทำงานเต็มที่ จะมีประสบการณ์สะสมไว้ และพร้อมที่จะเติบโต เมื่อมีช่องทางหรือโอกาสจะมีวันที่เรารอคอย

ความเป็นห่วงในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

เจ้าหน้าที่ของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ในช่วงเวลานี้จะมีงานหนักมาก งานจะมีความเร่งด่วน จึงต้องร่วมมือกันเพื่อให้ผ่านพ้นระยะเวลาี้ไปได้

ข้าราชการ...

ข้าราชการในส่วนภูมิภาค ทั้งแรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ผู้อำนวยการสถาบันหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานฯ ในช่วงนี้เป็นช่วงที่ต้องอดทน ใช้สติในการทำงานให้ดี ทำความเข้าใจกับนโยบายให้มองการเข้าร่วมการประชุมหัวหน้าส่วนราชการในช่วงนี้เป็นเชิงบวกเพื่อมีกำลังใจในการทำงาน เมื่อกลับไปทำงานจะได้มีการหารือกันและวางแผนงานในการทำงานร่วมกัน และมีความเป็นรูปธรรมให้เห็นชัดเจนว่าได้มีการบูรณาการทำงานร่วมกัน ตามที่ผู้บริหารสูงสุดได้ให้แนวทางไว้ ซึ่งอาจจะใช้ช่องทางผ่านทางผู้ตรวจราชการของกระทรวงหรือกรม เพิ่มเติมก็ได้ และนอกจากนี้ งานในภารกิจที่ได้ปฏิบัติอยู่แล้ว สามารถนำมาใช้ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ที่ได้มอบเป็นแนวทางได้ จึงควรร่วมบูรณาการและระดมความคิดเห็นกัน

หน่วยงานส่วนกลาง อาทิเช่น สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล สำนักบริหารกลาง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ผู้บังคับบัญชาของกระทรวงแรงงาน จะได้รับผลกระทบมาก อาจได้รับข้อสั่งการจนต้องมีการประสานขอความร่วมมือจากส่วนภูมิภาค ที่เป็นเรื่องเร่งด่วน จึงอาจจะไม่ถูกใจกัน ดังนั้น ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต้องเข้าใจกัน ส่วนภูมิภาค อาจจะบ่นได้เมื่อถูกเร่งรัดงาน แต่ขอให้ทำ เพราะทุกหน่วยงานมีศักยภาพ

กรมการจัดหางานมีภาพลักษณ์ทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งจากภาพลักษณ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้กล่าวถึงจะมีภาพลบมากกว่าบวก ดังนั้น จึงต้องสร้างความชัดเจน โดยมีขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ เปิดภาพลักษณ์ให้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นภาพ ขั้นตอน แผนภูมิการทำงาน หรือการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ที่สำคัญที่สุดคือการแสดงตนให้มีความชัดเจน

ภาพกระทรวงแรงงานที่ต้องการให้เป็น

ให้กระทรวงแรงงานมีความสมารถ เหมือนอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นางอัมพร นิติสิริ) เพราะมีความขยัน ตั้งใจทำงาน สามารถรวมพลังทีมงานเข้าร่วมทำงานได้อย่างน่าชื่นชม และมีบุคลิกที่มีความทันสมัย สวย ยิ้มง่าย อารมณ์ดี มีทักษะ เทคนิคในการนำเสนอ เมื่อมีภาพลักษณ์เช่นนี้ จะทำให้กระทรวงแรงงาน มีความยืดหยุ่นไม่แข็งกระด้าง

นอกจากนี้ให้กระทรวงแรงงานมีความพร้อมในการทำงานร่วมกับกระทรวงอื่น และในกระทรวงแรงงานด้วยกัน สำนักงานปลัดกระทรวงฯ จะเปรียบเป็นแม่บ้าน ต้องทำหลายอย่าง และรวมทุกกรมเข้าด้วยกัน อาจจะไม่ถูกใจบ้าง อีกทั้งต้องนำนโยบายแปลงไปสู่การปฏิบัติ ให้ใกล้เคียงกับนโยบายมากที่สุด การให้ทุกกรมมีความเห็นตรงกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นเรื่องค่อนข้างยาก จึงต้องใช้ความอดทน แต่การบูรณาการทำงานร่วมกัน ได้เริ่มดำเนินการในช่วงนายนคร ศิลปะอาชา ดำรงตำแหน่งหัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ซึ่งได้รับนโยบายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ในการรวมทีมเพื่อเตรียมความพร้อมในการบูรณาการทำงานร่วมกับกระทรวงอื่น สำนักตรวจและประเมินผล ซึ่งมีภารกิจและผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน จึงต้องรับผิดชอบ
รับผิดชอบ...

รับผิดชอบการประสานงานกับผู้ตรวจทุกกรมและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งการทำงานมีปัญหาบ้าง แต่ก็ได้นำไปเป็นแนวทาง และการแก้ไข ทีมงานของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน มีการบูรณาการทำงานกันอย่างแท้จริง เพราะได้รับคำ ชื่นชมจากหน่วยงานภายนอก มีการบูรณาการแผนการตรวจราชการและนำไปไว้ในแผนการตรวจราชการของประเทศ และกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้นำแผนไปถ่ายทอดและจัดทำแผนการตรวจราชการของกรม ซึ่งมี ประเด็นการตรวจ ตัวชี้วัด ข้อสั่งการ หนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัดที่จะไปตรวจ มีการวิเคราะห์ SWOT ประเมิน ความเสี่ยงที่มีความเป็นรูปธรรมมาก

การจัดทำแผนแม่บทของกระทรวงแรงงาน เดิมจะจัดทำร่างก่อนและเชิญกรมมายอมรับ แต่ได้มีการเปลี่ยนแปลงโดยให้ทุกกรมส่งเจ้าหน้าที่มาร่วมดำเนินการ ซึ่งเป็นระดับปฏิบัติแต่มีคุณภาพ เป็นทีมมันสมอง ที่ขอแนะนำให้ผู้บริหารเรียกใช้ ทีมจัดทำยุทธศาสตร์ จะเป็นกลุ่มวิชาการที่มาจากทุกกรมรวมทั้งสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีเจ้าหน้าที่จากทุกสำนัก มาเข้าร่วม เป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงความ คิดเห็น มีความรับผิดชอบ และเสียสละเวลา

ขณะที่จัดทำร่างแผนแม่บทฯ ได้จัดทำกันอย่างละเอียด รอบคอบ มีการทำประชาพิจารณ์กัน หลายครั้ง เพื่อรับฟังความคิดเห็นและการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและให้คำแนะนำ จนเป็น แผนแม่บทของกระทรวงแรงงาน ที่มีความสมบูรณ์

ดังนั้น นโยบายที่ได้รับมอบแนวทางในวันนี้ จะยากกว่าแผนแม่บทของกระทรวงแรงงาน ที่ไม่มี อะไรเลยได้อย่างไร จะไม่มีความยาก หากได้เข้าร่วมบูรณาการทำงานร่วมกัน รวมพลังและใช้ศักยภาพที่มีอยู่ แสดงผลงานออกมา จะทำให้กระทรวงแรงงาน ส่งางามอย่างอธิปไตยกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นางอัมพร นิติสิริ) ที่มีความสวย เก่ง ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความสว่างไสว เมื่อกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีข้อมูล มีความ สามัคคี ยิ้มแย้มแจ่มใส สวย ส่งางาม แต่งตัวเหมาะสม จะทำให้เป็นกระทรวงที่อยู่ระดับหน้า และมองไม่เห็น กระทรวงอื่น นอกจากนายกรัฐมนตรีนี่ เพราะกระทรวงอื่นจะอยู่ด้านหลังกระทรวงแรงงาน

การเสวนาประสบการณ์จากผู้บริหาร : จากรุ่นสู่รุ่น จากใจถึงใจ
โดย นางอัมพร นิตสิริ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา ได้เริ่มทำงานที่กรมแรงงานเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๑๘ เป็นลูกจ้างชั่วคราวอยู่ ๖ เดือนและได้ใช้ความรู้ตรงนั้นมาสอบบรรจุเป็นข้าราชการ ได้รับการบรรจุเมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๑๘ จากวันนั้นจนถึงวันนี้ขอบอกว่าถือเป็นลูกหม้อ เคยเป็นมาในทุกตำแหน่งก็เลยไม่รู้ ว่าโชคดีหรือโชคร้ายของคนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพราะไม่ว่าอย่างไร จะอยู่ตำแหน่งไหนก็เคยอยู่มาหมด ก็เลยเป็นเหตุที่จะรู้ว่างานตรงนี้เหนื่อยจริงหรือเปล่า เพราะเราต้องยอมรับในภาพราชการ บางตำแหน่งงานล้นมือ บางตำแหน่งก็งานว่าง ยกตัวอย่างตอนที่ไปนั่งเป็นผู้เชี่ยวชาญไม่ว่าในระดับ ๙ หรือในระดับ ๑๐ ก็ตาม ในโครงสร้างราชการไม่มี Job Description ที่แน่นอน ผู้เชี่ยวชาญต้องทำตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย เวลาที่ได้งานหนักจะมีความสุขมาก เวลาที่ทำงานหนักจะไม่มีความรู้สึกท้อแท้เลย มีท้อแท้บ้างเป็นบางช่วง ช่วงที่ท้อแท้มากที่สุดคือช่วงที่งานน้อยมาก ตอนที่ไปนั่ง ๓ ถึง ๕ อยู่สมุทรสาคร งานเยอะมากทำทั้งวัน ทันทึที่ย้ายกลับเข้ามาอยู่ สรต. สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ก็ยังงานเยอะอยู่ ทันทึที่ได้ ๖ ย้ายขึ้นไปอยู่ชั้น ๖ ฝ่ายค่าทดแทน เดือนหนึ่งให้ประชุมกรรมการแค่หนึ่งเดียว ช่วงนั้นเป็นช่วงที่ทรมานมาก เคยคิดอยากออกจากราชการ ก็ไปลองสมัคร แต่อายุก็จะเกินแล้ว อายุ ๓๕ แล้ว ไม่มีที่ไหนเค้ารับ อย่างกระนั้นเลย กลับมาสู้อต่อดีกว่า กลับมาสร้างงาน ฉะนั้นจากประสบการณ์ที่ผ่านมา มีความรู้สึกชอบทำงาน ถ้างานเยอะมีความสุข วันเวลาจะหมดไปเร็ว งานน้อยก็ต้องไปสร้างงาน เพราะฉะนั้นเวลาให้ความสำคัญกับหน่วยงาน แต่ละจังหวัดใหญ่เล็กไม่เท่ากัน เพราะจังหวัดใหญ่งานจะหนักแบบตั้งรับ แต่งานจังหวัดเล็ก ๆ จะต้องสามารถ Create ได้ จะต้องรู้จักเด่นในจังหวัดมีอะไร ต้องทำอะไร แล้วการสร้างงานเป็นเรื่องที่ยากมากเปรียบเสมือนร้านอาหารที่ขายดีอยู่แล้ว เพียงแต่บริการลูกค้าให้ทัน แต่ร้านอาหารที่ขายไม่ดีเลยทำอย่างไรจะให้อร่อยกว่าฉันมีอาหารอร่อย มีอยู่ช่วงที่ท้ออยากจะทำปัญหาเพราะงานน้อย แต่มีความเชื่อว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้

