

สถานการณ์แรงงาน ไตรมาส 4 ปี 2550 (ตุลาคม-ธันวาคม 2550)



ปีที่ 3 ฉบับที่ 4 ISSN 1905-6907



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน



สังเสดจ์
รับเสดจ์เขษรภูมิณีมิชุต
สังเสดจ์ปฏิสนธิที่สิขธิสม
เนาสถานสราญรินมิปรารมภ์
ตวงพระจิตสณิตนิยมตวัยสมภาร

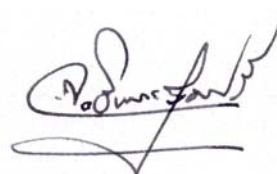
ข้าพระพุทธเจ้า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน
(นายณฤพ สุรเดชา : ผู้ประพันธ์)

คำนำ

กระทรวงแรงงานได้จัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานขึ้น อันเป็นผลจากการลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ตามแผนปฏิบัติการของกระทรวงแรงงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ตัวชี้วัดที่ 3.2 ร้อยละความสำเร็จของการนำเสนอรายงานสถานการณ์แรงงานรายไตรมาสและประจำปี โดยการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ท้าทายสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานนี้ ได้ดำเนินการเป็นปีที่ 3 ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2549 และ 2550 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอข้อมูลด้านเศรษฐกิจและแรงงานที่สำคัญ ข้อมูลตัวชี้วัดภาวะแรงงาน รวมถึงข่าวสาร บทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน อาทิ แรงงานไทยในต่างประเทศ เก็บข่าวมาฝาก เป็นต้น เพื่อมุ่งหวังเผยแพร่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจทั่วไป

รายงานสถานการณ์แรงงาน กำหนดจัดทำเป็นรายไตรมาส ฉบับนี้เป็นรายงานประจำไตรมาส 4 ปี 2550 ซึ่งเป็นการรายงานข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2550 เพื่อให้รายงานสถานการณ์แรงงานสามารถเผยแพร่ได้ทันตามกำหนดเวลา กระทรวงแรงงานจึงได้ใช้ข้อมูลเบื้องต้นหรือข้อมูลประมาณการของหน่วยงานต่าง ๆ มาประกอบการวิเคราะห์จัดทำรายงาน ทั้งนี้ กระทรวงแรงงาน ได้เผยแพร่สถานการณ์แรงงานทุกไตรมาสที่จัดทำขึ้นใน Website ของกระทรวงแรงงาน โดยสามารถติดตามรายละเอียดสถานการณ์แรงงานทุกฉบับได้จาก Website www.mol.go.th

ข้อมูลที่ปรากฏในรายงานสถานการณ์แรงงานฉบับนี้ เป็นผลมาจากความร่วมมือในการสนับสนุนข้อมูลของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม และหน่วยงานภายนอก อาทิ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ จึงขอขอบคุณทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมา ณ โอกาสนี้ กระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสถานการณ์แรงงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจทั่วไป และหากมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะประการใดได้โปรดแจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบด้วย เพื่อพิจารณาดำเนินการปรับปรุงต่อไป



(นายจุฑาธวัช อินทรสุศรี)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

กุมภาพันธ์ 2551

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	1
ภาวะเศรษฐกิจโดยรวม	6
สถานการณ์แรงงาน	8
➤ กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน	8
➤ การส่งเสริมการมีงานทำ	16
♣ การจัดหางานในประเทศ	16
♣ ความต้องการแรงงานภาคเอกชน	23
♣ แรงงานต่างด้าว	26
♣ แรงงานไทยในต่างประเทศ	28
➤ การพัฒนาศักยภาพแรงงาน	32
➤ การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ	35
♣ การตรวจแรงงาน	36
♣ การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน	41
♣ การแรงงานสัมพันธ์	43
♣ การสวัสดิการแรงงาน	46
➤ การประกันสังคม	46
ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน	51
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	58
แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550 - 2554	63
ปัญหาแรงงานในยุโรป สิ่งที่แรงงานควรตระหนักและทำความเข้าใจ	69
สารพันงานวิจัย	72
วางแผนดี...ชีวิตมีสุข	80
เก็บข่าวมาฝาก...	84
ตารางภาคผนวก	93



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงาน ไตรมาส 4 ปี 2550 มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ภาวะเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจไทยในไตรมาสที่สามของปี 2550 ขยายตัวร้อยละ 4.9 สูงกว่าร้อยละ 4.2 และ 4.3 ในไตรมาสแรกและไตรมาสสอง ซึ่งนับว่าเป็นการปรับตัวดีขึ้นกว่าในครั้งแรกของปี เป็นผลมาจากการฟื้นตัวของการใช้จ่ายและการลงทุนภาคเอกชน และการเบิกจ่ายงบประมาณภาครัฐที่ได้ตามเป้าหมายรวมทั้งการส่งออกที่ยังขยายตัวได้ในเกณฑ์ดีแม้ว่าจะชะลอตัวกว่าในครั้งแรก รวม 3 ไตรมาสเศรษฐกิจขยายตัวร้อยละ 4.5 และภาพรวมเศรษฐกิจยังมีเสถียรภาพ โดยที่อัตราเงินเฟ้อทั่วไปเท่ากับร้อยละ 1.6 ลดลงจากร้อยละ 2.4 และ 1.9 ในไตรมาสแรกและไตรมาสที่ 2 ในขณะที่ช่วง 9 เดือนแรกของปี เศรษฐกิจโลกชะลอตัวลงจากปี 2549 จากผลกระทบของตลาดการเงินจากปัญหาสินเชื่อ sub prime ในสหรัฐฯ ขณะที่แรงกดดันต่อเงินเฟ้อเริ่มสูงขึ้นจากราคาน้ำมันที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สถานการณ์ด้านแรงงาน

ประชากรและกำลังแรงงาน ประชากรมีจำนวน 65.89 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 37.18 ล้านคน ผู้มีงานทำ 36.59 ล้านคน ผู้ว่างงาน 4.67 แสนคน ผู้รอฤดูกาล 1.18 แสนคน การมีงานทำ ผู้มีงานทำจำนวน 14.31 ล้านคน หรือร้อยละ 39.1 ทำงานในภาคเกษตร ผู้มีงานทำจำนวน 22.28 ล้านคนหรือร้อยละ 60.9 ทำงานนอกภาคเกษตร โดยทำงานในสาขา

การผลิตมากที่สุด จำนวน 5.96 ล้านคน หรือร้อยละ 26.76 รองลงมาคือการขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ จำนวน 5.52 ล้านคน หรือร้อยละ 24.80 และผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาค่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 11.63 ล้านคน หรือร้อยละ 31.8

การว่างงาน ผู้ว่างงานทั่วประเทศมีประมาณ 4.67 แสนคน หรือมีอัตราการว่างงานร้อยละ 1.26 ภาคกลางอัตราการว่างงานสูงสุดคือร้อยละ 1.48 รองลงมาคือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีสัดส่วนอัตราว่างงานร้อยละ 1.34 และร้อยละ 1.19 พื้นที่ที่มีอัตราการว่างงานน้อยที่สุด คือกรุงเทพมหานคร มีอัตราร้อยละ 1.05 และระดับการศึกษาที่มีผู้ว่างงานสูงสุด คือ ระดับอุดมศึกษา จำนวน 1.15 แสนคน หรือร้อยละ 24.6 ของผู้ว่างงานทั้งหมด

แรงงานนอกระบบ จากข้อมูลล่าสุดปี 2549 มีผู้ทำงานอยู่ในแรงงานนอกระบบจำนวน 21.8 ล้านคน หรือร้อยละ 61.5 โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และทำงานในภาคเกษตร จำนวน 12.55 ล้านคน หรือร้อยละ 57.50 นอกภาคเกษตร 9.27 ล้านคน หรือร้อยละ 42.5 โดยอุตสาหกรรมที่มีแรงงานนอกระบบสูงสุด คือ การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จำนวน 3.72 ล้านคน หรือร้อยละ 40.12 รองลงมาคือโรงแรมและภัตตาคาร จำนวน 1.7 ล้านคน หรือร้อยละ 18.37 ส่วนอาชีพที่มีการทำงานนอกระบบสูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตรและประมง จำนวน 11.37 ล้านคน หรือร้อยละ 52.10 สำหรับด้านการศึกษาแรงงานนอกระบบ



ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า ประถมศึกษา จำนวน 9.75 ล้านคน หรือ ร้อยละ 44.69

ผู้สูงอายุ จากข้อมูลล่าสุดปี 2548 พบว่า มีผู้สูงอายุที่อยู่ในกำลังแรงงานประมาณ 2.6 ล้านคน หรือร้อยละ 38.8 ของผู้สูงอายุ ทั้งหมด โดยกลุ่มผู้สูงอายุที่มีงานทำส่วนใหญ่ ทำงานในภาคเกษตรกรรม จำนวน 1.7 ล้านคน หรือร้อยละ 65.2 ของผู้สูงอายุที่มีงานทำ ทั้งหมดและอาชีพที่ทำส่วนใหญ่มีอาชีพ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตรและประมง จำนวน 1.52 ล้านคน หรือร้อยละ 58.57 ของ ผู้สูงอายุที่มีงานทำทั้งหมด สำหรับการว่างงาน ของผู้สูงอายุในปี 2548 มีจำนวน 5,500 คน คิดเป็นร้อยละ 0.1 ของผู้สูงอายุทั้งหมด

การบริการจัดหางานในประเทศ ในช่วง ไตรมาสที่ 4 (ตุลาคม - ธันวาคม) ปี 2550 นายจ้าง/ สถานประกอบการได้แจ้งตำแหน่งงานว่าง จำนวน 92,303 อัตรา โดยมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว ร้อยละ 3.72 ซึ่งเป็นผลมาจากการชะลอตัวของภาค ธุรกิจ การแข็งตัวของค่าเงินบาทอย่างต่อเนื่อง การ ขึ้นราคาน้ำมัน รวมถึงผลกระทบกรณีซบไฟรั่ม สหรัฐอเมริกาที่อาจส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจการ ส่งออก และการท่องเที่ยวของไทย จึงทำให้ ภาวะเศรษฐกิจชะงักงัน สำหรับผู้สมัครงานมี 94,402 คน ลดลงร้อยละ 14.32 เมื่อเทียบกับไตรมาส ที่แล้ว สำหรับตำแหน่งงานว่างส่วนใหญ่จะ กระจุกตัวในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร รองลงมาคือภาคกลางคือร้อยละ 36.19 (33,406 อัตรา) และร้อยละ 31.11 (28,719 อัตรา) ของ ตำแหน่งงานว่างทั้งหมดและการบรรจุงานจะมี อัตราบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างร้อยละ 40.88 ซึ่งภาคที่มีการบรรจุงานต่อตำแหน่งงาน

ว่างสูงสุดคือ ภาคเหนือ ร้อยละ 63.04 ส่วน ตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาที่ต้องการ สูงสุดคือ ปวช. - ปวส./อนุปริญญา มีความ ต้องการร้อยละ 39.39 (36,360 อัตรา) รองลงมา เป็นระดับมัธยมศึกษา และปริญญาตรี ร้อยละ 31.72 (29,276 อัตรา) และร้อยละ 14.90 (13,755 อัตรา) ตามลำดับ ส่วนอาชีพที่มีตำแหน่งงานว่าง มากที่สุด คือ อาชีพงานพื้นฐานต่าง ๆ ได้แก่ อาชีพด้านการขายและให้บริการร้อยละ 25.19 (23,252 อัตรา) และอุตสาหกรรมที่มี ตำแหน่งงานว่างมากที่สุด คือ การผลิต ร้อยละ 38.41 (35,457 อัตรา)

การจ้างงานภาคเอกชน กรมการจัดหางาน ได้รวบรวมความต้องการแรงงานภาคเอกชน จากหนังสือพิมพ์ 8 ฉบับ ได้แก่ กรุงเทพธุรกิจ ไทยโพสต์ มติชน วัฏจักร ฐานเศรษฐกิจ ผู้จัดการรายสัปดาห์ บางกอกโพสต์ และสมัครด่วน พบว่าในช่วงไตรมาสที่ 4/2550 มีสถานประกอบการ จำนวน 520 แห่ง แจ้งความต้องการแรงงาน 9,699 อัตรา ซึ่งเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว จำนวน 2,653 อัตรา หรือร้อยละ 37.65 อาชีพที่ ต้องการแรงงานสูงสุด คือ พนักงานภายใน ร้านค้าและตลาด จำนวน 1,891 อัตรา หรือ ร้อยละ 19.50 ส่วนอุตสาหกรรมที่มีความต้องการ แรงงานมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมการขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน 2,519 อัตรา หรือร้อยละ 25.97 และมีความต้องการแรงงาน ในระดับ ปวช. - ปวส. มากที่สุด จำนวน 3,232 อัตรา หรือร้อยละ 33.33

แรงงานต่างด้าว ที่เข้าเมืองโดยถูกต้อง ตามกฎหมายข้อมูลเดือนธันวาคม 2550 มีจำนวน

209,151 คน โดยส่วนใหญ่เป็นประเภทชั่วคราว จำนวน 84,278 คน (ร้อยละ 40.30) รองลงมาคือ ประเภทแรงงานต่างด้าวพิสูจน์สัญชาติและได้รับใบอนุญาตทำงานจำนวน 72,098 คน (ร้อยละ 34.47) และประเภทส่งเสริมการลงทุน จำนวน 24,202 คน (ร้อยละ 11.57) และประเภทตลอดชีพ 14,423 คน (ร้อยละ 6.9) ตามลำดับ ส่วนแรงงานต่างด้าวประเภทที่ได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง (MOU) มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 14,150 คน (ร้อยละ 6.76) ของแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายทั้งหมดสำหรับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน มี 2 กลุ่มคือ (1) แรงงานต่างด้าวตามมาตรา 12 ยกเว้นมติคณะรัฐมนตรี (กรม.) มีจำนวน 50,341 คน และ (2) แรงงานต่างด้าวตามมติ ครม. 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชา ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานชั่วคราวเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 546,272 คน จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ 1) แรงงานต่างด้าวตามมติ ครม. 3 ปี 2549 ได้แก่ กลุ่มที่ใบอนุญาตสิ้นสุด 28 กุมภาพันธ์ 2550 และใบอนุญาตสิ้นสุด 30 มิถุนายน 2550 และโดยผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 15 มกราคม - 30 มิถุนายน 2550 ข้อมูล ณ 23 สิงหาคม 2550 พบว่ามีการต่อใบอนุญาตรวม 535,732 คน 2) แรงงานต่างด้าวในเขตพัฒนาพิเศษใน 5 จังหวัดชายแดนใต้มีจำนวน 10,540 คน โดยทั้ง 2 กลุ่ม มีจำนวนรวม 546,272 คน จำแนกเป็นสัญชาติพม่า 498,091 คน หรือร้อยละ 91.18 รองลงมาคือ ลาว 22,085 คน หรือร้อยละ 4.04 และกัมพูชา 26,096 คน หรือร้อยละ 4.78

แรงงานไทยในต่างประเทศ ในช่วงไตรมาสที่ 4 ปี 2550 มีผู้แจ้งความประสงค์ไป

ทำงานต่างประเทศจำนวน 42,011 คน โดยแรงงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด จำนวน 28,383 คน หรือร้อยละ 67.56 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 19,088 คน หรือร้อยละ 45.43 ส่วนวิธีการเดินทางพบว่าไปโดยบริษัทจัดหางานจัดส่งมีมากที่สุด จำนวน 17,665 คน หรือร้อยละ 43.2 รองลงมาคือประเภทไปโดยวิธี Re-Entry มีจำนวน 13,780 คน หรือร้อยละ 33.70 และ ส่วนภูมิภาคที่แรงงานไทยไปทำงานส่วนใหญ่จะไปทำงานในภูมิภาคเอเชียจำนวน 26,253 คน หรือร้อยละ 64.2 รองลงมาคือภูมิภาคตะวันออกกลาง จำนวน 11,241 คน หรือร้อยละ 27.49

การพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานจำนวน 4,493 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วจำนวน 1,343 คน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานสูงสุด คือ ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 1,154 คน หรือร้อยละ 25.69 รองลงมา คือ กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ จำนวน 1,141 คน หรือร้อยละ 25.4 และช่างเครื่องกลจำนวน 1,136 คน หรือร้อยละ 25.28

สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 29 มกราคม 2551 มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 32,832 คน โดยกลุ่มอาชีพที่ฝึกยกระดับฝีมือสูงสุด คือ กลุ่มธุรกิจและบริการ จำนวน 14,740 คน หรือร้อยละ 44.89 รองลงมา คือ กลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 6,395 คน หรือร้อยละ 19.48 ส่วนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีการทดสอบทั้งสิ้น 11,378 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วจำนวน 577 คน หรือร้อยละ 5.34 โดยการทดสอบมาตรฐานฝีมือแห่งชาติมีการทดสอบมากที่สุด จำนวน 11,131

คน หรือร้อยละ 97.83 รองลงมาคือทดสอบมาตรฐานเฉพาะสถานประกอบการ และทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 127 คน 120 คน หรือร้อยละ 1.12 และ 1.05 ตามลำดับ

การคุ้มครองแรงงาน จากการตรวจสถานประกอบการทั้งสิ้น 12,402 แห่ง ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้ว 3,916 แห่ง หรือร้อยละ 24.0 มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวน 593,460 คน โดยลดลงจากไตรมาสที่แล้ว 70,710 คน หรือร้อยละ 10.65 ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กมาก คือ ต่ำกว่า 10 คน ร้อยละ 50.23 โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่ร้อยละ 84.08 ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

➤ สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีร้อยละ 15.92 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว ร้อยละ 22.65 และสถานประกอบการขนาด 10-19 คน มีสัดส่วนการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุด คือร้อยละ 26.09

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน มีการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการทั้งสิ้น 4,730 แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวน 438,679 คน ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 19.59 โดยสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย จำนวน 3,555 แห่ง หรือร้อยละ 75.16 ส่วนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง จำนวน 1,175 แห่ง หรือร้อยละ 24.84 โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องมากที่สุด ได้แก่ ประเภทการก่อสร้าง ร้อยละ 40.22 รองลงมาคือการผลิต ร้อยละ 31.86 และการขนส่งสถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม ร้อยละ 26.9 ตามลำดับ

การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน ในช่วงไตรมาสที่ 4 ปี 2550 มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำนวน 49,939 คน โดยส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดกลางที่มีลูกจ้าง 200-499 คน จำนวน 9,595 คน หรือร้อยละ 19.21 ส่วนประเภทของความร้ายแรงพบว่าส่วนใหญ่จะหยุดงานไม่เกิน 3 วัน จำนวน 36,874 คน หรือร้อยละ 73.83 รองลงมาเป็นผู้หยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 12,717 คน หรือร้อยละ 25.46 และสูญเสียอวัยวะบางส่วน จำนวน 173 คน หรือร้อยละ 0.35 ตามลำดับ

การเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาทแรงงาน ในช่วงไตรมาสที่ 4 ปี 2550 มีการแจ้งข้อเรียกร้อง 64 แห่ง 71 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 34,851 คน ซึ่งเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในกิจการเอกชนมากที่สุดจำนวน 63 แห่ง หรือ ร้อยละ 98.44 ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 34,026 คน รองลงมาเป็น การแจ้งข้อเรียกร้องในหน่วยงานใบกำกับดูแลของรัฐจำนวน 1 แห่ง หรือร้อยละ 1.56 ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 825 คน ขณะที่รัฐวิสาหกิจ ไตรมาสนี้พบว่าไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องใด ๆ และข้อเรียกร้องสามารถยุติได้โดยระบบทวิภาคี 36 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 24,081 คน โดยสามารถตกลงกันเองได้ทั้ง 35 แห่ง และไม่สามารถตกลงกันได้เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน 18 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 6,489 คน

สำหรับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นมีจำนวน 18 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 6,489 คน โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทแรงงานจนยุติได้ 13 แห่ง หรือร้อยละ 72.2 ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 4,622 คน

การสวัสดิการ มีการส่งเสริมให้บริการด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 3,049 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 313,125 คน

พัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธร
วิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ จำนวน 2 แห่ง
1,332 คน ส่งเสริมความรู้แก่นายจ้าง และ
ลูกจ้าง เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานและการ
ดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง 2 ครั้ง
60 คน และ ส่งเสริมมาตรฐานการบริหาร
จัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ
2 ครั้ง 84 คน

การประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือน
ธันวาคม 2550 พบว่ามีสถานประกอบการที่ขึ้น
ทะเบียนประกันสังคมจำนวน 381,506 แห่ง
ผู้ประกันตนทั้งสิ้น 8,781,262 คน และมี
สถานพยาบาลหลักในสังกัดประกันสังคมที่เป็น
สถานพยาบาลของรัฐบาลจำนวน 153 แห่ง

ร้อยละ 57.52 และสถานพยาบาลเอกชน 113 แห่ง
ร้อยละ 42.48 ของสถานพยาบาลทั้งหมด

กองทุนประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือน
พฤศจิกายน 2550 มีเงินกองทุน 524,866 ล้านบาท
จำนวนผู้ให้บริการมีจำนวน 1,884,682 คน
หรือร้อยละ 21.46 ของผู้ประกันตนทั้งหมด
ประเภทประโยชน์ทดแทนซึ่งมี 7 กรณี ได้แก่
เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย
สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน สำหรับ
ปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน พบว่า
การจ่ายเงินกรณีเจ็บป่วยมีการจ่ายเงินสูงสุด
ถึง 5,786.21 ล้านบาท หรือร้อยละ 58.77 ของ
เงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย 🍎🍏🍐

วิธีคิด&วิธีทำงาน

คิดบวก ชีวิตบวก

(Positive Thinking, Positive Life)

เวลาเจองานหนัก	ให้บอกตัวเองว่า	นี่คือโอกาสในการเตรียมพร้อมสู่ความเป็นมืออาชีพ
เวลาเจอปัญหาซับซ้อน	ให้บอกตัวเองว่า	นี่คือบทเรียนที่จะสร้างปัญญาได้อย่างวิเศษ
เวลาเจอความทุกข์	ให้บอกตัวเองว่า	นี่คือแบบฝึกหัดที่จะช่วยให้เกิดทักษะในการดำเนินชีวิต
เวลาเจอแนวจอมละเมียด	ให้บอกตัวเองว่า	นี่คือการฝึกตนให้เป็นคนสมบูรณ์แบบ (Perfectionist)
เวลาเจอดำตำหนิ	ให้บอกตัวเองว่า	นี่คือการชี้ให้เห็นถึงพัฒนาการ
เวลาเจอดำเนินทาง	ให้บอกตัวเองว่า	นี่คือการสะท้อนว่าเรายังเป็นคนที่มีความหมาย
เวลาเจอความผิดนวง	ให้บอกตัวเองว่า	นี่คือวิถีที่ธรรมชาติกำลังสร้างภูมิคุ้มกันให้กับชีวิต
เวลาเจอแทนที่	ให้บอกตัวเองว่า	นี่คือความเป็นอนิจจังที่ทุกชีวิตมีโอกาสแทน

ที่มา : SGGDebuture Magazine เดือนตุลาคม 2007




ภาวะเศรษฐกิจโดยรวม

สรุปภาวะเศรษฐกิจไตรมาส 3/2550

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระบุว่าเศรษฐกิจไทยในไตรมาสที่สามของปี 2550 ขยายตัวร้อยละ 4.9 สูงกว่าร้อยละ 4.2 และ 4.3 ในไตรมาสแรกและไตรมาสสอง ซึ่งนับว่าเป็นการปรับตัวดีขึ้นกว่าในครึ่งแรกของปี เป็นผลมาจากการฟื้นตัวของการใช้จ่ายและการลงทุนภาคเอกชน และการเบิกจ่ายงบประมาณภาครัฐที่ได้ตามเป้าหมาย รวมทั้งการส่งออกที่ยังขยายตัวได้ในเกณฑ์ดี แม้ว่าจะชะลอตัวกว่าในครึ่งแรก รวม 3 ไตรมาส เศรษฐกิจขยายตัวร้อยละ 4.5 และภาพรวมเศรษฐกิจยังมีเสถียรภาพ