ถามว่าเป็นอธิบดีอดีตอธิบดี ลำบากใจ ในเรื่องแต่งตั้งโยกย้าย ที่มีการฝากเด็กเส้นหรือไม่ เป็นเรื่องธรรมดาของคนเป็นอธิบดี ถ้าราคาญก็อย่ามาเป็นอธิบดี นั่นคือวิถีคิด ระบบราชการปัจจุบันนี้ ไม่พ้นเพราะฉะนั้นสิ่งที่ทุกคนจะต้องเตรียมตัว คือท่านจะต้องมีความรู้ ความสามารถและมีการนำเสนอตัวเองที่เหมาะสม ท่านจึงจะเจริญก้าวหน้า คนกรมสวัสดิฯ ทำงานหนัก แต่นำเสนอตัวเองไม่ค่อยเป็น เพราะทำงานอย่างเดียว ผู้ใหญ่ไม่รู้จัก จะต้องก้าวผ่านความรู้สึกว่าเราต้องประจบประแจงคนนั้นคนนี้เปลี่ยนเป็นใช้น้ำใจจริง น้ำใจไม่ตรีมาแทนแล้วเราจะก้าวผ่านทุกสิ่งทุกอย่างไปได้

สิ่งที่ประทับใจมากในฐานะที่ดูแลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สิ่งที่เรารู้สึกภาคภูมิใจร่วมกันคือ เราเป็นคนจนผู้ยิ่งใหญ่ เนื่องจากเป็นกรมที่ได้รับงบประมาณเกือบน้อยที่สุด แต่แต่ต้องมีค่าเบี้ยเลี้ยงค่าน้ำมัน ในการออกตรวจ เพราะฉะนั้นความสำคัญของกรมสวัสดิฯ เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความเป็นตัวตนของตนเอง

ทุกคน.....

ทุกคน ทุกคนจะต้องมีบุคลิกภาพ มีความรู้ ความสามารถ ที่จะไปโน้มนำให้นายจ้างลูกจ้างเชื่อถือ ปฏิบัติตาม ปฏิบัติต่อกันเป็นอย่างดี ต้องมาปลูกปั่นพวกเดียวกัน ปลูกกระตมหัวใจของเราให้พองโตเพื่อที่จะมีกำลังใจในการทำงาน ที่ถามว่าเรายังใหญ่อย่างไรรึนั้น เรามีหลักการบริหารราชการ เรามั่นใจใช้หลัก Good Government ในเรื่องหลักนิติธรรม คุณธรรม ความคุ้มค่า ความมีประสิทธิภาพ แล้วผลการประเมินจากภาพประชาชนที่มารับบริการ คะแนนที่เราได้รับสูงสุดในภาพที่ประชาชนให้กับเรา คือความซื่อสัตย์สุจริต

หลักในการบริหารที่ทำให้ประสบความสำเร็จในทุกวันนี้ ใช้หลักในวาระต่าง ๆ กันไปตามวาระ และโอกาส ให้ดู Feed back กลับมา เป็นคนตัดสินใจที่เร็ว แต่ไม่พลาด เพราะว่าการตัดสินใจต้องอยู่บนฐานข้อมูลที่แม่นยำและตรง มีธรรมะประจำใจ ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แม้กระทั่งตัวเอง วันที่ครบอายุ ๖๐ ปี เมื่อแรกได้รับการบรรจุ ท่านพรชัย รองปลัดกระทรวงท่านบอกว่าคงอยู่ไม่นานก็คงจะไปทำงานภาคเอกชน แต่นี่ก็อยู่มาได้จนถึงอายุ ๖๐ ปี สิ่งที่ผ่านมาทั้งหมด รู้สึกดีใจว่าไม่ได้ทำผิดต่อราชการและประชาชนเลยแม้จะอยู่ในตำแหน่งอธิบดีก็ตาม ด้วยการที่ใช้หลัก Good Government จริง เมื่อเราใช้หลักกฎหมายที่ตรง ไม่ลำเอียง และมีคุณธรรม รักประชาชน สงสารคนด้อยโอกาส ในขณะเดียวกัน ก็ต้องปลูกเร้าคนของเราให้ไปในทิศทางเดียวกัน และที่ประทับใจมาก ขอเรียนว่าในตำแหน่งอธิบดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นที่พอใจของคนที่มาจากกรมอื่นๆ แม้ไม่ยอมมา แต่ก็ต้องมา กรมก็อยากให้เห็นของกรมขึ้นก็ไม่ได้ขึ้นเพราะฉะนั้นข้อจำกัดคือเจริญเติบโตแล้วก็หยุดที่ผู้อำนวยการสำนัก คงจะต้องฝากไว้ ระบบคุณธรรมภายในกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้สิ่งที่ได้พูดตลอดและได้เริ่มเรียนให้ผู้ใหญ่ได้ทราบแล้วว่าตำแหน่งแรงงานจังหวัด ๒๕ ตำแหน่งเกิดจากการยุบตำแหน่งของกรมต่าง ๆ มารวมแล้วแชร์กันว่าจะกระจายเมื่อได้ ๙ มาแล้ว ๒๕ ตำแหน่งกรมเอาไปกรมละ ๕ ตำแหน่ง ตำแหน่งหายไปจากกรม ขอพูดในนามกรม คนของเราเกษียณด้วยซี ๘ ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของอธิบดีซึ่งต้องดูแล สิ่งที่ทำได้ก็จะขอพูดด้วยวาจา ว่ากระทรวง กรม เป็นคนละนิติบุคคล พอยุบตำแหน่งไปแล้ว จะต้องได้ ๕ ตำแหน่ง จึงได้ทำหนังสือจากกรมถึงกระทรวง เรียนให้ท่านทราบว่าขณะนี้ตำแหน่งที่เคยถูกยุบไปมันหายไป และได้รับทราบที่กำลังจะได้รับการเปลี่ยนมาให้ ขอขอบคุณกระทรวงมา ณ ที่นี้ก้าวต่อไป อันนี้พูดในนามอธิบดีกรมสวัสดิฯ ฝากเอาไว้ว่าตำแหน่งรองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานปล่อยให้คนกรมสวัสดิฯ ขึ้นบ้าง เมื่อปีที่แล้วมีการชุมนุมประท้วงที่แรงมาก ในมุมมองของแต่ละมิติ กระทรวงลำบาก กรมก็ลำบากเหมือนกัน การประท้วงติดต่อกันหลายวัน แต่ก็จบลงด้วยฝีมือของรองอธิบดีที่เป็นลูกหม้อของกรมสวัสดิฯ คือท่านสมชาย ก่อนหน้านั้นก็เป็นท่านอาทิตย์ ซึ่งตอนนี้เป็นผู้ตรวจราชการกระทรวง และผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์และทีมงานที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องปรบมือให้เพราะเขาเหนื่อยมาก ซึ่งจะต้องเลื่อนกันหมดแล้ว แต่พอถึงเวลาที่ปรากฏว่ามีกรมอื่นเข้ามา ซึ่งเขาก็ไม่ยอมเข้ามา แต่เมื่อมาแล้ว หน้าที่ของอธิบดีก็รักน้องๆ ทุกคน ไม่ได้รังเกียจ ไม่ได้คิดว่าไม่ใช่คนกรมสวัสดิฯ มาแล้วไม่ยินดีต้อนรับ ใครมีความทุกข์ไม่สบายใจมา

กรมสวัสดิฯ.....

กรมสวัสดิการและอาชีวศึกษา โอบอุ้ม รักใคร่ กลมเกลียว ตอนนี้เราเป็น Happy workless เป็นคนจนผู้ยิ่งใหญ่ ตำแหน่งหน้าที่นั้นคงไม่ใช่จุดสูงสุดของชีวิตอย่างเดียว การมีโอกาสทำงานให้กับประเทศชาติและประชาชน ถือว่าเป็นกุศลอันสูงสุด ถือว่าที่มีชีวิตที่ดีทุกวันนี้เพราะอาศัยราชการทำบุญทุกวันกับประชาชน และนอกจากนั้นมีโอกาสก็ได้พาคนเข้าวัด และสามารถเป็นศูนย์รวมให้คนเข้ามาร่วมทำบุญทอดกฐิน จนกระทั่งมาถึงปัจจุบันนี้ทำบุญ ด้วยการขอบริจาคและมาช่วยกันโดยเราเป็นแกนกลาง ก็คิดว่าบุญกุศลเหล่านั้นส่งผลให้รู้สึกสบายอยากฝากว่า น้อง ๆ ทุกคน ถ้าเราทำงานด้วยความซื่อสัตย์จะมีสิ่งดี ๆ เป็นอัครจรรยาต่อชีวิตจะแต่จะต้องได้หรือไม่จะเป็นจริงหรือไม่ได้พบอัครจรรยาของชีวิตมากมาย ก็อยากจะฝากว่าขอให้เราทุกคนทำความดีกันต่อไป