การลงทุนภาคเอกชนขยายตัวร้อยละ 1.1 ปรับตัวดีขึ้นจากที่ลดลงร้อยละ 2.3 และ 0.7 ในไตรมาสแรกและไตรมาสที่สอง โดยการลงทุนในเครื่องมือและเครื่องจักรขยายตัวร้อยละ 1.3 ปรับตัวดีขึ้นจากที่ลดลงเล็กน้อยร้อยละ 1.7 ในช่วงครึ่งแรกของปี มีการลงทุนในรถยนต์เพื่อการพาณิชย์เพิ่มขึ้น มีการนำเข้าสินค้าทุน โดยเฉพาะเครื่องจักรกลไฟฟ้า เครื่องจักรกลเพื่อการเกษตร อุปกรณ์ที่ทำจากยาง และโลหะ สำหรับการลงทุนก่อสร้างขยายตัวเพิ่มร้อยละ 0.7 จากที่ลดลงร้อยละ 1.2 ในไตรมาสที่สอง โดยการก่อสร้างที่อยู่อาศัยและอาคารพาณิชย์ขยายตัวร้อยละ 1.9 และ 5.1 และการก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรมลดลงร้อยละ 7.9 แต่เริ่มมีทิศทางการปรับตัวดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามรวม 3 ไตรมาสแรกของปี การลงทุนภาคเอกชนลดลง 0.7 โดยการลงทุนในเครื่องมือเครื่องจักรลดลงร้อยละ 0.7 และการลงทุนก่อสร้างลดลงร้อยละ 0.4

การใช้จ่ายครัวเรือนปรับตัวดีขึ้น โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.9 เทียบกับที่ขยายตัวเพียงร้อยละ 1.3 และ 0.8 ในไตรมาสแรกและไตรมาสที่สอง

โดยการใช้จ่ายซื้อสินค้าคงทนประเภทรถยนต์นั่ง และเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน อาทิ โทรทัศน์ หม้อหุงข้าว ตู้เย็น และเครื่องซักผ้า กลับมาขยายตัวร้อยละ 0.4 จากที่ลดลงร้อยละ 7.4 ในครึ่งแรกของปี โดยมีปัจจัยการขายที่จูงใจ ได้แก่ การปรับลดราคาลง และการผ่อนชำระที่มีดอกเบี้ยต่ำ สำหรับการใช้จ่ายซื้อสินค้าคงทนขยายตัวร้อยละ 0.9 จากที่ลดลงเล็กน้อยร้อยละ 0.2 และบริการขยายตัวใกล้เคียงกับไตรมาสที่แล้ว คือ ร้อยละ 1.5

แต่อย่างไรก็ตาม ในช่วง 3 ไตรมาสแรกของปี การบริโภคภาคเอกชนยังคงอ่อนแอ โดยขยายตัวเพียงร้อยละ 1.3 โดยการใช้จ่ายซื้อสินค้าคงทนลดลงร้อยละ 4.9 การใช้จ่ายซื้อสินค้าคงทนและไม่คงทนชะลอตัวลง แต่การใช้จ่ายซื้อสินค้าประเภทอาหารเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.3

การส่งออกชะลอตัวลงทั้งสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม ซึ่งการส่งออกในไตรมาสที่สามขยายตัวร้อยละ 12.6 ชะลอตัวลงจากเล็กน้อยร้อยละ 18.9 ในช่วงครึ่งแรกของปี โดยปริมาณการส่งออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.8 และราคาเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.5 สาเหตุสำคัญของการส่งออกที่ชะลอตัวลงเนื่องมาจากความกังวลต่อปัญหา sub-prime ของสหรัฐฯ ที่จะกระทบเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังฟื้นตัว กอปรกับค่าเงินบาทที่แข็งค่าขึ้นต่อเนื่องโดยอัตราแลกเปลี่ยนเงินบาทต่อดอลลาร์ สรอ. น้อยเท่ากับ 34.06 ในไตรมาสที่สาม หรือแข็งค่าขึ้นร้อยละ 9.7 จากไตรมาส

เดียวกันของปีที่แล้ว ทำให้มีการเลื่อนการส่งออกสินค้า จึงทำให้การส่งออกสินค้าในเดือนกรกฎาคมและกันยายนชะลอตัวลงมาก

มูลค่าการนำเข้าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในไตรมาสสามเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.4 ทั้งปริมาณและราคาเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.1 โดยปริมาณการนำเข้าเพิ่มขึ้นทุกรายการ ยกเว้นการนำเข้าน้ำมันที่ลดลง การนำเข้าวัตถุดิบเพิ่มขึ้นตามปริมาณการส่งออกที่ยังขยายตัวได้และความต้องการภายในประเทศที่ปรับตัวดีขึ้น โดยเฉพาะสินค้าประเภทเหล็กผลิตภัณฑ์โลหะ อัญมณีและเครื่องประดับ เคมีภัณฑ์ และชิ้นส่วนแผงวงจรไฟฟ้า การนำเข้าสินค้าอุปโภคบริโภคยังคงขยายตัว ซึ่งเป็นผลมาจากค่าเงินบาทที่แข็ง

ส่วนในด้านการผลิต สาขาการผลิตที่ขยายตัวได้ดีขึ้นกว่าในไตรมาสที่สอง ได้แก่ สาขาอุตสาหกรรมที่ขยายตัวร้อยละ 5.8 เทียบกับร้อยละ 4.6 และ 4.5 ในไตรมาสแรกและสองตามลำดับ โดยเป็นการขยายตัวของอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เช่น การผลิตอิเล็กทรอนิกส์ การผลิตหัวอ่านข้อมูลเครื่องปรับอากาศ การผลิตรถยนต์นั่งและรถยนต์เพื่อการพาณิชย์ และถุงมือยาง ส่วนอุตสาหกรรมสำคัญๆ ที่ผลิตเพื่อใช้ในประเทศส่วนใหญ่ยังหดตัว เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น สำหรับสาขาก่อสร้างขยายตัวร้อยละ 1.4 ชะลอจากไตรมาสที่แล้ว เป็นผลมาจากการชะลอการก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ของภาครัฐ ส่วนการก่อสร้างภาคเอกชนปรับตัวดีขึ้นจากที่หดตัวต่อเนื่องในไตรมาสแรกและสอง ภาคเกษตรขยายตัวร้อยละ 4.0 ชะลอตัวร้อยละ 7.5 เนื่องจากมีการเร่งเก็บเกี่ยวข้าวในช่วงเดียวกันของปีที่แล้วเพื่อลดความเสียหายจากภาวน้ำท่วม และผลผลิตยางที่ลดลงเนื่องจากเกิดฝนตกชุกในแหล่งผลิต

ภาวะเงินเฟ้อทั่วไปในไตรมาสที่สามของปี 2550 ยังอยู่ในระดับต่ำ เท่ากับร้อยละ 1.6 ลดลงจากเฉลี่ยร้อยละ 2.2 ในช่วงครึ่งแรกของปี

ค่าเงินบาทมีความผันผวนในไตรมาสสามตามความผันผวนในตลาดการเงินของโลก ค่าเงินบาทแข็งค่าขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงต้นเดือนกรกฎาคมจากเงินทุนไหลเข้าในตลาดหลักทรัพย์ และอ่อนค่าลงในช่วงปลายเดือนกรกฎาคม—สิงหาคม จากปัญหาวิกฤต sub-prime ทำให้นักลงทุนต่างชาติถอนการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ และกลับมามีเสถียรภาพมากขึ้นในเดือนกันยายน โดยมีค่าเฉลี่ยในไตรมาสอยู่ที่ 34.01 บาทต่อดอลลาร์สหรัฐ. แข็งค่าขึ้นร้อยละ 1.8 และ 9.7 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อนหน้า และระยะเดียวกันของปี 2549 ตามลำดับ

ในช่วง 9 เดือนแรกของปี 2550 เศรษฐกิจโลกชะลอตัวลงมาจากปี 2549 ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากเศรษฐกิจของสหรัฐฯ ที่ชะลอตัวลงอย่างชัดเจนอันเนื่องมาจากผลกระทบของปัญหาตลาดสินเชื่อ sub-prime ที่ส่งผลกระทบต่อภาคการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์และตลาดการเงินทั่วโลก เช่นเดียวกับเศรษฐกิจญี่ปุ่นที่ชะลอตัวลงตามภาวะการณ์ลงทุนภายในประเทศ ประกอบกับแนวโน้มการส่งออกสินค้าสำคัญ อาทิ รถยนต์ ปรับตัวลดลง อย่างไรก็ตาม เศรษฐกิจในหลายประเทศเศรษฐกิจหลักขยายตัวได้สูงกว่าที่เคยคาดการณ์ไว้ อาทิ เศรษฐกิจกลุ่มยุโรป และในภูมิภาคเอเชียโดยเฉพาะจีนและอินเดีย ซึ่งขยายตัวได้อย่างแข็งแกร่งตามอุปสงค์ภายใน ประเทศที่ปรับตัวดีขึ้น และการส่งออกที่ยังคงเพิ่มขึ้นจากการค้าภายในภูมิภาคที่ขยายตัวสูง

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาส 3 ปี 2550 แลงข่าว 3 ธันวาคม 2550)



สถานการณ์แรงงาน

สถานการณ์แรงงานไตรมาส 4 ปี 2550
ช่วงเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2550 ขอนำเสนอ
ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับคือ

- 1) กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน
- 2) การส่งเสริมการมีงานทำ
- 3) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน
- 4) การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ
- และ 5) การประกันสังคม

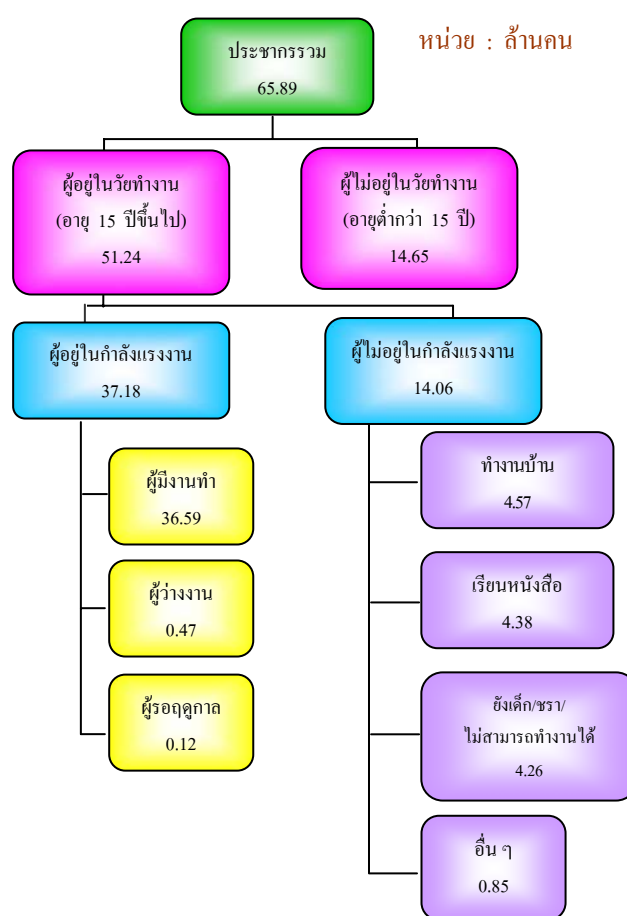
1) กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน

ข้อมูลกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน เป็นข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งดำเนินการสำรวจเป็นรายเดือนและประมวลผลเป็นไตรมาส สำหรับไตรมาส 4 ปี 2550 เป็นการรายงานข้อมูลช่วงเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2550 เนื่องจากสำนักงานสถิติแห่งชาติยังดำเนินการประมวลผลข้อมูลเดือนธันวาคม 2550 ไม่เสร็จสิ้น และเพื่อให้สถานการณ์แรงงานฉบับนี้ออกเผยแพร่ได้ทันตามกำหนดเวลากระทรวงแรงงานจึงใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติรายเดือนในเดือนตุลาคม และพฤศจิกายน 2550 มาวิเคราะห์คำนวณหาค่าเฉลี่ยเพื่อคาดประมาณเป็นข้อมูลในไตรมาสนี้ ((ข้อมูลเดือนตุลาคม+เดือนพฤศจิกายน 2550)/2) ข้อมูลดังกล่าวจึงเป็นเพียงค่าเบื้องต้นหรือค่าประมาณการเท่านั้น จากผลการประมวลพบว่าไตรมาส 4 ปี 2550 นี้ประเทศไทยมีประชากรเฉลี่ยทั้งสิ้น 65.89 ล้านคน

โดยสัดส่วนของประชากรทั้งหมดพบว่าเป็นผู้อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปีขึ้นไปจำนวน 51.24 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 77.76 ขณะที่ผู้มีอายุต่ำกว่า 15 ปี มี 14.65 ล้านคน (ร้อยละ 22.24)

แผนภูมิ 1 ประมาณการโครงสร้างประชากร

ไตรมาส 4 ปี 2550



หมายเหตุ : ประมาณการจากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน 2550

ในกลุ่มผู้อยู่ในวัยทำงาน (ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป) จำนวน 51.24 ล้านคน พบว่าเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 37.18 ล้านคน โดยจำแนกเป็นผู้มีงานทำ 36.59 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ

98.42 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด ขณะที่เป็นผู้ว่างงาน 4.67 แสนคน หรือร้อยละ 1.26 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานและผู้รอฤดูกาลมีจำนวนประมาณ 1.18 แสนคน (ร้อยละ 0.32) เมื่อเปรียบเทียบการมีงานทำระหว่างเพศในไตรมาสนี้ จะพบว่า เพศชายมีสัดส่วนของการมีงานทำ หรืออัตราการจ้างงานน้อยกว่าเพศหญิง (คำนวณจากผู้มีงานทำแยกเพศต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำแนกเพศ) กล่าวคือเพศชายมีอัตราร้อยละ 98.31 ขณะที่เพศหญิงมีร้อยละ 98.54 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมจะพบว่าอัตราการมีงานทำ หรืออัตราจ้างงาน ซึ่งคำนวณจากสัดส่วนผู้มีงานทำต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีอัตราร้อยละ 98.42 แสดงให้เห็นว่าผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 100 คน จะมีงานทำประมาณ 98-99 คน ซึ่งอัตราการจ้างงานในภาพรวมไตรมาสนี้มีสัดส่วนลดลงเล็กน้อยจากไตรมาสที่แล้วที่อัตรา 98.69 แต่ใกล้เคียงกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตรา 98.44 เนื่องจากไตรมาส 4 ของปีจะเป็นช่วงฤดูแล้งซึ่งใกล้พ้นฤดูการเก็บเกี่ยวทำให้แรงงานจะมีงานทำลดลงจากไตรมาสที่แล้ว โดยเฉพาะแรงงานที่รอฤดูกาล โดยสังเกตได้จากตัวเลขแรงงานรอฤดูกาลที่เพิ่มสูงขึ้นมาจากไตรมาสที่แล้วที่มี 4.7 หมื่นคน เป็น 1.18 แสนคน ในไตรมาสนี้

ส่วนอัตราว่างงานซึ่งคำนวณจากผู้ว่างงานต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานในไตรมาสนี้ประมาณการว่ามีอัตรา 1.26 โดยชายจะมีอัตราการว่างงานสูงกว่าหญิง กล่าวคือ เพศชายร้อยละ 1.39 ขณะที่เพศหญิงร้อยละ 1.11 อย่างไรก็ตามอัตรา

การว่างงานรวมในไตรมาส 4 ปี 2550 มีอัตราลดลงร้อยละ 3.82 จากไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตราว่างงานร้อยละ 1.31 และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้วพบว่ามีอัตราอัตราเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 6.78 (ไตรมาสที่แล้วมีอัตรา 1.18) สำหรับตัวเลขในกลุ่มของผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานในไตรมาสนี้ มีจำนวน 14.06 ล้านคน พบว่าเป็นผู้ทำงานบ้าน ผู้เรียนหนังสือ และเด็ก คนชราที่ไม่สามารถทำงานได้ โดยมีจำนวน 4.57 4.38 และ 4.26 ล้านคน ตามลำดับรายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 ประมาณการประชากรจำแนกตามเพศและสถานภาพแรงงาน ณ ไตรมาส 4 (ต.ค. – ธ.ค.) ปี 2550

หน่วย : ล้านคน

สถานภาพแรงงาน	ชาย	หญิง	รวม
ประชากรรวม	32.33	33.56	65.89
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	24.85	26.39	51.24
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	20.09	17.09	37.18
- ผู้มีงานทำ	19.75	16.84	36.59
- ผู้ว่างงาน	0.28	0.19	0.47
- กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล	0.06	0.06	0.12
ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	4.76	9.30	14.06
- ทำงานบ้าน			4.57
- เรียนหนังสือ			4.38
- ยังเด็ก ชรา/ไม่สามารถทำงานได้			4.26
- อื่น ๆ			0.85
ประชากรอายุต่ำกว่า 15 ปี	7.48	7.17	14.65
อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงาน	98.31	98.54	98.42
อัตราการว่างงาน	1.39	1.11	1.26

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : 1.ประมาณการข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน 2550

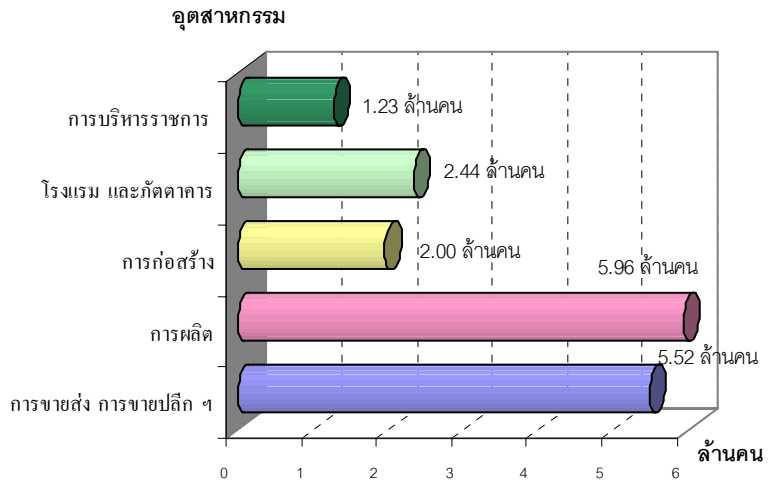
$$2. \text{อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงาน} = \frac{\text{ผู้มีงานทำ} \times 100}{\text{ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน}}$$

$$3. \text{อัตราการว่างงาน} = \frac{\text{ผู้ว่างงาน} \times 100}{\text{ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน}}$$



สำหรับในไตรมาส 4 ปี 2550 (ตุลาคม-ธันวาคม 2550) จำนวนผู้มีงานทำที่มี 36.59 ล้านคน พบว่า ทำงานในภาคเกษตรกรรม 14.31 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 39.1 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ซึ่งมีสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 6.21 จากไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีจำนวน 15.26 ล้านคน ขณะเดียวกันลดลงร้อยละ 7.61 จากไตรมาสที่ผ่านมาที่มีจำนวน 15.49 ล้านคน ส่วนผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมมีจำนวน 22.28 ล้านคน (ร้อยละ 60.9 ของผู้มีงานทำทั้งหมด) แต่ลดลงร้อยละ 2.99 จากไตรมาสที่แล้วที่มีจำนวน 21.63 ล้านคน เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.11 จากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีจำนวน 20.99 ล้านคน เนื่องจากช่วงไตรมาสนี้เป็นใกล้สิ้นฤดูการเพาะปลูก แรงงานเริ่มทยอยเคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมเพื่อหางานทำ ทำให้แรงงานนอกภาคเกษตรกรรมมีจำนวนสูงขึ้น ขณะที่แรงงานภาคเกษตรกรรมในไตรมาสนี้เริ่มมีจำนวนลดลง โดยกลุ่มผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมจะทำงานในสาขาการผลิตมากที่สุด จำนวน 5.96 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 26.76 ของผู้ทำงานนอกภาคเกษตรทั้งหมด รองลงมาคือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ฯ มี 5.52 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 24.80 ของผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมทั้งหมด สาขาโรงแรมและภัตตาคาร 2.44 ล้านคน ร้อยละ 10.98 สาขาการก่อสร้าง 2.0 ล้านคน ร้อยละ 8.98 และสาขาการบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ 1.23 ล้านคน ร้อยละ 5.54 (ตารางภาคผนวก 2 และแผนภูมิ 2)

**แผนภูมิ 2 ผู้มีงานทำจำแนกตามประเภท
อุตสาหกรรมนอกภาคเกษตรกรรม 5 อันดับแรก
ไตรมาส 4 (ต.ค. – ธ.ค.) ปี 2550**

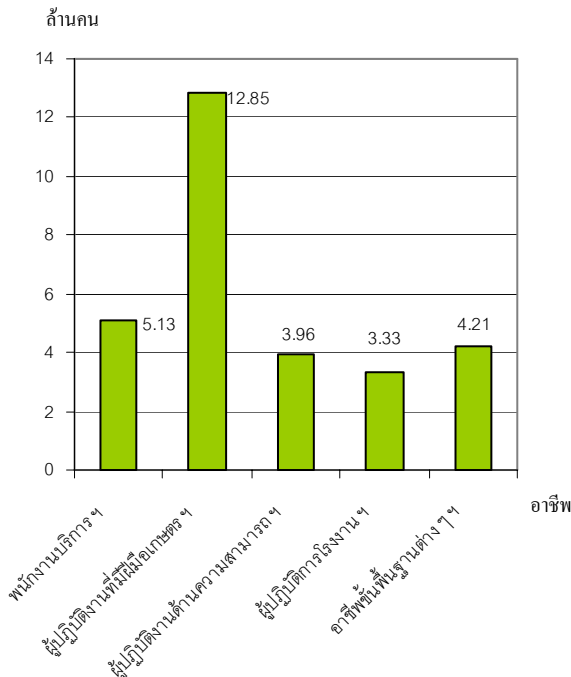


หมายเหตุ : ประมาณการจากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ
เดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2550

เมื่อพิจารณาผู้มีงานทำตามอาชีพในไตรมาสนี้ พบว่าอาชีพที่มีผู้ทำงานมากที่สุด 5 อันดับแรกคือ 1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรและการประมง มีจำนวน 12.85 ล้านคน ร้อยละ 35.12 2) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด 5.13 ล้านคน ร้อยละ 14.02 3) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง 3.96 ล้านคน ร้อยละ 10.81 4) อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและให้บริการ 4.21 ล้านคน ร้อยละ 11.52 และ 5) ผู้ปฏิบัติงานโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ 3.33 ล้านคน ร้อยละ 9.09 (รายละเอียดตามตารางภาคผนวกที่ 3 และแผนภูมิ 3)

แผนภูมิ 3 ผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ (5 อันดับแรก)

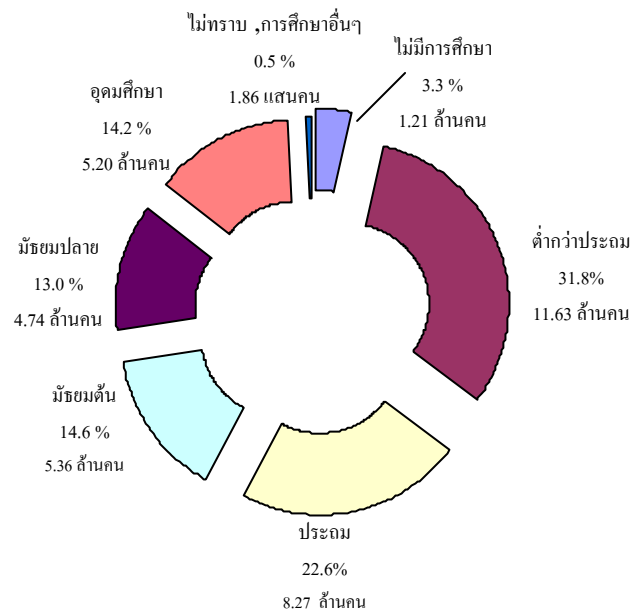
ณ ไตรมาส 4 (ต.ค.- ธ.ค.) ปี 2550



หมายเหตุ : ประมาณการจากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ
เดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2550