ท่านสุนันท์บอกว่ากระทรวงแรงงานต้องแข็งแรงเพื่อที่จะต้องไปจับมือกับกระทรวงอื่นได้อย่างสง่างาม ต่อเนื่องจากท่านสุนันท์ มองว่ากระทรวงแรงงานมีจุดแข็งอยู่แล้ว แต่ว่าเรามาทำให้อ่อนแอเพราะฉะนั้นเราจะเข้มแข็งขึ้นได้โดยที่เราต้องรู้จักเป้าหมายจริง ๆ ของเรา ประชากรกลุ่มเป้าหมายมี ๓๐ กว่าล้านคน ทำจริง ๆ ๑๐ ล้านคน และยึดเป็นหลักมานาน ถือว่าเราย่ำอยู่กับที่ในภารกิจเดิม ซึ่งสามารถขยายงานได้อีกเยอะ ท่านที่มาอยากให้กระทรวงแรงงานเป็นเกรดเอ ไม่ใช่เป็นเกรดซี คิดว่าเราทำให้ดีที่สุด ก็จะเกรดเอเอง เราต้องปักธงใหญ่ของเราว่า กระทรวงแรงงานต้องไปชี้หน้าให้คนอื่นทำงานตามเรา เพราะจริง ๆ แล้ว โดย process ของการทำงานทั้งหมดเป็นเรื่องของทฤษฎีบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น เพราะเราให้บริการในการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ก่อนเข้าทำงานเรามีการพัฒนาให้ พอเข้าไปทำงานเสร็จเรามีหลักของการรักษา และใช้พนักงานให้คุ้มค่าด้วยกฎหมายของกระทรวงและประกันสังคมมีทั้งระบบสวัสดิการที่มั่นคงแข็งแรง เมื่อเป็นเช่นนี้ เราต้องขยายกลุ่มไปสู่แรงงานนอกระบบด้วย นั่นคือต้องทำงานกับประชากรกว่า ๓๐ ล้านคนให้ได้ แล้วเมื่อนั้นเราต้องมีระบบข้อมูลที่เข้มแข็งและสามารถช่วยกระทรวงศึกษาธิการช่วยทบวงมหาวิทยาลัยได้ ให้กระทรวงศึกษาธิการสามารถวางแผนการศึกษาได้ โดยเราเป็นคนชี้เป้าว่าขณะนี้ทิศทางเศรษฐกิจในปี ๕๕-๕๘ จะมีนักลงทุนประเทศใดเข้ามาลงทุนในประเทศไทยบ้างเขากำลังต้องการบุคลากรในระดับ ปวช. ปวส. เท่าไทร์ ปริญญาตรีขึ้นไป เท่าไทร์ ระดับ Unskilled Labor เท่าไทร์ ถ้าเราชี้หน้าได้อย่างนี้ กระทรวงศึกษาธิการก็ต้องมาช่วยเราไม่ใช่เราช่วยกระทรวงศึกษา จริง ๆ ของเราต้องเป็นร่มใหญ่ รวมถึงกระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ทั้งหลายทั้งปวง เมื่อเข้าท่านรัฐมนตรีบอกว่า ทุกสิ่งทุกอย่างเป็นเรื่องของมนุษย์สร้าง เครื่องจักรไม่ได้เกิดขึ้นเอง มนุษย์เกิดก่อนแล้วจึงมีเครื่องจักรเพราะฉะนั้นคนจึงเป็นตัวจักรสำคัญมากในการที่จะต้องพัฒนาแล้วเดินไปข้างหน้าตรงนี้ ต้องปักให้ชัดว่า เราจะดูแลประชากรกำลังแรงงานแต่ไม่ใช่ดูแลคำว่าแรงงาน คำว่ากำลังแรงงานคือคนที่อายุ ๑๕ ถึง ๖๐ ปีซึ่งพร้อมจะทำงานแล้วสามารถสร้างพลังทางเศรษฐกิจได้ เราต้องดูแลทั้งหมด เมื่อคราวที่แล้วเรื่องเช็คช่วยชาติ ๒,๐๐๐ บาท ถ้าเป็นแม่ค้าเป็นแท็กซี่ หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระซึ่งเป็นกำลังแรงงานสำคัญของประเทศ จะน้อยใจมาก ถ้าเขารวมตัวกันติดจะต้องมาเรียกร้องความเหลื่อมล้ำของการจัดการเข้าถึงสวัสดิการที่รัฐจัดให้ ว่าคนที่อยู่ในตลาดแรงงาน ๑๐ ล้านคน มีระบบทุกอย่าง คุ้มครอง ค่าจ้างทั้งหลาย แต่ไม่ได้จริง

เพราะเวลา...

เพราะเวลาเศรษฐกิจตกต่ำมีคนได้ค่าจ้างวันละไม่กี่บาทต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ทำไมเค้าไม่ได้รับการคุ้มครองดูแล เพราะฉะนั้นต้องแก้ตรงนี้ เราบอกว่าไม่ได้รับงบประมาณ ทางนั้นก็บอกว่าทำงานก่อนถึงจะจัดสรรงบประมาณ จัดคนเพิ่มให้ เพราะฉะนั้นอันนี้เป็นโจทย์ตัวหนึ่ง ที่คิดว่าในอนาคต พวกเราน่าจะสามารถนำมาขยายงานได้ต่อไป

สรุปการประชุมกลุ่มย่อย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การประชุมกลุ่มย่อยรายการ ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มี นายพูนศักดิ์ เศรษฐนันท์ ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานการประชุม ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยหัวหน้าส่วน การสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่ประชุมได้หารือแนวทางการดำเนินงาน ร่วมกันใน ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ แนวทางการดำเนินงาน ในช่วง ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ ๒๕๕๕

เนื่องจากพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ จะประกาศใช้ ไม่ทันวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้แจ้งให้ทุกหน่วยงานใช้งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ ไปพลางก่อน ทั้งนี้ประธานได้ให้ผู้อำนวยการกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องชี้แจงกรอบ แผนปฏิบัติที่ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ ไปพลางก่อน ให้แก่สำนักงานแรงงาน จังหวัดได้รับทราบ ดังนี้

๑) ผลผลิต การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน

๑.๑) กิจกรรมหลัก พัฒนาเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน

- (๑) สนับสนุนการดำเนินงานเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน โดย กลุ่มสนับสนุน เครือข่ายและประสานภูมิภาค
- (๒) ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงาน โดย กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสาน ภูมิภาค

๑.๒) กิจกรรมหลัก บริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน

- (๑) การบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน โดย กลุ่มบูรณาการขจัดความยากจน
- (๒) พัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน โดบ ศูนย์บริการประชาชนกระทรวง แรงงาน
- (๓) แจ้งเหมา พนักงานขับรถยนต์ ๓๕ อัตรา โดย กลุ่มงานบูรณาการขจัดความ ยากจน

๑.๓) กิจกรรมหลัก แจ้งงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือนร้อน ด้านอาชีพ

- (๑) โครงการแจ้งงานเร่งด่วนฯ โดย กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์

๑.๔) กิจกรรมหลัก.....

๑.๔) กิจกรรมหลัก จ้างบัณฑิตอาสาสมัคร

(๑) จ้างบัณฑิตแรงงาน โดย กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค

๒) ผลผลิต ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน

๒.๑) กิจกรรมหลัก ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยพัฒนา ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน

(๑) พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน โดย กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลัง
แรงงาน

(๒) จ้างเหมาเจ้าหน้าที่จัดทำข้อมูล ๗๕ จังหวัด โดย ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการ
แรงงาน

๒.๒) กิจกรรมหลัก พัฒนายุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอด้านแรงงาน

(๑) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดย สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

(๒) การจัดทำแผนความต้องการด้านแรงงาน โดย กลุ่มงานบูรณาการขจัดความ
ยากจน

๒.๓) กิจกรรมหลัก ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

(๑) การติดตาม วิเคราะห์ และประเมินผล การดำเนินงานตามนโยบาย

ยุทธศาสตร์ และแผน ของสำนักงานแรงงานจังหวัด โดย กลุ่มงานวิเคราะห์
และประเมินผล

๒.๔) กิจกรรมหลัก พัฒนาระบบบริหาร

(๑) จ้างเหมาเจ้าหน้าที่จัดทำข้อมูล ๗๕ จังหวัด โดย ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการ
แรงงาน

ประเด็นที่ ๒ ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการดำเนินงาน

ที่ประชุมได้นำเสนอปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการดำเนินงานและร่วมกันหา
แนวทางแก้ไข ดังนี้

๑) การใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ ไปพลางก่อน จะมี
หลักเกณฑ์อย่างไร

แนวทางแก้ไข การใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔
ไปพลางก่อน ให้ใช้ไม่เกินกึ่งหนึ่งของงบประมาณรายจ่ายแต่ละรายการ โดยกลุ่มงานคลังและพัสดุ จะดำเนินการ
จัดทำรายละเอียดของการใช้จ่ายแต่ละรายการภาพรวมเป็นตาราง และจะจัดส่งให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทราบ

๒) โปรแกรม.....

๒) โปรแกรมพัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน ของส่วนกลาง ระบบใช้ไม่ค่อยได้ แนวทางแก้ไข ให้กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงานพัฒนาโปรแกรมให้สมบูรณ์ ใช้ประโยชน์ได้

๓) โครงการติดตาม วิเคราะห์ และประเมินผล การดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน ของสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งจะต้องติดตามประเมินผลโครงการของหน่วยงานในสังกัด จะใช้แนวทางคัดเลือกโครงการอย่างไร เพราะอาจเกิดปัญหากับหน่วยงานที่ถูกประเมินได้

แนวทางแก้ไข กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผลจะได้ประชุมหารือทุกกรม ในส่วนกลางก่อน จะให้ประเมินผลในโครงการใดได้บ้าง โดยจะได้แจ้งให้แรงงานจังหวัดได้ทราบ และใช้เป็นแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้จะกำหนดกรอบไปให้ ๓ เรื่อง และให้แรงงานจังหวัดคัดเลือกประเมินเพียง ๑ เรื่องเท่านั้น

๔) การขาดแคลนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องใช้วิธีการจ้างเหมาพนักงาน แนวทางแก้ไข ให้กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและระบบงานจัดทำโครงสร้างขยายอัตราพนักงานราชการ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้แก่สำนักงานแรงงานจังหวัด

ประเด็นที่ ๓ แนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงแรงงาน ประเด็น แรงงานมีรายได้วันละไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาท

ที่ประชุมได้หารือกันอย่างกว้างขวางในเรื่องนโยบายกระทรวงแรงงาน ประเด็น แรงงานมีรายได้วันละไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาท โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) แรงงานจังหวัดจะต้องนำเรียนปรึกษาผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อดำเนินการตามนโยบาย

๒) ในแต่ละจังหวัดต้องมีข้อมูลวิชาการที่ชัดเจน เพื่อใช้ประกอบการการตัดสินใจของคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด เช่น ข้อมูลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานตามคุณภาพ ซึ่งเมื่อสำรวจจะพบว่าส่วนใหญ่จะมีค่าใช้จ่ายใกล้เคียงวันละ ๓๐๐ บาท อยู่แล้ว รวมถึง มาตรการการลดภาระสถานประกอบการ

๓) ในสภาพเช่นนี้ แรงงานจังหวัดอาจอยู่ในภาวะกดดัน ให้ทุกคนทำงานอย่างเต็มที่ เตรียมข้อมูลให้ดี สำหรับผลการขึ้นค่าจ้างจะเป็นเรื่องของคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดเป็นเบื้องต้น และสุดท้ายจะเป็นมติของคณะกรรมการค่าจ้างกลาง ดังนั้นจึงให้แรงงานจังหวัดทำอย่างที่ดีที่สุด โดยเฉพาะการเขียนรายงานการประชุมคณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด

สรุปผลการประชุมกลุ่มย่อย กรรมการจัดหางาน
เพื่อทบทวนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕
วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๔ ณ ห้องประชุมเทียน อชกุล ชั้น ๑๐ กรรมการจัดหางาน

ประเด็นที่ ๑ ปัญหา/อุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหาของการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไข
๑. ความไม่สอดคล้องกันระหว่างคุณสมบัติของผู้สมัครงานและความต้องการของตลาดแรงงาน	หารือกันอย่างจริงจังระหว่างกระทรวงแรงงาน สถาบันการศึกษา และสถานประกอบการ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา และประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน
๒. การจัดสรรเป้าหมายและงบประมาณไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และสภาพสังคมเศรษฐกิจของจังหวัด ทำให้หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ และไม่บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด	ประสานหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ที่กำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบ และพิจารณาจัดสรรตามกรอบงบประมาณที่กรมการจัดหางานได้รับการจัดสรร และหากหน่วยปฏิบัติในพื้นที่มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ ก็ให้แจ้งและชี้แจงเหตุผลในการขอปรับเป้าหมาย ซึ่งส่วนกลางจะพิจารณาและปรับแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่กระทบเป้าหมาย ผลผลิต กิจกรรมในภาพรวมของกรม
๓. บางโครงการ/กิจกรรมขาดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ และการขอรับบริการบางกระบวนการ เช่น การขอรับใบอนุญาตทำงาน มีหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน	จัดทำคู่มือ รายละเอียดแนวทางการดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้ชัดเจนและออกระเบียบ ข้อปฏิบัติให้ชัดเจน เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
๔. การรายงานผลและการบันทึกข้อมูลมีแนวทางการปฏิบัติที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	จัดประชุมชี้แจง และทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานให้หน่วยปฏิบัติในพื้นที่
๕. ระบบสารสนเทศในประเทศล่าช้า ไม่ทันสมัย ทำให้ผู้ใช้บริการไม่พึงพอใจ	ของบประมาณเพื่อปรับปรุงระบบสารสนเทศในประเทศให้ทันสมัย และรวดเร็ว
๖. เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติและระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุน้อย	จัดประชุมอบรมการจัดซื้อ/จัดจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ประเด็นที่ ๒ แนวทางการดำเนินงานในช่วง ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ ๒๕๕๕ และช่วง ๖ เดือนหลังเมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณปี ๒๕๕๕

■ แนวทางการดำเนินงานในช่วง ๖ เดือนแรก

- ๑) ให้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ ไปพลางก่อน
- ๒) ร่วมกับแรงงานจังหวัด ดำเนินการสำรวจสถานประกอบกิจการที่ได้รับผลกระทบจากการเพิ่มค่าจ้าง ๓๐๐ บาท
- ๓) เข้าร่วมให้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำ รองรับนโยบายค่าจ้าง ๓๐๐ บาท ในที่ประชุมอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัด
- ๔) รวบรวมข้อมูลตำแหน่งงานว่างรองรับค่าจ้าง ๓๐๐ บาท

■ แนวทางการดำเนินงานในช่วง ๖ เดือนหลัง

- ๑) ดำเนินการโครงการตามนโยบายรัฐบาลที่กรมได้รับการจัดสรรงบประมาณ
- ๒) ปรับแผนงาน/โครงการ ที่ได้ดำเนินการโดยใช้งบประมาณปี ๒๕๕๔ ไปพลางก่อน ให้สอดคล้องกับแผนงาน/โครงการที่ได้รับงบประมาณปี ๒๕๕๕ และสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล
- ๓) เร่งรัดดำเนินการโครงการใหม่ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณปี ๒๕๕๕ รองรับนโยบายค่าจ้าง ๓๐๐ บาท

ประเด็นที่ ๓ แนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงแรงงาน

๑. แรงงานมีรายได้วันละไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาท โดยมีโครงการ/กิจกรรม รองรับ ได้แก่

- ๑) โครงการศูนย์ตรีเทพเพื่อการจ้างงานและยกระดับรายได้ครบวงจร เป้าหมาย ๙๐,๐๐๐ คน
- ๒) โครงการนัดพบตลาดงานเชิงคุณภาพ เป้าหมาย ๑๐๐,๐๐๐ คน
- ๓) โครงการสถานีชุมชนอาชีพ เป้าหมาย ๑ สถานี
- ๔) โครงการเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้ เป้าหมาย ๑๕๒ รุ่น/๓,๐๔๐ คน
- ๕) โครงการรับงานสู่บ้านเพิ่มรายได้ในครัวเรือน เป้าหมาย ๑๓,๐๐๐ คน
- ๖) โครงการจุดประกายการจ้างงานผู้สูงอายุ เป้าหมาย บุคลากรสถานประกอบการ ๘,๑๐๐ คน ผู้สูงอายุได้รับการจ้างงาน ๘๑๐ คน
- ๗) โครงการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานที่มีทักษะพิเศษ เป้าหมาย ๕,๐๐๐ คน
- ๘) โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศการส่งเสริมการมีงานทำและศูนย์ข้อมูลอาชีพ เป้าหมาย ๙ ระบบ

๙) โครงการ...

๙) โครงการเตรียมความพร้อมด้านภาษาเพื่อไปทำงานต่างประเทศ (e - learning) เป้าหมาย

๑ ระบบ

๑๐) โครงการพัฒนาระบบข้อมูลแรงงานมีฝีมือที่เดินทางกลับจากการทำงานต่างประเทศ

เป้าหมาย ๑ ระบบ

๑๑) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายของกรมการจัดหางาน เป้าหมาย

๒๖ คน

๒. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อการมีงานทำ โดยมีโครงการ/กิจกรรม รองรับ ได้แก่

๑) กิจกรรมการให้บริการจัดหางานในประเทศ เป้าหมาย ๗๑๙,๓๐๖ คน

๒) กิจกรรมการให้บริการจัดหางานต่างประเทศ เป้าหมาย ๑๔๓,๗๐๐ คน

๓) กิจกรรมการให้บริการแนะแนวอาชีพ เป้าหมาย ๑,๐๖๓,๐๐๐ คน

๔) กิจกรรมการให้ความคุ้มครองคนหางานตามกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เป้าหมาย ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน

๕) กิจกรรมการให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เป้าหมาย ๗,๐๐๐,๐๐๐ คน

๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยมีโครงการ/กิจกรรม รองรับ ได้แก่

■ จัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว เป้าหมาย ๘๓๖,๘๐๐ คน ๘๖๐,๓๐๐ ครั้ง

๑) กิจกรรมพิจารณาคำขออนุญาตทำงานและจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน เป้าหมาย ๘๓๖,๘๐๐ คน ๘๖๐,๓๐๐ ครั้ง

๒) กิจกรรมตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ เป้าหมาย ๒๔๓,๗๙๐ คน ๓๗,๓๓๐ แห่ง

สรุปผลการประชุมกลุ่มย่อย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เพื่อทบทวนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕
วันศุกร์ที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๔
ณ ห้องประชุมปกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นที่ ๑ ปัญหา/อุปสรรคและแนวทางแก้ไขการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี ๒๕๕๔

ปัญหา/อุปสรรค

- ๑) บางหน่วยงานไม่มีกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัด
- ๒) งบประมาณบางโครงการจัดสรรล่าช้าและขาดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ
- ๓) สถานประกอบการกิจการยังไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตามพ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางแก้ไข

- ๑) ปรับแผนการดำเนินงานประจำปี ๒๕๕๕ โดยให้ สพท./ศพจ.ทบทวนเป้าหมายการดำเนินงาน ในเบื้องต้นให้พิจารณาปรับเป้าหมายระหว่างศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเฉพาะในเครือข่าย โดยไม่กระทบเป้าหมาย ผลผลิต กิจกรรมในภาพรวมของกรม
- ๒) เร่งรัดประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรมตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ
- ๓) จัดทำคู่มือ รายละเอียดแนวทางการดำเนินงานโครงการให้ชัดเจน

ประเด็นที่ ๒ แนวทางการดำเนินงานในช่วง ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ ๒๕๕๕ และช่วง ๖ เดือนหลังเมื่อได้รับจัดสรรงบประมาณ ๒๕๕๕

แนวทางการดำเนินงานในช่วง ๖ เดือนแรก

- ๑) ในระหว่างที่ยังไม่มีการจัดสรรงบประมาณใหม่ ปี ๒๕๕๕ ยังไม่สามารถดำเนินการกิจกรรมที่เป็นงบรายจ่ายอื่นได้
- ๒) ให้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ ไปพลางก่อน
- ๓) เร่งรัดประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจให้กับผู้ประกอบการเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน รongรับค่าจ้าง ๓๐๐ บาท
- ๔) ร่วมกับแรงงานจังหวัด ดำเนินการสำรวจสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการเพิ่มค่าจ้าง ๓๐๐ บาท
- ๕) เข้าร่วมให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน รongรับค่าจ้าง ๓๐๐ บาท ในที่ประชุมอนุกรรมการค่าจ้างจังหวัด

/แนวทางการ...

แนวทางการดำเนินงานในช่วง ๖ เดือนหลัง

- ๑) ดำเนินการโครงการตามนโยบายรัฐบาลที่กรมได้รับจัดสรรงบประมาณ
- ๒) ปรับแผนงาน/โครงการประจำปีให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล
- ๓) เร่งรัดดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับค่าจ้าง ๓๐๐ บาท

ประเด็นที่ ๓ แนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงแรงงาน

๑. แรงงานมีรายได้ไม่น้อยกว่าวันละ ๓๐๐ บาท โดยมีโครงการรองรับ ได้แก่

- ๑) โครงการยกระดับศักยภาพของแรงงานไทยให้มีผลิตภาพในการผลิตสูงขึ้น เป้าหมาย ๒๒,๐๐๐ คน (ให้เอกชนดำเนินการ)
- ๒) โครงการยกระดับทักษะและพฤติกรรมแรงงานไทยสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ เป้าหมาย ๓๒๑,๐๐๐ คน (ให้เอกชนดำเนินการ)
- ๓) โครงการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เป้าหมาย ๑๐,๙๘๐ คน
- ๔) โครงการพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เป้าหมาย ๒๕,๖๒๐ คน
- ๕) โครงการพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ เป้าหมาย ๕,๖๘๐ คน

๒. ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานทั้งระบบ โดยมีโครงการรองรับ ได้แก่

- ๑) โครงการยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน เป้าหมาย ๑๒๑,๗๔๐ คน
- ๒) โครงการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป้าหมาย ๓๗,๕๖๐ คน
- ๓) โครงการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป้าหมาย ๑๖,๐๐๐ คน
- ๔) โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาให้แก่ผู้ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศ เป้าหมาย ๖,๐๐๐ คน
- ๕) โครงการจัดทำหลักเกณฑ์พัฒนา/ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป้าหมาย ๑๓๕ สาขา
- ๖) โครงการพัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เป้าหมาย ๑๗๑ สาขา ๕๘๓ คน
- ๗) โครงการส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการ
พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เป้าหมาย ๔,๓๐๐,๐๐๐ คน

๓. เติร์ยมการ.....

๓. เตรียมการรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยมีโครงการรองรับ ได้แก่

๑) โครงการพัฒนาระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานอาเซียน เป้าหมาย ๑๐ กลุ่มอุตสาหกรรม

๒) โครงการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป้าหมาย ๑๒๙,๐๐๐ คน

๓) โครงการฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ปี ๒๕๕๘ เป้าหมาย เคลื่อนย้าย/ซ่อมแซม/จัดซื้อครุภัณฑ์เทคโนโลยีขั้นสูง และฝึกอบรม ๔,๒๐๐ คน

สรุปผลการประชุมกลุ่มย่อย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เพื่อทบทวนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕
วันศุกร์ที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๔

ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหาของการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา

ภารกิจด้านคุ้มครองแรงงาน

ปัญหาอุปสรรค

๑. ลูกจ้างและนายจ้างบางส่วนไม่ทราบสิทธิและหน้าที่ของตนเองตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๒. นายจ้างบางส่วนไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย
๓. ผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจพ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔

แนวทางแก้ไข

๑. รณรงค์ส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิและหน้าที่ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมแก่นายจ้างและลูกจ้าง ควบคู่กับการบังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัด
๒. รณรงค์ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้ผู้ว่าจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ภารกิจด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัญหาอุปสรรค

๑. บุคลากรของหน่วยปฏิบัติรับผิดชอบงานหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยได้อย่างเต็มที่
๒. บุคลากรของหน่วยปฏิบัติขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย
๓. สถานประกอบการกิจการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย
๔. สถานประกอบการกิจการขนาดเล็กยังไม่ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่อง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๕. นายจ้างและลูกจ้างยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจ พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔

แนวทางแก้ไข.....