แผนภูมิ 4 ผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา

ณ ไตรมาส 4 (ต.ค.- ธ.ค.) ปี 2550



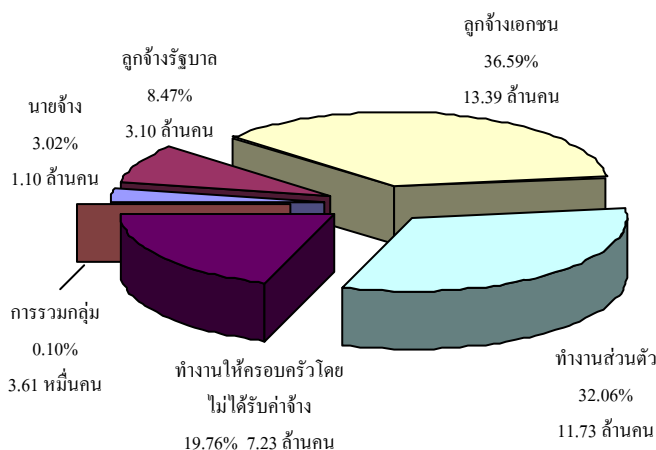
หมายเหตุ : ประมาณการจากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ
เดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2550

หากศึกษาถึงระดับการศึกษาของผู้มีงานทำพบว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าประถมศึกษาจำนวน 11.63 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 31.8 รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและอุดมศึกษา คือมีจำนวน 8.27 ล้านคน (ร้อยละ 22.6) 5.36 ล้านคน (ร้อยละ 14.6) และ 5.20 ล้านคน (ร้อยละ 14.2) ตามลำดับ

ในด้านสถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำพบว่าส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชน กล่าวคือ ร้อยละ 36.59 (13.39 ล้านคน) เป็นลูกจ้างเอกชน รองลงมาคือทำงานส่วนตัวและกลุ่มช่วยธุรกิจครอบครัวหรือทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างมีอัตราร้อยละ 32.06 (11.73 ล้านคน) และร้อยละ 19.76 (7.23 ล้านคน) ตามลำดับ ส่วนผู้มีงานทำที่มีสถานภาพเป็นนายจ้างมีเพียงร้อยละ 3.02 (1.10 ล้านคน) นอกจากนี้ยังพบว่าการรวมกลุ่มเพื่อทำงานเป็นกลุ่มอาชีพมีร้อยละ 0.10 (3.61 หมื่นคน) หรือศึกษาตัวเลขดังกล่าวเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้วจะพบว่าในไตรมาสนี้ จำนวนหรือสัดส่วนผู้มีงานทำที่เป็นกลุ่มทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง มี

จำนวนลดลงโดยเฉพาะครัวเรือนเกษตร เนื่องจากเป็นช่วงใกล้พ้นฤดูการเกษตร แรงงานจึงเริ่มทยอยเดินทางออกจากงานภาคเกษตร ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างในภาคเอกชนมีจำนวนสูงขึ้น โดยดูจากสัดส่วนพบว่า ลูกจ้างภาคเอกชนเพิ่มขึ้นจาก 13.26 ล้านคนในไตรมาสที่ผ่านมา เป็น 13.39 ล้านคนในไตรมาสนี้ ขณะที่กลุ่มทำงานให้ครอบครัวฯ มีจำนวนลดลงจาก 7.74 ล้านคน ในไตรมาสที่แล้วเป็น 7.23 ล้านคนในไตรมาสนี้ นั่นเอง

แผนภูมิ 5 ผู้มีงานทำจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ไตรมาส 4 (ต.ค.- ธ.ค.) ปี 2550

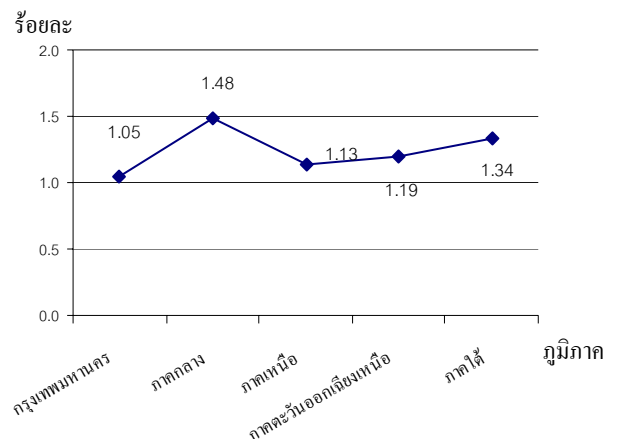


หมายเหตุ : ประมาณการจากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ
เดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2550

ในประเด็นของผู้ว่างงาน พบว่าจำนวนผู้ว่างงานทั่วประเทศมีประมาณ 4.67 แสนคน โดยภูมิภาคที่มีจำนวนผู้ว่างงานสูงสุดคือภาคกลางประมาณ 1.43 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 30.6 ของผู้ว่างงานรวมทุกภูมิภาค ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มี 1.40 แสนคน(ร้อยละ 29.9) รองลงมาคือภาคเหนือมีจำนวน 7.53 หมื่นคน (ร้อยละ 16.1) ตามลำดับ ภูมิภาคที่มีผู้ว่างงานน้อยที่สุดคือ กรุงเทพมหานคร

จำนวนประมาณ 4.26 หมื่นคน (ร้อยละ 9.11) แต่เมื่อพิจารณาอัตราการว่างงานโดยการคำนวณจากจำนวนผู้ว่างงานต่อกำลังแรงงานปัจจุบันหรือผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จะพบว่าอัตราการว่างงานภาพรวมของประเทศในไตรมาส 4 ปี 2550 มีอัตรา ร้อยละ 1.26 เป็นอัตราที่ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตรา 1.31 และเมื่อพิจารณาสัดส่วนผู้ว่างงานแต่ละภูมิภาคต่อกำลังแรงงานในแต่ละภูมิภาค (อัตราว่างงานตามภูมิภาค)จะพบว่า ภูมิภาคที่มีอัตราการว่างงานสูงสุดได้แก่ภาคกลาง มีอัตราว่างงานร้อยละ 1.48 รองลงมาคือภาคใต้ ร้อยละ 1.34 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 1.19 ส่วนภาคที่มีอัตราการว่างงานน้อยที่สุดในไตรมาสนี้ คือ กรุงเทพมหานครมีอัตราร้อยละ 1.05

แผนภูมิ 6 อัตราว่างงานจำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 4 (ต.ค.-ธ.ค.) ปี 2550



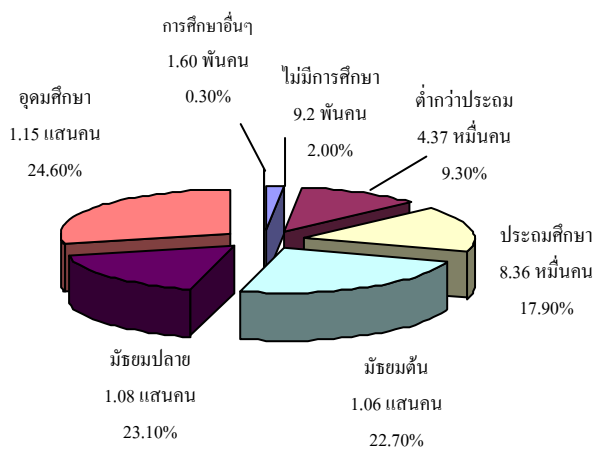
หมายเหตุ : 1. ประมาณการจากข้อมูล สำนักงานสถิติแห่งชาติ
เดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2550

$$2. \text{ อัตราการว่างงาน} = \frac{\text{ผู้ว่างงาน} \times 100}{\text{ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน}}$$



ในจำนวนผู้ว่างงานที่มี 4.67 แสนคน พบว่าผู้ว่างงานที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษามีจำนวนสูงสุด คือ 1.15 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ของผู้ว่างงานทั้งหมด รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 1.08 แสนคน (ร้อยละ 23.1) และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 1.06 แสนคน (ร้อยละ 22.7 ของผู้ว่างงานทั้งหมด)

แผนภูมิ 7 ผู้ว่างงานและอัตราการว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษา ณ ไตรมาส 4 (ต.ค.- ธ.ค.) ปี 2550

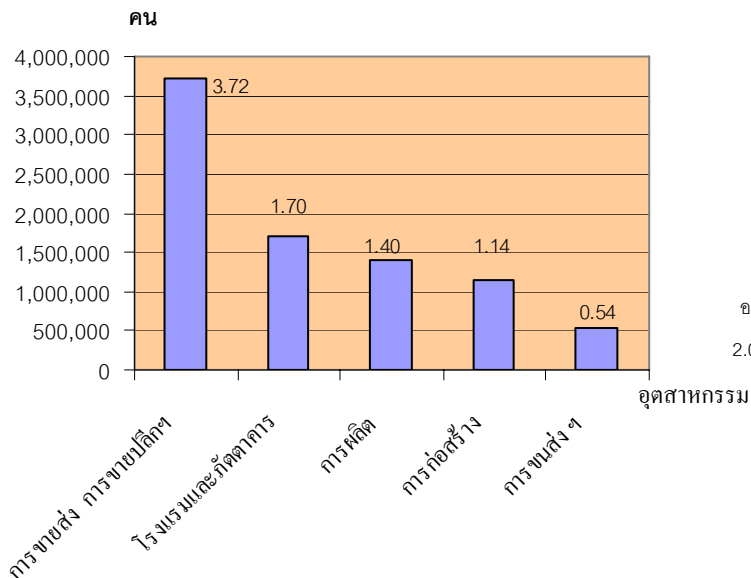


หมายเหตุ : ประมาณการจากข้อมูล สำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2550

สำหรับแรงงานนอกระบบ ผลการศึกษาของสำนักงานสถิติแห่งชาติล่าสุดคือในปี 2549 พบว่าในปี 2549 ผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบมีจำนวน 21.8 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 61.5 ของผู้มีงานทำทั้งหมด โดยภูมิภาคที่มีจำนวนผู้มีงานทำนอกระบบแรงงานมากที่สุด คือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 8.7 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 40.11 ของจำนวนแรงงานนอกระบบทั้งหมด รองลงมาคือภาคเหนือ 4.7 ล้านคน (ร้อยละ 21.54) ทั้งนี้แรงงานนอกระบบเหล่านี้จะทำงานในภาค

เกษตรเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือมีจำนวน 12.55 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 57.50 ขณะที่นอกภาคเกษตรมี 9.27 ล้านคน (ร้อยละ 42.5) ซึ่งกลุ่มนอกภาคเกษตรนี้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่าอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานนอกระบบสูงสุด 5 อันดับแรกคือ 1) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ฯ จำนวน 3.72 ล้านคน (ร้อยละ 40.12 ของแรงงานนอกระบบนอกภาคเกษตรทั้งหมด) 2) โรงแรมและภัตตาคาร 1.7 ล้านคน (ร้อยละ 18.37 ของแรงงานนอกระบบนอกภาคเกษตรทั้งหมด) 3) การผลิต 1.4 ล้านคน (ร้อยละ 15.11 ของแรงงานนอกระบบนอกภาคเกษตรทั้งหมด) 4) การก่อสร้าง 1.14 ล้านคน (ร้อยละ 12.34 ของแรงงานนอกระบบนอกภาคเกษตรทั้งหมด) และ 5) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม จำนวน 0.54 ล้านคน (ร้อยละ 5.82 ของแรงงานนอกระบบนอกภาคเกษตรทั้งหมด) (รายละเอียดปรากฏในตารางภาคผนวกที่ 5)