แนวทางแก้ไข

๑. ปรับโครงสร้างภายในของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดและกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ในกรุงเทพมหานครให้มีหน่วยปฏิบัติด้านความปลอดภัยโดยเฉพาะ เพื่อให้เกิดเอกภาพในการดูแลงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒. ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยควบคู่กับการบังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัด
๓. จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้สถานประกอบการ ขนาดเล็กมีความรู้ความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ
๔. รณรงค์ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้นายจ้างและลูกจ้าง

ภารกิจด้านแรงงานสัมพันธ์

ปัญหาอุปสรรค

๑. นายจ้างและลูกจ้างไม่เข้าใจระบบการปรึกษาหารือร่วมและระบบการเจรจาต่อรองร่วม
๒. นายจ้างและลูกจ้างไม่ยอมรับในบทบาทของแต่ละฝ่ายและการมีส่วนร่วมในระบบแรงงานสัมพันธ์
๓. สถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

แนวทางแก้ไข

๑. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจระบบการปรึกษาหารือร่วมและระบบการเจรจาต่อรองร่วมแก่นายจ้างและลูกจ้าง
๒. ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการจัดระบบบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์
๓. กำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์อย่างเคร่งครัด

ภารกิจด้านสวัสดิการแรงงาน

ปัญหาอุปสรรค

๑. การผลักดันนโยบายด้านสวัสดิการแรงงานยังอยู่ในวงจำกัดไม่ทั่วถึงกลุ่มนายจ้าง
๒. นายจ้างไม่พร้อมในการรับภาระผูกพันด้านงบประมาณในการจัดสวัสดิการบางประเภท เช่น สถานเลี้ยงเด็ก ที่พักอาศัย และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น ประกอบกับการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายเป็นการดำเนินการโดยความสมัครใจซึ่งขึ้นอยู่กับความพร้อมของสถานประกอบการ ไม่มีกฎหมายบังคับ

แนวทางแก้ไข.....

แนวทางแก้ไข

๑. ใช้การบริหารงานแบบเครือข่าย (Network) โดยบูรณาการงานและประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรประชาชน ตลอดจนพัฒนาสมรรถนะคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มีความเข้มแข็ง เพื่อเป็นกลไกเครือข่ายในการขับเคลื่อนงานสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ
๒. สนับสนุนงบประมาณ ข้อมูลเชิงวิชาการ และจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีแก่นายจ้าง ลูกจ้างและคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
๓. สร้างมาตรการจูงใจโดยให้การรับรอง ประกาศเกียรติคุณ หรือมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่สถานประกอบกิจการที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านสวัสดิการแรงงาน

ภารกิจด้านมาตรฐานแรงงานไทย

ปัญหาอุปสรรค

๑. สถานประกอบกิจการบางส่วนยังไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการ เนื่องจากเป็นการดำเนินการตามความสมัครใจ ไม่มีกฎหมายบังคับให้ดำเนินการ
๒. การเข้าสู่ระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทยจำเป็นต้องมีการจัดสรรงบประมาณและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ซึ่งเป็นการลงทุนที่จะได้รับผลตอบแทนในระยะยาว อันเป็นผลกระทบต่อสถานประกอบกิจการที่ประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจ รวมทั้งสถานประกอบกิจการบางแห่งมีการปรับปรุงการบริหารจัดการ เช่น การควบรวมกิจการ การปรับเปลี่ยนผู้บริหาร เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ จึงมีการทบทวนระบบบริหารและนโยบายใหม่ ส่งผลให้มีการจัดการมาตรฐานแรงงานอย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้สถานประกอบกิจการบางแห่งมีการโยกย้ายหรือลาออกของบุคลากรที่รับผิดชอบ ทำให้สถานประกอบกิจการไม่สามารถดำเนินการระบบได้ต่อเนื่อง หรือไม่เข้าสู่ระบบรับรองและขอการรับรองต่อเนื่อง

แนวทางแก้ไข

๑. รณรงค์ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจแก่นายจ้างเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการ
๒. พัฒนาระบบการจัดการมาตรฐานแรงงานไทยโดยส่งเสริมสถานประกอบกิจการที่มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการตรวจประเมินเพื่อการรับรองต่อเนื่อง
๓. พัฒนาระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทยโดยให้สถานประกอบกิจการประกาศแสดงตนเอง เพื่อยกระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้มแข็งในการดำรงรักษาระบบและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการ.....

แนวทางการปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานเข้าสู่มาตรฐานสากล และยกระดับคุณค่าของงานในตลาดแรงงาน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม เพื่อสามารถผลักดันให้ประเทศก้าวเดินต่อไปอย่างทัดเทียมกับนานาประเทศ

ตามที่รัฐบาลได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๔ นั้นมีนโยบายหลายด้านที่มีความเชื่อมโยงหรือเกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก

ข้อ ๑.๘.๒ ดำเนินการให้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาท และผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท อย่างสอดคล้องกับผลิตภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร รวมทั้งมีมาตรการเพื่อลดภาระแก่ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบเพื่อให้แรงงานและบุคลากรสามารถดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรีและคุณภาพชีวิตที่ดี

นโยบายที่จะดำเนินการในช่วง ๔ ปี

๔. นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

๔.๒ นโยบายแรงงาน

ข้อ ๔.๒.๒ ให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย โดยให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงานและดูแลหลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน

ข้อ ๔.๒.๓ ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย

ข้อ ๔.๒.๖ เตรียมการรองรับการเปิดการค้าเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยเน้นระบบบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ จัดระบบอำนวยความสะดวก และมาตรการการกำกับดูแล ติดตามการเข้าออกของแรงงานทุกประเภทเพื่อดึงดูดแรงงานที่มีฝีมือเข้าประเทศควบคู่กับการป้องกันผลกระทบจากการเข้าประเทศของแรงงานไร้ฝีมือ

ข้อ ๔.๒.๗ กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ

ในปีงบประมาณ.....

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ เนื่องจากคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ เห็นชอบปฏิทินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ตามที่สำนักงบประมาณเสนอ ซึ่งคาดว่าพ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕ จะผ่านการพิจารณาเห็นชอบของสภาผู้แทนราษฎรในช่วงเดือนมกราคม ๒๕๕๕ โดยการดำเนินโครงการ/กิจกรรมในช่วง ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ตุลาคม ๒๕๕๔-มีนาคม ๒๕๕๕) ให้ทุกหน่วยงานดำเนินโครงการ/กิจกรรมเดิม และเบิกจ่ายตามพ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ไปพลางก่อน โดยกรมได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ที่สำคัญไว้ดังนี้

๑. ด้านคุ้มครองแรงงาน

๑.๑ เร่งรัด กำกับดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยขอให้เน้นการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

๑.๒ บังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัด หากนายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายกรณีมีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีหรือเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้ดำเนินคดีอาญาทันที

๑.๓ บังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัด หากสถานประกอบการกิจการฝ่าฝืนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานในกรณีการไม่จัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องในเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ให้มีหนังสือเตือน หากไม่ปฏิบัติตามคำเตือนให้ดำเนินคดีทันที

๑.๔ การคุ้มครองแรงงานต่างด้าว/แรงงานย้ายถิ่น/แรงงานข้ามชาติ ขอให้ยึดหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๑.๕ การตรวจแรงงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ขอให้เน้นการตรวจในกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

๑.๕.๑ สถานประกอบการกิจการกลุ่มเสี่ยงในการใช้แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้าย โดยเฉพาะในสถานประกอบการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ประมงทะเลและที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล สถานประกอบการกลุ่มนี้ให้ตรวจ ๔๐ % ของเป้าหมายการตรวจที่หน่วยงานได้รับทั้งหมด (ในกรณีที่ในพื้นที่มีเป้าหมายไม่ครบที่จะตรวจให้ได้ ๔๐ % ของเป้าหมายการตรวจที่หน่วยงานได้รับทั้งหมด ให้ตรวจเพิ่มตามเป้าหมายข้อ ๑.๕.๒ และ ๑.๕.๓ ในส่วนที่ขาด)

๑.๕.๒ สถานประกอบการกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้าง ๑-๔๙ คนที่ไม่เคยผ่านการตรวจแรงงานภายใน ๒ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๔) สถานประกอบการรายใหม่ และสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายในปีที่ผ่านมา สถานประกอบการกลุ่มนี้ให้ตรวจ ๔๐ % ของเป้าหมายการตรวจที่หน่วยงานได้รับทั้งหมด

๑.๕.๓ สถานประกอบ.....

๑.๕.๓ สถานประกอบการกิจการที่ไม่ส่งแบบรายงานสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (คร. ๑๑) หรือส่งแล้วแต่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย สถานประกอบการกลุ่มนี้ให้ตรวจ ๒๐ % ของเป้าหมายที่หน่วยงานได้รับทั้งหมด และให้มีหนังสือเตือน หากไม่ส่งภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่รับหนังสือเตือนให้ดำเนินคดีทันที

๑.๖ การตรวจแรงงานในเรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้ดำเนินการตาม “มาตรการการตรวจอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” ทั้งในเรื่องคุณสมบัติของลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง การเตรียมการก่อนเข้าตรวจ การเข้าตรวจ การขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ และการให้คำแนะนำหรือออกคำสั่ง

๑.๗ เร่งรณรงค์ส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ

๑.๘ เร่งรณรงค์ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายด้านคุ้มครองแรงงาน เพื่อทำหน้าที่ประสานงานแจ้งเบาะแสแก่เจ้าหน้าที่ ในกรณีที่พบเห็นการใช้แรงงานผิดกฎหมาย ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒.๑ เน้นการตรวจความปลอดภัยและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยดำเนินการเร่งรัดการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มเสี่ยงหรือที่มีอัตราการประสออันตรายจากการทำงานสูง หรือเป็นลักษณะงานที่มีอันตราย เช่น งานก่อสร้าง งานสารเคมี งานอศคภัย งานเครื่องจักรขนาดใหญ่ และมีการบังคับตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เช่น การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ และการจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครบถ้วนและถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้มีการตรวจตราและเฝ้าระวังในสถานประกอบการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๒.๒ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับพ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ แก่สถานประกอบการ หน่วยงาน องค์กร และภาคีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้มีการปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดต่อไป

๒.๓ การจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาความปลอดภัยฯ พัฒนาและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐาน และการศึกษาวิจัยเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒.๔ การจัดตั้ง.....

๒.๔ การจัดตั้งและการให้บริการกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นกองทุนสำหรับการรณรงค์ส่งเสริม พัฒนา แก้ไข และช่วยเหลือ สนับสนุนในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๕๕ งบประมาณ ๑๐๐ ล้านบาท

๒.๕ ส่งเสริม และสนับสนุนงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้แก่สถานประกอบกิจการ โดยหารูปแบบหรือวิธีการที่เหมาะสม โดยเฉพาะการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ มีระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้มาตรฐานสากล และต่อเนื่อง

๒.๖ กำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อผลักดันนโยบายของรัฐบาล กระทรวง และกรม ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เช่น ระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” การลดการประสพอันตรายเนื่องจากการทำงาน เป็นต้น โดยอาศัยการเสริมสร้างแนวร่วมและการสร้างเครือข่ายความปลอดภัย แรงงานในทุกระดับและทุกภาคส่วน เช่น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และชมรมความปลอดภัย เพื่อการสนับสนุนภารกิจของกรมต่อไป

๒.๗ การเตรียมการรองรับการเปิดการค้าเสรีอาเซียนภายใต้ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยได้จัดทำโครงการพัฒนาข้อมูลข่าวสารความปลอดภัยแรงงานอาเซียน

๓. ด้านแรงงานสัมพันธ์

๓.๑ แนวทางในการป้องกันปัญหา

๓.๑.๑ ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย โดยมุ่งเน้นเรื่องการส่งเสริมและพัฒนาระบบทวิภาคีและไตรภาคีในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ การบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่ดี มาตรการบรรเทาผลกระทบจากนโยบายรัฐบาล การส่งเสริมการแก้ไข ปัญหาข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งโดยหลักสุจริตใจ ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการเข้าร่วมประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ

๓.๑.๒ ติดตามเฝ้าระวังสถานประกอบกิจการในจังหวัดที่เป็นกลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันและบรรเทาปัญหาข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

๑) เน้นสถาน.....

๑) เน้นสถานประกอบกิจการที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายรัฐบาลในการดำเนินการให้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาท และผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท ได้แก่ การเลิกจ้าง หยุตกิจการชั่วคราว การเลิกจ้างเนื่องจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี โดยเฉพาะในกิจการที่มีการใช้แรงงานแบบเข้มข้น ได้แก่ กิจการผลิตเฟอร์นิเจอร์ อาหาร สิ่งทอ รองเท้า และผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นต้น ทั้งนี้กรมได้ขอความร่วมมือให้สศค. ติดตามผลกระทบดังกล่าวและรายงานผลตามแบบรายงานเหตุการณ์และสถานการณ์ด้านแรงงานที่สำคัญ (แบบแผ่นขวาง) ทุกวันศุกร์ภายในเวลา ๑๒.๐๐ น.

๒) เน้นสถานประกอบกิจการที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใกล้หมดอายุ และมีแนวโน้มเลิกจ้างสูง มีการใช้แรงงานต่างด้าว มีการควบรวมกิจการ หรือมีนายจ้างเป็นชาวต่างชาติ เป็นต้น

๓) เน้นสถานประกอบกิจการที่มีสถิติการเกิดข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งย้อนหลัง ๕ ปี

๓.๑.๓ พัฒนาระบบไตรภาคีและการมีส่วนร่วมภาคประชาสังคมให้มีความเข้มแข็งโดยเน้นเรื่องการสร้างเครือข่ายการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีและเปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์มากขึ้น

๓.๑.๔ ดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปิดเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ และการเปิดเขตการค้าเสรี (FTA) โดยเน้นการสร้างเชื่อมั่นด้านแรงงานให้กับผู้ประกอบการต่างชาติ และเสริมสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับ AEC และ FTA ให้กับนายจ้างและลูกจ้าง

๓.๒ แนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้ง ให้ยุติในพื้นที่ หรือควบคุมการชุมนุมเรียกร้องของลูกจ้างให้จำกัดอยู่ภายในจังหวัด ไม่ให้ขยายลูกกลมและสร้างความเดือดร้อนแก่ส่วนรวม โดยมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งด้วยระบบทวิภาคีและหลักสุจริตใจ

๓.๓ แนวทางในการส่งเสริมพัฒนา

๓.๓.๑ พัฒนาและปรับปรุงเทคนิควิชาการ/องค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เครือข่าย ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้ง ได้แก่ การนำระบบ VDO Conference มาใช้เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันท่วงที ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

๒) พัฒนา.....

๒) พัฒนาและปรับปรุงองค์ความรู้และสื่อประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ องค์ความรู้เกี่ยวกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ หลักการเจรจาต่อรองโดยหลักสุจริตใจ และ มาตรการบรรเทาผลกระทบจากนโยบายในการดำเนินการให้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาท และผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท เป็นต้น

๓) เพิ่มช่องทางในการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น ได้แก่ เว็บไซต์ โทรทัศน์ วารสาร และซีดี เป็นต้น

๔) การปรับปรุงศูนย์พัฒนาและส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานสัมพันธ์

๓.๓.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การแรงงาน โดยเน้นการให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ในการดำเนินงานและการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การแรงงาน ดังนี้

๑) การจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ การประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

๒) การอบรม สัมมนา เพื่อให้ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์และบทบาทหน้าที่แก่องค์การแรงงาน

๓) การตรวจเยี่ยมให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามความเคลื่อนไหวขององค์การแรงงาน

๔. ด้านสวัสดิการแรงงาน

๔.๑ ขอให้เร่งดำเนินการให้สถานประกอบกิจการจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดระดับกรมและตัวชี้วัดของผู้บริหารและจากผลการปฏิบัติงานพบว่ายังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๔.๒ การส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบกิจการและชุมชน โดยมุ่งเน้นสถานประกอบกิจการที่มีการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กที่มีอยู่เดิมให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน และเร่งจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในจังหวัดที่มีความพร้อมตามแผนความต้องการจัดตั้ง ได้แก่ จังหวัดกำแพงเพชร ฉะเชิงเทรา พระนครศรีอยุธยา ราชบุรี ลำปาง สงขลา และสุราษฎร์ธานี

๔.๓ การส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการจัดตั้งมุนนมแม่ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ มีเป้าหมายเน้นกลุ่มสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานหญิงเป็นหลัก สถานประกอบกิจการ ที่มีห้องพยาบาล/ห้อง/มุมว่าง เป็นต้น

๔.๔ การส่งเสริม.....

๔.๔ การส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการป้องกัน เผื่อระวังไม่ให้อาเสพติดแพร่ขยาย เข้าสู่สถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นมาตรฐานสถานประกอบกิจการสีขา/นิคมสีขา/แบรนต์สีขา โดยมี เป้าหมายขยายการดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกนิคมอุตสาหกรรม สภากงค์การนายจ้าง สภากงค์การลูกจ้าง และ ผู้ประกอบกิจการทั่วไป ซึ่งเป็นการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันที่กำหนดให้การป้องกันและแก้ไข ปัญหาอาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติ

๔.๕ การพัฒนาความเข้มแข็งของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อเป็น เครื่องช่วยในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงาน

๔.๖ การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานแก่แรงงานนอกระบบ ได้แก่ แรงงานใน งานเกษตรกรรม ผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยเน้นให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการด้านสุขภาพและความมั่นคงทาง เศรษฐกิจ การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการปัญหาหนี้นอกระบบ เป็นต้น

๕. ด้านมาตรฐานแรงงานไทย

๕.๑ การพัฒนาระบบมรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓

๕.๑.๑ รมรท.ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย โดยการให้ ความรู้และเชิญชวนให้นายจ้างที่มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานให้สมัคร เข้าร่วมการพัฒนาสถานประกอบกิจการตามข้อกำหนดมรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓ โดยให้เน้นถึงวิธีการ/ขั้นตอนการ พัฒนาการเข้าสู่กระบวนการรับรองหรือการประกาศแสดงตนเอง และการธำรงรักษาอย่างยั่งยืน ในกรณีที นายจ้างยังไม่พร้อมที่จะพัฒนาระบบบริหารจัดการทั้งระบบ ให้เชิญชวนให้นายจ้างเข้ารับการพัฒนาในระดับพื้นฐานก่อน

๕.๑.๒ วิธีการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ กรมได้ ปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทยจากการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบเป็นการจัดฝึกรวม เองปฏิบัติกร ดังนี้

๑) **ระดับสมบูรณ์** โดยดำเนินการอบรมหลักสูตรในระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน เนื้อหาประกอบด้วยภาคทฤษฎีและการนำไปปฏิบัติจริงในสถานประกอบกิจการ รวมทั้งติดตามประเมินผลจริง ในกรณีสถานประกอบกิจการต้องการจะพัฒนาด้วยตนเอง สามารถดำเนินการได้โดยศึกษาแนวปฏิบัติและ ข้อกำหนด มรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓ จาก <http://www.tls.labour.go.th> หรือจากเจ้าหน้าที่ของสรพ.และสสค.

๒) **ระดับพื้นฐาน.....**

๒) ระดับพื้นฐาน โดยดำเนินการอบรมหลักสูตรในระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ วัน และเนื่องจากข้อกำหนดมรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓ ระดับพื้นฐาน (ข้อ ๕.๓-๕.๑๒) สถานประกอบการกิจการต้องปฏิบัติตามกฎหมายอยู่แล้ว ดังนั้นหากสถานประกอบการต้องการพัฒนาตนเองโดยไม่เข้าฝึกอบรม ก็สามารถดำเนินการได้โดยศึกษาแนวปฏิบัติและข้อกำหนดมรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓ จาก <http://www.tls.labour.go.th> หรือจากเจ้าหน้าที่ของสรพ.และสสค.

๕.๑.๓ การส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR) โดยให้ศึกษาความรู้เกี่ยวกับ CSR ศึกษาแผนงาน/งบประมาณที่ได้รับ และดำเนินการส่งเสริมความรู้ให้แก่กลุ่มเป้าหมายร่วมกับกิจกรรมการตรวจแรงงานหรือการจัดอบรม สัมมนา ประชุมชี้แจง และในกรณีที่นายจ้างสนใจพัฒนา CSR ด้านแรงงาน ให้เชิญชวนนายจ้างเข้าพัฒนาระบบมรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓

๕.๒ การรับรองมรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓

๕.๒.๑ ระดับสมบูรณ์

๑) รมรท. ส่งเสริมสถานประกอบการเข้าสู่ระบบรับรองมรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓ โดยเน้นสถานประกอบการประเภทส่งออกและเกี่ยวเนื่องเป็นกลุ่มเป้าหมายแรก

๒) กระตุ้นให้สถานประกอบการกลุ่มเดิมที่ได้รับการรับรองแล้วให้ขอต่ออายุการรับรองเมื่อครบอายุการรับรอง ในกรณีที่สถานประกอบการไม่ประสงค์จะต่ออายุการรับรองให้ดำเนินการส่งเสริมให้เข้าสู่ระบบประกาศแสดงตนเอง โดยการปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อกำหนดมรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓ (ข้อกำหนดที่ ๕.๑-๕.๑๒)

๓) เร่งรัดการตรวจประเมินให้แก่กลุ่มสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก (ลูกจ้างต่ำกว่า ๒๐๐ คนหรือทุนจดทะเบียนไม่เกิน ๒๐๐ ล้านบาท) รวมทั้งดำเนินการตรวจติดตามหลังจากได้รับการรับรองแล้ว ๔-๗ เดือน

๔) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ และส่งเสริมให้สถานประกอบการขนาดใหญ่ (ลูกจ้างเกิน ๒๐๐ คนหรือทุนจดทะเบียนมากกว่า ๒๐๐ ล้านบาท) จัดจ้างภาคเอกชนตรวจประเมินโดยรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายเอง

๕) ควบคุม กำกับ ดูแล และให้ความร่วมมือการดำเนินการของหน่วยตรวจประเมินภาคเอกชน

๕.๒.๒ ระดับพื้นฐาน.....