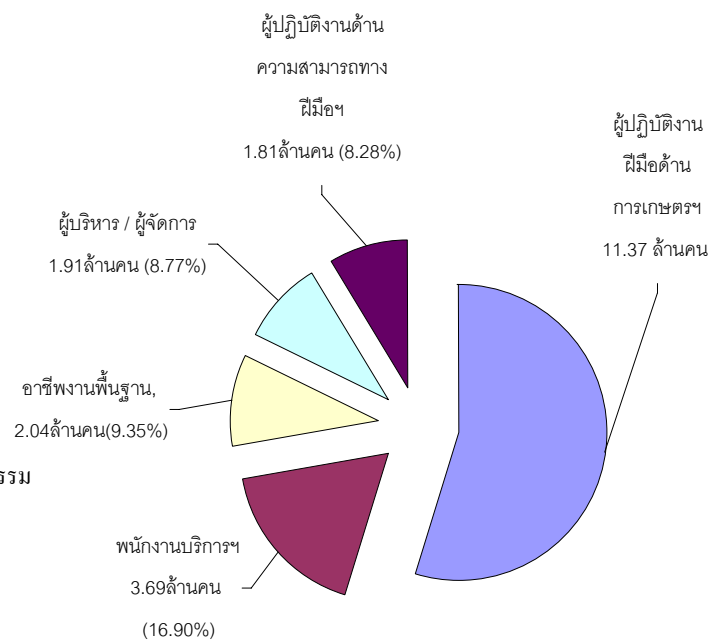
**แผนภูมิ 8 ผู้ที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนก
ตามประเภทอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตร
(5 อันดับแรก) ปี 2549**



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบจำแนกตามอาชีพ พบว่ามีงานทำในอาชีพต่าง ๆ สูงสุด 5 อันดับแรก คือ 1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตรและประมง จำนวน 11.37 ล้านคน (ร้อยละ 52.10 ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด) 2) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด 3.69 ล้านคน (ร้อยละ 16.9 ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด) 3) อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ด้านการขายและบริการ 2.04 ล้านคน (ร้อยละ 9.35 ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด) 4) ผู้บริหาร ผู้จัดการ จำนวน 1.91 ล้านคน (ร้อยละ 8.77 ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด) และ 5) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง 1.81 ล้านคน (ร้อยละ 8.28 ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด)

**แผนภูมิ 9 จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ
จำแนกตามอาชีพ ปี 2549**



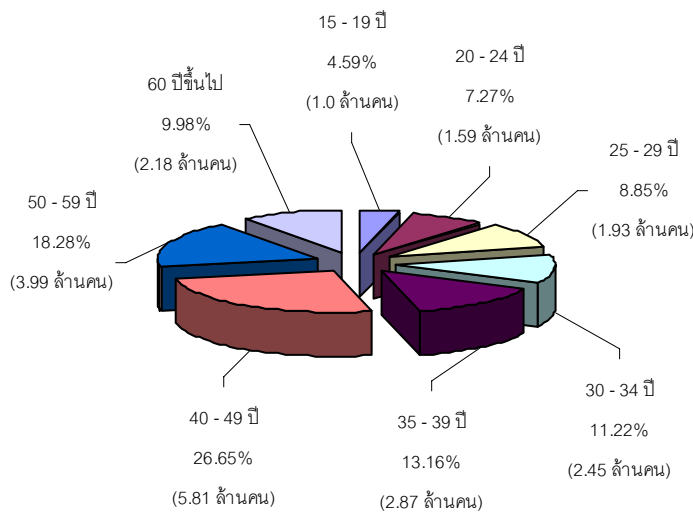
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบ จำแนกตามอายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 40—49 ปี กล่าวคือ ผู้มีอายุ 40—49 ปี มีจำนวน 5.81 ล้านคน (ร้อยละ 26.65) รองลงมาคือผู้มีอายุ 50—59 ปี มีจำนวน 3.99 ล้านคน (ร้อยละ 18.28) และอายุ 35—39 ปี จำนวน 2.87 ล้านคน (ร้อยละ 13.16) ส่วนช่วงอายุ 15—19 ปี มีน้อยที่สุด 1.0 ล้านคน (ร้อยละ 4.59)



แผนภูมิ 10 จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ

จำแนกตามอายุ ปี 2549

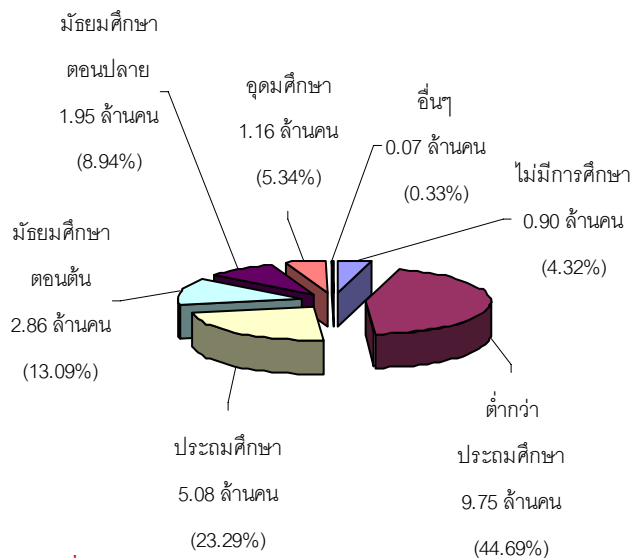


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำหรับการด้านการศึกษา พบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษา คือมีจำนวน 9.75 ล้านคน (ร้อยละ 44.69) รองลงมาคือระดับประถมศึกษา จำนวน 5.08 ล้านคน (ร้อยละ 23.29) และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 2.86 ล้านคน (ร้อยละ 13.09)

แผนภูมิ 11 ผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ

จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2549



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำหรับการด้านการมีงานทำในกลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งหมายถึงผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลล่าสุดในปี 2548 พบว่าผู้สูงอายุที่อยู่ในกำลังแรงงานมีประมาณ 2.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 38.8 ของผู้สูงอายุทั้งหมด ขณะที่ผู้สูงอายุที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานมีประมาณ 4.1 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 61.2 ของผู้สูงอายุทั้งหมด โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ชรา ไม่สามารถทำงานได้มีร้อยละ 81.43 ของผู้สูงอายุที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด ทั้งนี้ในกลุ่มผู้สูงอายุที่มีงานทำหรืออยู่ในกำลังแรงงานส่วนใหญ่ทำงานในภาคเกษตรกรรมมีจำนวน 1.7 ล้านคน (ร้อยละ 65.2 ของผู้สูงอายุที่มีงานทำ) ส่วนผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมมี 0.9 ล้านคน (ร้อยละ 34.8) เมื่อพิจารณาด้านอาชีพพบว่าส่วนใหญ่มีอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรและประมงมีจำนวน 1.52 ล้านคน (ร้อยละ 58.57 ของผู้สูงอายุที่มีงานทำทั้งหมด) รองลงมาเป็นพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด 0.31 ล้านคน (ร้อยละ 12.07) และหากพิจารณาผู้สูงอายุที่มีงานทำตามสภาพการทำงาน พบว่าร้อยละ 60.3 (1.56 ล้านคน) เป็นผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว รองลงมาคือช่วยธุรกิจครัวเรือน และเป็นลูกจ้างเอกชน โดยมีสัดส่วนร้อยละ 20.0 (0.52 ล้านคน) และร้อยละ 13.1 (0.34 ล้านคน) ตามลำดับ สำหรับการว่างงานของผู้สูงอายุในปี 2548 มีจำนวน 5,500 คน คิดเป็นร้อยละ 0.1 ของผู้สูงอายุทั้งหมด



**ตาราง 1.2 จำนวนผู้สูงอายุ จำแนกตามเพศและ
สถานภาพแรงงาน ปี 2548**

หน่วย : พันคน

ข้อมูลผู้สูงอายุ	ชาย	หญิง	จำนวนรวม
ประชากรผู้สูงอายุ	3,013.2	3,706.5	6,719.7
1. ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	1,535.5	1,068.9	2,604.4
ผู้มีงานทำ	1,529.2	1,062.3	2,591.5
1) ภาคเกษตรกรรม			1,690.4
2) นอกภาคเกษตรกรรม			901.0
ผู้ไม่มีงานทำ	3.7	1.8	5.5
ผู้รอฤดูกาล	2.5	4.9	7.4
2. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	1,477.8	2,637.5	4,115.3
1) ทำงานบ้าน	27.7	575.0	602.7
2) ขาดความสามารถทำงานได้	1,323.7	2,027.2	3,350.9
3) อื่น ๆ	126.4	35.3	161.7

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ข้อมูลล่าสุด ปี 2548)

2) การส่งเสริมการมีงานทำ

2.1 การจัดหางานในประเทศ

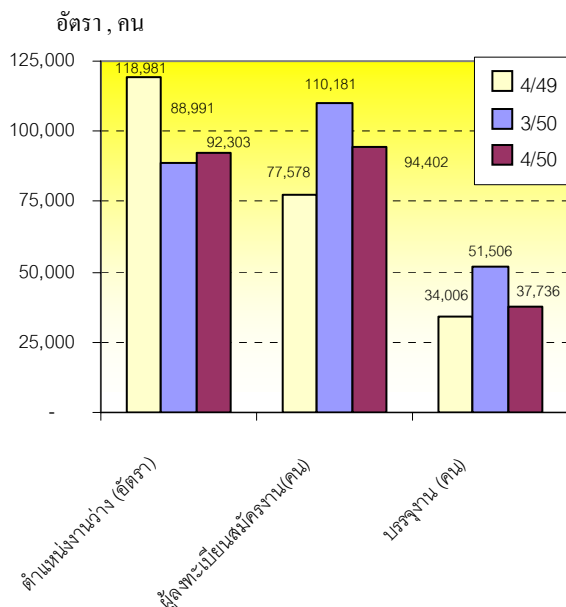
ภารกิจการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ เป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน ดำเนินการโดยกรมการจัดหางานซึ่งมีหน้าที่ให้บริการจัดหางานของภาครัฐโดยไม่คิดมูลค่า เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ โดยรูปแบบการดำเนินการมีทั้งการจัดหางานในประเทศและต่างประเทศ โดยการจัดหางานในประเทศในช่วงไตรมาสที่ 4 ปี 2550 (ตุลาคม – ธันวาคม 2550) มีตำแหน่งงานว่างที่แจ้งผ่านกรมการจัดหางาน 92,303 อัตรา ซึ่งมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว 3,312 อัตรา คิดเป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.72 และหากเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา (ไตรมาส 4 ตุลาคม –

ธันวาคม ปี 2549) พบว่ามีจำนวนลดลง 26,678 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 22.42 (ไตรมาส 4/49 มี 118,981 อัตรา) ซึ่งน่าจะมีผลจากการชะลอตัวของภาคธุรกิจ เนื่องจากรอผลการเลือกตั้งรัฐบาลชุดใหม่ เพื่อศึกษาทางและนโยบายทางเศรษฐกิจว่าจะไปในทางใด ประกอบกับค่าเงินบาทมีการแข็งตัวอย่างต่อเนื่อง การขึ้นราคาน้ำมันและผลกระทบจากกรณีซบไพร่สหรัฐอเมริกาส่งผลต่อภาคการส่งออกและการท่องเที่ยวของไทย ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นเป็นปัจจัยลบที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่น จึงทำให้ภาวะเศรษฐกิจชะงักงัน อย่างไรก็ตาม คาดว่าในไตรมาสหน้าทิศทางเศรษฐกิจจะดีขึ้นภายหลังการจัดตั้งรัฐบาลแล้ว โดยรัฐบาลชุดใหม่ต้องเร่งริบวางมาตรการทางเศรษฐกิจพร้อมการกระตุ้นการใช้จ่ายภาครัฐ

ในส่วนของผู้ลงทะเบียนสมัครงาน ไตรมาสนี้พบว่ามี 94,402 คน ลดลงจำนวน 15,779 คน คิดเป็นร้อยละ 14.32 จากไตรมาสที่แล้วที่มีจำนวน 110,181 คน แต่มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีจำนวน 77,578 คน โดยเพิ่มขึ้น 16,824 คน คิดเป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 21.68 ขณะที่ผู้ได้รับการบรรจุงานในไตรมาสนี้มีจำนวน 37,736 คน ลดลงจากไตรมาสที่แล้ว 13,770 คน คิดเป็นร้อยละ 26.73 (ไตรมาส 3 ปี 2550 มีจำนวน 51,506 คน) ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา พบว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้นเช่นกัน โดยเพิ่มขึ้น 3,730 คน คิดเป็นร้อยละ 10.97 ปรากฏรายละเอียดตามแผนภูมิ 8



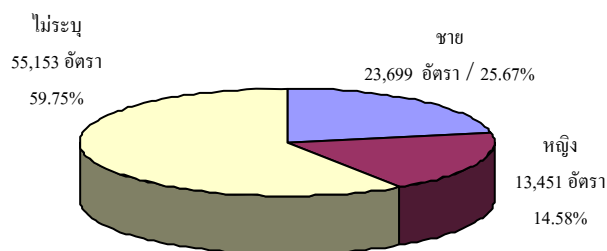
**แผนภูมิ 8 เปรียบเทียบตำแหน่งงานว่าง/การสมัครงาน/
การบรรจุนาน ไตรมาส 3-4 ปี 2550**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

สำหรับตำแหน่งงานว่างไตรมาส 4 (ตุลาคม – ธันวาคม 2550) นี้พบว่าเพศชาย 23,699 อัตรา คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 25.67 ของตำแหน่งงานว่างทั้งหมด ขณะที่เพศหญิงมี 13,451 อัตรา (ร้อยละ 14.58) และไม่ระบุเพศ มีจำนวนถึง 55,153 อัตรา ร้อยละ 59.75 ประเด็นที่น่าสังเกตคือ จำนวนตำแหน่งงานว่าง เกือบร้อยละ 60 ไม่ได้ระบุว่าต้องการเพศชายหรือเพศหญิงจึงสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการแรงงานของสถานประกอบการหรือนายจ้างในปัจจุบันที่มีได้สนใจในความแตกต่างเรื่องเพศ เนื่องจากศักยภาพของแรงงานหญิงไม่ด้อยกว่าชาย หรือในอีกประการหนึ่งคือการที่นายจ้างไม่ระบุเพศ จะทำให้มีโอกาสคัดเลือกหรือพิจารณาตัวผู้สมัครได้มากกว่า

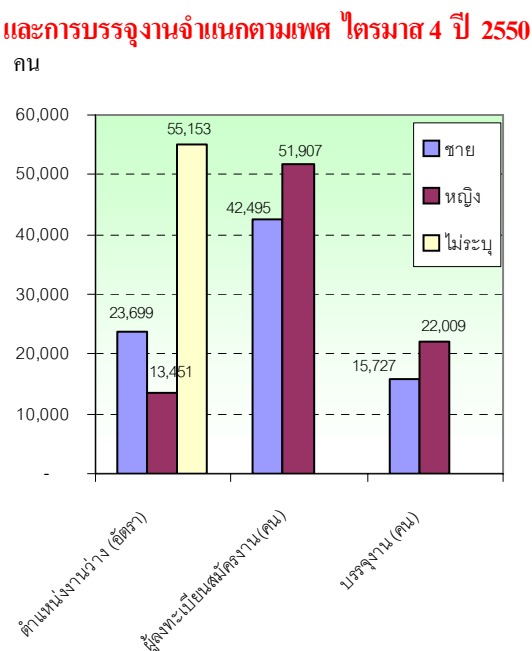
**แผนภูมิ 9 ตำแหน่งงานว่างแยกตามเพศ
ไตรมาส 4 (ต.ค.-ธ.ค.) ปี 2550**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาถึงจำนวนผู้มาลงทะเบียนสมัครงานในไตรมาสนี้ที่พบว่ามีความถี่ทั้งหมด 94,402 คน เป็นชาย 42,495 คน คิดเป็นร้อยละ 45.01 และเป็นหญิง 51,907 คน คิดเป็นร้อยละ 54.99 และการบรรจุนานมีผู้ได้รับการบรรจุให้มีความถี่ทั้งหมด 37,736 คน โดยสัดส่วนของเพศหญิง จะได้รับการบรรจุนานมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ ผู้บรรจุนานที่เป็นเพศหญิง มีสัดส่วนร้อยละ 58.32 (22,009 คน) ขณะที่เพศชายมีร้อยละ 41.68 (15,727 คน) ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สอดคล้องกับจำนวนผู้สมัครงานที่มีเพศหญิงมากกว่าชาย

**แผนภูมิ 10 ตำแหน่งงานว่าง / ผู้สมัครงาน/
และการบรรจุนานแยกตามเพศ ไตรมาส 4 ปี 2550**

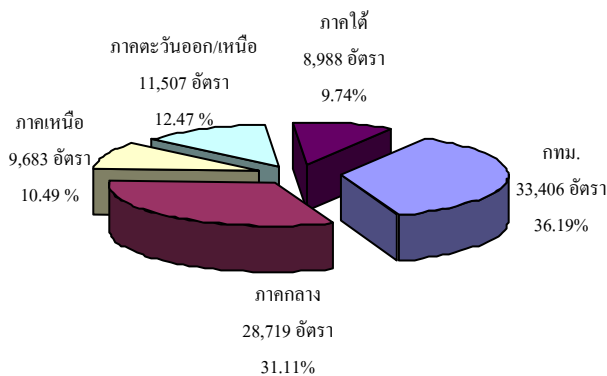


ที่มา : กรมการจัดหางาน



เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบตามพื้นที่ จะพบว่าตำแหน่งงานว่างจะกระจุกตัวในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร คือมีร้อยละ 36.19 (33,406 อัตรา) รองลงมาคือภาคกลางร้อยละ 31.11 (28,719 อัตรา) ของตำแหน่งงานว่างทั้งหมด ทั้งนี้ เพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคกลางและกรุงเทพมหานคร อาทิ จังหวัดสมุทรปราการ ปทุมธานี สมุทรสาคร พระนครศรีอยุธยา เป็นต้น อันดับถัดมาคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 12.47 (11,507 อัตรา) และภาคเหนือร้อยละ 10.49 (9,683 อัตรา) ส่วนภาคที่มีตำแหน่งงานว่างน้อยที่สุดคือพื้นที่ภาคใต้ มีตำแหน่งงานว่างร้อยละ 9.74 (8,988 อัตรา)

แผนภูมิ 11 ตำแหน่งงานว่างจำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 4 (ต.ค. – ธ.ค.) ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

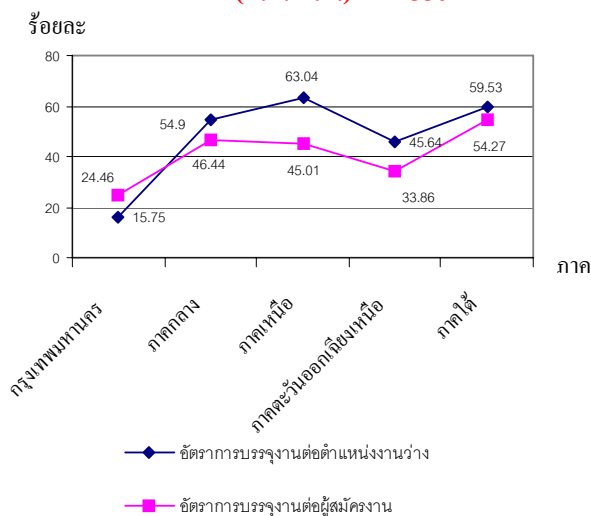
ในส่วนการสมัครงานไตรมาส 4 ปี 2550 (ตุลาคม – ธันวาคม 2550) ภูมิภาคที่มีการสมัครงานสูงสุดคือ ภาคกลาง ร้อยละ 35.97 (33,952 คน) รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 22.79 (21,515 คน) น้อยที่สุดคือภาคใต้

ร้อยละ 10.44 (9,860 คน) สำหรับผลการบรรจุนาน มีการบรรจุนานในพื้นที่ภาคกลางสูงสุดคือร้อยละ 41.78 (15,766 คน) รองลงมาคือภาคเหนือร้อยละ 16.17 (6,104 คน) และภาคใต้ร้อยละ 14.18 (5,351 คน) (รายละเอียดปรากฏในตารางภาคผนวก 5)

เมื่อคำนวณหาอัตราการบรรจุนานเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานว่างไตรมาสนี้พบว่า มีอัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่างภาพรวมร้อยละ 40.88 โดยภาคที่มีอัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่างสูงสุดคือภาคเหนือ ร้อยละ 63.04 รองลงมาคือภาคใต้ ร้อยละ 59.53 ขณะที่กรุงเทพมหานครมีอัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่างต่ำสุดคือร้อยละ 15.75 หากเปรียบเทียบผู้ได้รับบรรจุนานกับผู้สมัครงานพบว่า ในภาพรวมมีอัตราร้อยละ 39.97 โดยภาคใต้มีอัตราการบรรจุนานเมื่อเทียบกับผู้สมัครงานสูงสุดคือร้อยละ 54.27 รองลงมาคือภาคกลางมีร้อยละ 46.44 และภาคเหนือมีอัตราร้อยละ 45.01 ส่วนกรุงเทพมหานคร มีอัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงานต่ำที่สุดคือร้อยละ 24.46 ทั้งนี้ อัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงานภาพรวม(ร้อยละ 39.97) มีสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 14.50 จากไตรมาสที่แล้วที่มีร้อยละ 46.75



**แผนภูมิ 12 อัตราการบรรจุนานเปรียบเทียบ
ตำแหน่งงานว่าง / ผู้สมัครงาน จำแนกรายภาค
ไตรมาส 4 (ต.ค.-ธ.ค.) ปี 2550**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

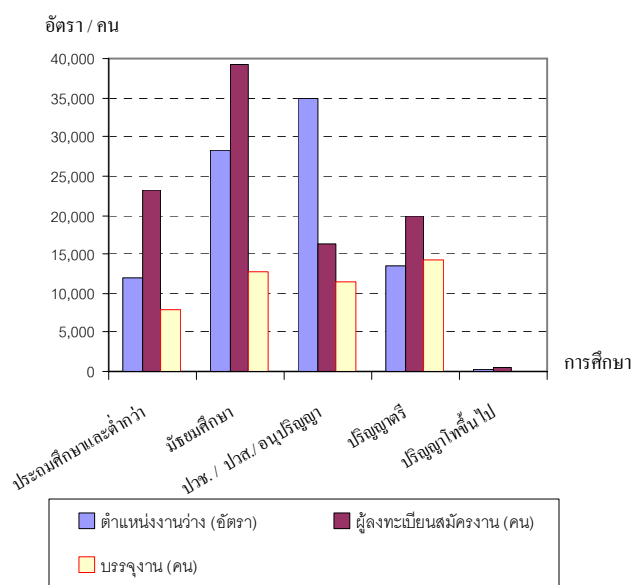
หมายเหตุ :

1. อัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงาน = $\frac{\text{ผู้ได้รับการบรรจุนาน} \times 100}{\text{ผู้สมัครงาน}}$
2. อัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่าง = $\frac{\text{ผู้ได้รับการบรรจุนาน} \times 100}{\text{ตำแหน่งงานว่าง}}$

ในส่วนตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาไตรมาส 4 ปี 2550 พบว่า ตำแหน่งงานว่างระดับที่ต้องการสูงสุดคือ ปวช./ปวส. อนุปริญญา มีความต้องการร้อยละ 39.39 (36,360 อัตรา) รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 31.72 (29,276 อัตรา) และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 14.90 (13,755 อัตรา) ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า ที่มีสัดส่วนร้อยละ 13.11 (12,104 อัตรา) สำหรับระดับปริญญาโทขึ้นไปมีสัดส่วนน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 0.88 (808 อัตรา) แสดงให้เห็นว่าตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีสูงโดยความต้องการในตำแหน่งต่ำกว่าปริญญาตรีมีถึงร้อยละ 84.22 (77,740 อัตรา) โดยเฉพาะ