๕.๒.๒ ระดับพื้นฐาน

๑) รมรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการที่ยังไม่มีการจัดทำระบบการจัดการด้านแรงงานขอการรับรองมรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓ ระดับพื้นฐาน

๒) กระตุ้นให้สถานประกอบกิจการกลุ่มเดิมที่ได้รับการรับรองแล้วให้ขอต่ออายุการรับรองเมื่อครบอายุการรับรอง รวมทั้งส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการพัฒนาระบบการจัดการด้านแรงงานเพื่อยกระดับเข้าสู่การรับรองระดับสมบูรณ์ ในกรณีที่สถานประกอบกิจการไม่ประสงค์จะต่ออายุการรับรองให้ดำเนินการส่งเสริมให้เข้าสู่ระบบประกาศแสดงตนเอง โดยการปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อกำหนดมรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓ (ข้อกำหนดที่ ๕.๓-๕.๑๒)

๓) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ และส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการขนาดใหญ่(ลูกจ้างเกิน ๒๐๐ คนหรือทุนจดทะเบียนมากกว่า ๒๐๐ ล้านบาท) จัดจ้างภาคเอกชนตรวจประเมินโดยรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง

๕.๒.๓ วิธีการรับรองมรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ กรมจะเริ่มโอนถ่ายงานตรวจประเมินและรับรองมรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓ ให้หน่วยงานตรวจประเมินภาคเอกชนดำเนินการ โดยระยะแรกจะให้ภาคเอกชนเข้าร่วมดำเนินการตรวจประเมินเพื่อการรับรองและจัดทำรายงานผลการตรวจประเมินส่งกรมเพื่อพิจารณาให้การรับรอง และในระยะต่อไปเมื่อหน่วยตรวจประเมินเอกชนได้รับการรับรองระบบงานจากสำนักงานมาตรฐานอุตสาหกรรมให้เป็นหน่วยรับรองมาตรฐานแรงงานไทยแล้วก็จะสามารถให้บริการตรวจประเมินและให้การรับรองมรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓ แก่สถานประกอบกิจการได้เบ็ดเสร็จ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ กรมจะดำเนินการโอนถ่ายภารกิจตรวจประเมินเพื่อรับรอง มรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓ ในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ (ลูกจ้างเกิน ๒๐๐ คนหรือทุนจดทะเบียนมากกว่า ๒๐๐ ล้านบาท)

๕.๓ การพัฒนาทรัพยากรแรงงาน

กรมได้มีการปรับโครงสร้างของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โดยเพิ่มกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรแรงงาน ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการพัฒนานายจ้าง ลูกจ้าง บุคลากรภายนอกองค์กรอิสระ และเครือข่ายต่างๆ ให้ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการแรงงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้นำร่องในการพัฒนาทรัพยากรแรงงานด้วยการใช้งบประมาณเหลือจ่ายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ดำเนินการอบรมให้ความรู้ใน ๓ หลักสูตรได้แก่ หลักสูตรผู้ตรวจติดตามภายในมรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓ หลักสูตรเสริมสร้างความเข้มแข็งขั้นพื้นฐานของสหภาพแรงงาน และหลักสูตรการบรรยายให้ความรู้เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตรวจความปลอดภัยตามพ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

ในปีงบประมาณ.....

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ กรมจะดำเนินงานในการพัฒนาทรัพยากรแรงงานอย่างเต็มรูปแบบ โดยจะดำเนินงานในกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ทรัพยากรแรงงานจำนวน ๓๐ รุ่น และโครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้รายจ้าง ลูกจ้าง ๑๒ จังหวัดต้นแบบ โดยมีเป้าหมายให้สสค.พิจารณาคัดเลือกสถานประกอบกิจการที่มีความพร้อมที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้นแบบได้

๖. ด้านการปรับปรุงพัฒนากฎหมาย

๖.๑ ด้านการพัฒนากฎหมาย โดยการยกร่างกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง คำชี้แจง การเสนอความเห็นกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนภารกิจของกรม ดังนี้

๖.๑.๑ สนับสนุนภารกิจด้านคุ้มครองแรงงาน ได้แก่

- ยกร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางเรือเดินทะเล พ.ศ. ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๔๙ เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดกับเรือไทยที่เข้าไปในเขตอธิปไตยหรือเทียบท่าของประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าว

- ยกร่างกฎกระทรวง (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (แก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๔๑ (๒) งานรับใช้ในบ้าน) เพื่อขยายขอบเขตการคุ้มครองลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

- ยกร่างกฎกระทรวง (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (แก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๐ พ.ศ. ๒๕๔๑ งานประมงทะเล) เพื่อใช้บังคับกับเรือประมงที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป

- เร่งรัดการยกร่างกฎกระทรวง ประกาศ คำสั่ง กฎหมายเพื่อรองรับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งบังคับใช้วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔

๖.๑.๒ สนับสนุนภารกิจด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยยกร่างกฎกระทรวง เพื่อรองรับพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ได้แก่

- ยกร่างกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย พ.ศ.

- ยกร่าง.....

- ยกร่างกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า พ.ศ.

- ยกร่างกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง พ.ศ.

๖.๑.๓ สนับสนุนภารกิจด้านแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่

- ยกร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ... โดยแก้ไขให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และอนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง

- ยกร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. โดยแก้ไขให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และอนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง

- ยกร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. โดยแก้ไขบทบัญญัติในพระราชบัญญัติบางประการตามที่ใช้แรงงานเรียกร่องในวันแรงงานแห่งชาติ

๖.๒ ด้านการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยฯ ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านสวัสดิการ โดยการดำเนินคดีอาญา คดีแพ่ง การพิจารณาอุทธรณ์คำร้องหรือคำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย การดำเนินการเกี่ยวกับการยึดอายัดและขายทอดตลาดทรัพย์สิน ขอให้ สสค./สรพ.ที่มีการดำเนินคดีอาญา คดีแพ่ง ให้รายงานผลการดำเนินคดี การชำระค่าปรับและการส่งเงินค่าปรับเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้กรมทราบโดยผ่านกองนิติการทันทีที่มีการดำเนินคดี และให้บันทึกรายงานผลการดำเนินคดีทางระบบคอมพิวเตอร์ on line ทุกครั้ง

๖.๓ ส่งเสริม สนับสนุนเทคนิคและวิชาการ โดยการให้คำปรึกษาปัญหาข้อกฎหมาย การให้บริการโทรศัพท์สายด่วน (Call Center) งานนิติกรรมและสัญญา งานพัฒนาบุคลากรด้านกฎหมาย งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

๗. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๗.๑ การทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ยุทธศาสตร์ของกรม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน รวมทั้ง

การประเมินผล.....

การประเมินผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๓-๒๕๕๕ เพื่อรวบรวมปัญหาอุปสรรคมาปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๗.๒ การศึกษา วิเคราะห์ระบบงานและอัตรากำลังเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม เพื่อรองรับบทบาท ภารกิจปัจจุบันและที่คาดว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคตของแต่ละหน่วยงาน ตลอดจนการบริหารอัตรากำลังที่ส่งผลกระทบต่อภาระงานในอนาคตของหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๗.๓ การดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้แก่ การปรับปรุงตำแหน่ง อำนวยความสะดวกระดับต้นเป็นอำนวยความสะดวกระดับสูง ตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการเป็นนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงานเป็นเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส

๗.๔ การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานของข้าราชการในทุกตำแหน่งของกรม เพื่อให้แต่ละตำแหน่งมีรายละเอียดที่แสดงถึงลักษณะงานตามที่ปฏิบัติและเป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งสามารถใช้ประกอบการประเมินผลเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนได้อย่างถูกต้อง

๗.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ ตามพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการใน ๒ ส่วนคือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานสัดส่วนร้อยละ ๒๐

- เกณฑ์คะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งเป็น ๕ ระดับคือ ระดับดีเด่น (๙๕-๑๐๐ คะแนน) ระดับดีมาก (๘๕-๙๔ คะแนน) ระดับดี (๗๕-๘๔ คะแนน) ระดับพอใช้ (๖๕-๗๔ คะแนน) และระดับต้องปรับปรุง (น้อยกว่า ๖๕ คะแนน)

- ทุกหน่วยงานจะต้องดำเนินการมอบหมายงานให้พนักงานราชการและกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของพนักงานราชการแต่ละคนตั้งแต่เริ่มรอบการประเมิน โดยในระหว่างรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

- การประเมินผล.....

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการจะประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณละ ๒ ครั้งคือ ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม-๓๑ มีนาคม) และครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน-๓๐ กันยายน) โดยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามหลักเกณฑ์ที่กรมกำหนด จัดทำบัญชีรายชื่อตามลำดับเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลฯพิจารณา ก่อนนำเสนอหัวหน้าส่วนราชการ รวมทั้งแจ้งผลการประเมินให้พนักงานราชการทราบโดยตรง

- กรอบวงเงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ โดยกำหนดไว้ในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน และเลื่อนค่าตอบแทนได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน

๗.๖ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ กรมจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรมตามแนวทางที่สำนักงานก.พ.กำหนด โดยให้ส่วนราชการต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง และได้กำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ดังนี้

๑) ทุกหน่วยงานจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๒) การพัฒนาข้าราชการใน ๓ กลุ่มประกอบด้วย

- การพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ การพัฒนาในหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. ๒) เป็นต้น

- การพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ การพัฒนาในหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑) เป็นต้น

- การพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาในหลักสูตรตามภารกิจหลักของกรม และความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๓) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วันต่อคนต่อปี โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นสมควร เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การสอนงาน การมอบหมายงาน การให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น

๑.ด้านงบประมาณ.....

๑. ด้านงบประมาณ/แผนงาน/พัสดุ

๘.๑ การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการตามกระบวนการงบประมาณ ซึ่งตามปฏิทินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ คาดว่าจะสามารถประกาศใช้ พ.ร.บ.งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้ในเดือนมกราคม ๒๕๕๕ สำนักงบประมาณจึงกำหนดให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ไปพลางก่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔-กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการกรมได้แจ้งเวียนแผนงาน/ผลผลิต/กิจกรรมให้ สสค.เตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน ส่วนรหัสต่าง ๆ ที่ใช้กับระบบ GFMS เมื่อกรมได้รับแจ้งรหัสจากสำนักงบประมาณแล้วจะได้แจ้งให้ สสค.ทราบต่อไป

๘.๒ การขอรับจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมระหว่างปี/ปลายปีงบประมาณ ขอให้กันเงินไว้สำหรับรายจ่ายขั้นต่ำ (ค่าใช้จ่ายขั้นต่ำของสำนักงาน) ให้ใช้สิทธิการใช้จ่ายของปีที่ผ่านมาเป็นฐาน หากปีที่ผ่านมาไม่เพียงพอก็ต้องบริหารจัดการงบประมาณใหม่ให้เพียงพอ ให้ปรับลดบางรายการที่มีงบประมาณสูงเกินไปโดยใช้มาตรการประหยัดหรือบูรณาการการทำงานในแต่ละโครงการ และการขอจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมต้องเป็นรายการที่ไม่ได้อยู่ในแผนการปฏิบัติราชการประจำปีหรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินอกเหนือจากแผนการปฏิบัติราชการประจำปีปกติ

๘.๓ การมอบอำนาจเกี่ยวกับการติดตั้งและการใช้โทรศัพท์ของทางราชการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดตามคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ ๒๙๒/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๑ กรณีการจัดหาวิทยุโทรศัพท์เคลื่อนที่ (มือถือ) และเลขหมาย (ซิมการ์ด) ของทางราชการ ยังคงไว้เป็นอำนาจของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้หาก สสค.ใดมีความประสงค์จะใช้วิทยุโทรศัพท์เคลื่อนที่ (มือถือ) และเลขหมาย (ซิมการ์ด) ให้แจ้งกรมเพื่อพิจารณาจัดทำให้ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นกรณีไป

๒. ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๘.๑ การปรับปรุงข้อมูลสถานประกอบกิจการ ซึ่งเป็นการดำเนินงานต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ขอให้เร่งตรวจสอบและปรับปรุง รวมทั้งนำเข้าข้อมูลของสถานประกอบกิจการที่ไม่เคยผ่านการตรวจแรงงานมาก่อน

๘.๒ การให้บริการรายงานข้อมูลสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๕/๑ และการรายงานข้อมูลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งกรมได้ดำเนินโครงการพัฒนาระบบให้บริการผ่านเว็บไซต์ (e-Service) แล้วเสร็จและพร้อมที่จะให้บริการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยได้เตรียมความพร้อมทั้งการประชุมชี้แจงการใช้งานในระบบดังกล่าวแก่บุคลากรกรมทั่วประเทศ การประชาสัมพันธ์ให้กับกลุ่มนายจ้างลูกจ้าง รวมทั้งการติดตามผลการใช้งานและการให้บริการ

๙.๓ การรณรงค์ ส่งเสริมให้มีการใช้ซอฟต์แวร์ Open Source

๙.๔ ดำเนินโครงการปรับปรุงระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อปรับปรุงขยายระบบคอมพิวเตอร์ของกรมรองรับการดำเนินงานตามพ.ร.บ.คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ และ พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ของกรมให้สามารถใช้งานได้ในลักษณะ Data warehouse พร้อมทั้งปรับปรุงระบบบริหารจัดการเครือข่ายไร้สาย และติดตั้งอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในอาคารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

**สรุปผลการประชุมกลุ่มย่อยสำนักงานประกันสังคม
การทบทวนการปฏิบัติงานปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔
และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕**

ประเด็นที่ ๑ ปัญหา/อุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหาของการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการกิจกรรมในการคุ้มครองลูกจ้างผู้ประกันตนภาคบังคับในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป (ณ กรกฎาคม ๒๕๕๔ รวม ๔๐๒,๒๑๘ แห่ง) ให้ได้รับสิทธิตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ และมุ่งมั่นภารกิจสำคัญในการขยายขอบเขตการประกันสังคมภาคสมัครใจตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ไปยังประชาชนผู้ประกอบการอาชีพอิสระ (แรงงานนอกระบบ) ทุกสาขาอาชีพเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นมา มีผู้สนใจสมัครเป็นผู้ประกันตนแล้ว รวม ๕๒๒,๔๓๐ คน ดำเนินการคืนสภาพความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙ รวม ๒๒,๒๓๑ คน (ณ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๔) ส่งผลให้มีจำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมรวมกว่า ๑๐ ล้านคน (ณ กรกฎาคม ๒๕๕๔) ดำเนินการบริหารกองทุนประกันสังคมรวม ๘๓๓,๒๔๑ ล้านบาท (ณ มิถุนายน ๒๕๕๔) กองทุนเงินทดแทนรวม ๓๒,๘๑๒ ล้านบาท (ณ พฤษภาคม ๒๕๕๔) รวมทั้งเพิ่มสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้แก่ผู้ประกันตน ได้แก่ การเพิ่มเงินสงเคราะห์บุตร เพิ่มสิทธิทันตกรรม เพิ่มค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย การใส่รากฟันเทียม การรักษาโรคจิตได้ต่อเนื่อง เพิ่มสิทธิรักษาพยาบาลทุพพลภาพ และการปรับสิทธิบริการทางการแพทย์บางประการให้เทียบเท่าหรือสูงกว่าสิทธิของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้ประชาชนวัยแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ

ปัญหาและอุปสรรค

การดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคมโดยรวมมีความราบรื่น แต่อย่างไรก็ตามการได้รับสนับสนุนงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ (ล่าช้า) เพื่อดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล เรื่องการคุ้มครองประกันสังคมตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ภาคสมัครใจแก่แรงงานนอกระบบ โดยรัฐบาลกำหนดเป้าหมายรับขึ้นทะเบียนไว้ ๒.๔ ล้านคน การจะดำเนินการรับขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบให้เป็นไปตามเป้าหมายจำเป็นต้องมีการประชาสัมพันธ์ ธรณรงค์ ส่งเสริม ทำความเข้าใจและเข้าถึงแรงงานนอกระบบให้เห็นคุณค่าของการประกันสังคม การที่สำนักงานประกันสังคมมิได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตั้งแต่เริ่มต้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ ตามที่ได้เสนอขอไปเป็นอุปสรรคบ้าง จากการที่ได้เริ่มรับขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๔ ถึง ณ วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๔ มีแรงงานนอกระบบ

สมัคร.....

สมัครเป็นผู้ประกันตนเพียง ๕๒๒,๔๓๐ คน อย่างไรก็ตามการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๕๔ งบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นวงเงิน ๙๕.๐๐ ล้านบาท เพื่อการณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ส่งผลให้การดำเนินงานเพื่อรับขึ้นทะเบียนให้เป็นไปตามเป้าหมายอาจจะล่วงเลย ข้ามปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔

ประเด็นที่ ๒ แนวทางการดำเนินงานในช่วง ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ที่ต้องใช้งบประมาณ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ไปพลางก่อน และการดำเนินงานช่วง ๖ เดือนหลัง เมื่อได้รับจัดสรรงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๕๕

ในครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ สำนักงานประกันสังคมยังคงใช้งบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ไปพลางก่อน ซึ่งได้รับจัดสรรเฉพาะงบบุคลากร งบดำเนินงาน และงบเงินอุดหนุน (เงิน สมทบกองทุนประกันสังคม) ครั้งหนึ่งของวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อ บริหารจัดการให้ความคุ้มครองลูกจ้างผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการ ประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แนวทางดังกล่าวต่อเนื่องถึงระยะครึ่งปีหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

ประเด็นที่ ๓ แนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงแรงงาน

- พัฒนาระบบประกันสังคม
 ๑. พัฒนาแนวทางการขยายความคุ้มครองประกันสังคมแก่แรงงานนอกระบบ
 - ๑.๑ ปรับปรุงสิทธิประโยชน์ผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ เมื่อพ้นระยะ ๑ ปีแรก โดยดำเนินการเป็นระยะๆ ดังนี้
 - ๑.๑.๑ เพิ่มเงินค่าทำศพ
 - ๑.๑.๒ เพิ่มสิทธิเงินชดเชยการขาดรายได้กรณีเป็นผู้ป่วยใน
 - ๑.๑.๓ ปรับสัดส่วนเงินสมทบให้ส่วนของบำเหน็จสะสมมากกว่า ๕๐ บาท/เดือน
 - ๑.๑.๔ จัดสิทธิประโยชน์ให้บุตรและคู่สมรสของแรงงานนอกระบบ
 - ๑.๒ ผลักดันให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายประกันสังคม เพื่อให้รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบตาม ความต้องการของเครือข่ายแรงงานนอกระบบ
 - ๑.๓ ปรับจำนวนเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกันตามอาชีพและรายได้ เช่น เกษตร พันธ์ะสัญญาอาจจะจ่ายเงินสมทบและได้รับสิทธิประโยชน์น้อยกว่าผู้ประกอบการอาชีพในสถานบันเทิง เป็นต้น

๒. พัฒนา.....

๒. พัฒนาสิทธิประโยชน์ประกันสังคมให้กว้างขวางครอบคลุมถึงการป้องกันและดำรงคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ประกันตน

๒.๑ ทำความตกลงกับโรงพยาบาลของรัฐ เพื่อให้ผู้ประกันตนเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ทุกโรงพยาบาลในสังกัดเดียวกัน ก่อนขยายไปยังโรงพยาบาลต่างสังกัด จากนั้นขยายการดำเนินการไปยังกลุ่มโรงพยาบาลเอกชน

๒.๒ พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย เพื่อให้ผู้ประกันตนที่สูญเสียอวัยวะบางส่วนแต่ไม่ถึงขั้นพิการได้รับสิทธิทุพพลภาพ

๒.๓ ปรับวิธีจ่ายค่าบริการทางการแพทย์รูปแบบใหม่ จากเดิมเหมาจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้กับสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล ปรับเป็นเหมาจ่ายให้สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ เฉพาะกรณีผู้ป่วยนอก สำหรับกรณีผู้ป่วยในจ่ายตามกลุ่มวินิจฉัยโรคร่วม (DRG) ตามอัตราที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด

๒.๔ ขยายการดูแลสุขภาพของผู้ประกันตนไปยังศูนย์สุขภาพชุมชนเขตเมือง โดยให้สอดคล้องกับแผนการจัดตั้งศูนย์สุขภาพชุมชนเขตเมืองของกระทรวงสาธารณสุข

๒.๕ เพิ่มเงินสงเคราะห์กรณีตายและเงินค่าทำศพ

๒.๖ เพิ่มสิทธิประโยชน์ในส่วนของ การคลอดบุตรและสงเคราะห์บุตร

๒.๗ พัฒนาและขยายระบบบำนาญ เพื่อให้ผู้ประกันตนเกษียณอายุสามารถดำรงชีพอยู่ได้ภายใต้สถานการณ์เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยอาจจะให้รวมถึงบำนาญตกทอดด้วย

๒.๘ พัฒนากฎหมายให้ระบบประกันการว่างงานครอบคลุมถึงระบบประกันการมีงานทำ ซึ่งประกอบด้วยแนวทางการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน (เป็นการให้สินเชื่อก่อนปรนแก่นายจ้างในการจัดหาเครื่องจักร เพื่อเพิ่มผลผลิตการผลิตและเพื่อให้มีทุนหมุนเวียนในช่วงวิกฤต) การสนับสนุนสถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ และรวมทั้งปรับปรุงสิทธิประโยชน์กรณีผู้ประกันตนต้องตกงาน เป็นต้น