ระดับ ปวช./ ปวส./อนุปริญญา ดังนั้นจึงต้องเร่งผลิตกำลังคนในระดับนี้ให้มีปริมาณสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการทำงานต่ำกว่าระดับซึ่งเป็นการสูญเสียทรัพยากรของประเทศ ขณะที่จำนวนผู้สมัครงานไตรมาสนี้พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษายังคงครองตำแหน่งสูงสุด คือร้อยละ 36.46 (34,420 คน) รองลงมาเป็นระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าจำนวน 23,258 คน (ร้อยละ 24.64) และปริญญาตรี 19,871 คน (ร้อยละ 21.05) สำหรับระดับปวช./ ปวส./ อนุปริญญามีผู้สมัครงานร้อยละ 17.22 (16,256 คน) และผู้บรรจุนาน ระดับมัธยมศึกษามีการบรรจุนานมากที่สุด เมื่อเทียบกับระดับการศึกษาอื่นๆ ก็จะมี จำนวน 12,724 คน (ร้อยละ 33.72) รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรีมีร้อยละ 27.90 (10,527คน) และระดับปวช./ ปวส./อนุปริญญา มีร้อยละ 23.1 (8,720 คน) (ตารางภาคผนวก 7)

**แผนภูมิ 13 ตำแหน่งงานว่าง/ผู้สมัครงาน/บรรจุนาน
จำแนกตามระดับการศึกษา ไตรมาส 4 ปี 2550**



ที่มา : กรมการจัดหางาน



จากแผนภูมิข้างต้น ประเด็นที่น่าสังเกต คือ จำนวนผู้สมัครงานในทุกระดับการศึกษามี สัดส่วนสูงกว่าตำแหน่งงานว่าง ยกเว้นในระดับ ปวช./ปวส. อนุปริญญา ความต้องการแรงงานมี มากกว่าผู้สมัครถึง 20,104 อัตรา ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา ประเทศไทย (TDRI) ที่วิเคราะห์แนวโน้มการจ้างงานระยะกลาง (ปี 2550-2554) และระยะยาว (ปี 2555-2559) ต้องการคนระดับกลาง-ล่าง คือ ผู้จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มากกว่าระดับสูงคือ ปริญญาตรีขึ้นไป ดังนั้น หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจึงต้องเร่งรัดผลิตคน ให้เพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการร่วมรณรงค์สร้างค่านิยมให้กับเยาวชนเห็นความสำคัญของการศึกษาระดับ อาชีวศึกษาจะเป็นทางเลือกในการหางานทำที่ง่าย รวดเร็ว อีกทั้งสามารถพัฒนาศักยภาพของ ตนเองในอนาคตได้ ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบมากกว่า การมุ่งเน้นให้เรียนระดับอุดมศึกษาอย่างใน ปัจจุบัน นอกจากนี้หากพิจารณาประเด็นการ บรรจุงานทุกระดับการศึกษา พบว่ามีสัดส่วนของผู้ ได้รับการบรรจุน้อยกว่าตำแหน่งงานว่างอยู่มาก (ตารางภาคผนวกที่ 6) ทั้ง ๆ ที่ผู้สมัครงานมีมากกว่า ตำแหน่งงาน แต่สัดส่วนของผู้ได้รับการบรรจุกลับ ได้น้อย โดยหากพิจารณาสัดส่วนของผู้ได้รับการ บรรจุงานต่อผู้สมัครงานพบว่า มีอัตราร้อยละ 39.97 แสดงให้เห็นว่าผู้ได้รับการบรรจุงานหนึ่งคนถูก คัดเลือกจากจำนวนผู้สมัครเกือบ 3 คน หากต้อง พิจารณาถึงสาเหตุน่าจะเกี่ยวข้องกับ 3 กลุ่มคือ

- 1) สถานประกอบการที่ต้องการบุคลากรแบบ ใด มีประสบการณ์เพียงใด ซึ่งในเรื่องนี้ กระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างการศึกษาวิจัยหา

คุณภาพฝีมือแรงงานของผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ ที่นายจ้างต้องการ เพื่อนำเสนอต่อหน่วยที่ เกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพผู้จบ การศึกษาต่อไป 2) ผู้สมัครงานหรือแรงงาน ควรมีการปรับค่านิยม เรื่องการเลือกงาน เลือกเงินเดือน ลดข้อจำกัดของตนเองลง และ

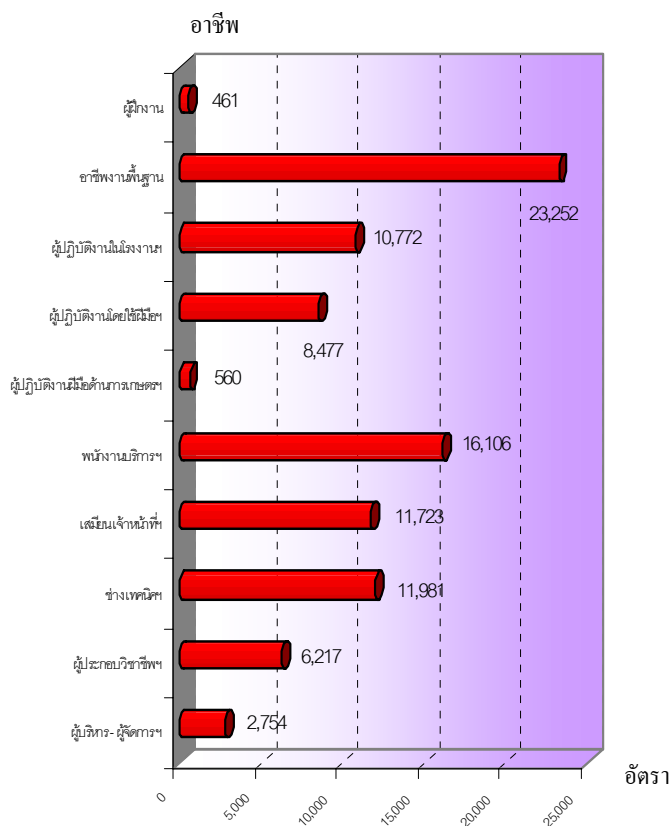
- 3) สถาบันการศึกษาว่าควรมีการปรับหลักสูตร (Redesign) โดยให้มีความยืดหยุ่นและ สนองต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ได้ทันทั่วทั้ง

ด้านอาชีวศึกษาตามนี้พบว่า อาชีพที่มี ตำแหน่งงานว่างสูงสุด 5 อันดับแรกคือ 1) อาชีพ งานพื้นฐาน ได้แก่ อาชีพที่เป็นงานเรียบง่ายทำ ประจำหรือทำซ้ำๆ ประกอบด้วย อาชีพด้านการ ขายและการให้บริการตามที่องถนนที่ สาธารณะ เช่น ผู้จำหน่ายสินค้า/อาหารตาม ที่องถนน ผู้ส่งเอกสาร ผู้ขนส่งสัมภาระรวมถึงแรงงาน ในด้านเกษตร ประมง ก่อสร้าง การผลิต การขนส่ง ฯลฯ มีร้อยละ 25.19 (23,252 อัตรา) 2) อาชีพ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ร้อยละ 17.45 (16,106 อัตรา) 3) ช่างเทคนิค ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมีร้อยละ 12.98 (11,981 อัตรา) 4) เสมียน/เจ้าหน้าที่ร้อยละ 12.70 (11,723 อัตรา) และ 5) ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้าน ประกอบการ ร้อยละ 11.67 (10,772 อัตรา) สำหรับอาชีพที่มีผู้สมัครงานสูงสุด 3 อันดับ แรกคืออาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 31,032 คน (ร้อยละ 32.87) รองลงมาคือ อาชีพเสมียน/ เจ้าหน้าที่ 15,638 คน (ร้อยละ 16.57) และ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและ ตลาดมีจำนวน 13,276 คน (ร้อยละ 14.06 ส่วน



การบรรจุนาน 3 อันดับแรกพบว่า มีการบรรจุนานในอาชีพงานพื้นฐานสูงสุดเช่นกัน จำนวน 12,400 คน (ร้อยละ 32..86) รองลงมาคือ อาชีพเสมียน/เจ้าหน้าที่ 7,216 คน (ร้อยละ 19.12) และพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาดซึ่งมีจำนวน 5,077 คน (ร้อยละ 13.45) (ตารางภาคผนวกที่ 7)

แผนภูมิ 14 ตำแหน่งงานว่าง จำแนกตามอาชีพ ไตรมาส 4 ปี (ต.ค.-ธ.ค.) 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการจัดอันดับตำแหน่งงานว่างตามอาชีพในไตรมาส 4/2550 (ตุลาคม-ธันวาคม 2550) ตามที่กล่าวมาข้างต้นกับไตรมาสที่แล้ว พบว่าอาชีพที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุด 2 อันดับแรก ไตรมาสนี้ยังคงเป็นอาชีพเดียวกับไตรมาสที่แล้ว คืออาชีพงานพื้นฐาน

และอาชีพพนักงานบริการ พนักงานในร้านค้าและตลาด โดยไตรมาสที่แล้วมีจำนวน 20,834 และ 17,678 อัตรา ตามลำดับ (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก 8)

หากศึกษาในด้านอุตสาหกรรมพบว่า อุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุด 5 อันดับแรกในไตรมาส 4 ปี 2550 (ตุลาคม-ธันวาคม 2550) คือ 1) การผลิต 35,457 อัตรา (ร้อยละ 38.41) 2) การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน 22,719 อัตรา (ร้อยละ 24.61) 3) บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ 12,607 อัตรา (ร้อยละ 13.66) 4) โรงแรมและภัตตาคาร 7,231 อัตรา (ร้อยละ 7.83) และ 5) การก่อสร้าง 3,036 อัตรา (ร้อยละ 3.29) เมื่อเปรียบเทียบกับ การบรรจุนานพบว่าอุตสาหกรรมที่มีการบรรจุนานสูงสุด 5 อันดับแรกเป็นอุตสาหกรรมเดียวกับตำแหน่งงานว่าง คือ (1) การผลิต 17,444 คน (ร้อยละ 46.23) (2) การขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ ฯ 9,365 คน (ร้อยละ 24.82) (3) สาขาการบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า ฯ 3,572 คน (ร้อยละ 9.47) (4) สาขาโรงแรมและภัตตาคาร มีการบรรจุนาน 2,119 คน (ร้อยละ 5.61) และ (5) การก่อสร้าง 931 คน (ร้อยละ 2.47)



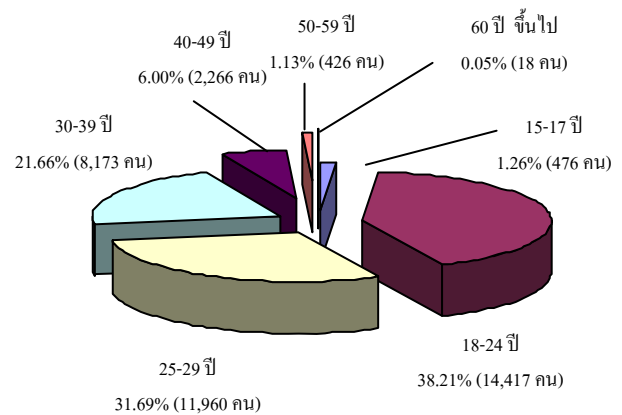
**ตาราง 2 แสดงจำนวนตำแหน่งงานว่าง
และการบรรจุงานจำแนกตามอุตสาหกรรม
ไตรมาส 4 (ต.ค.- ธ.ค.) ปี 2550 (5 อันดับแรก)**

ประเภทอุตสาหกรรม	ตำแหน่งงานว่าง		บรรจุงาน	
	จำนวน (อัตรา)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การผลิต	35,457	38.41	17,444	46.23
2. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล ฯ	22,719	24.61	9,365	24.82
3. บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจ	12,607	13.66	3,572	9.47
4. โรงแรมและภัตตาคาร	7,231	7.83	2,119	5.61
5. การก่อสร้าง	3,036	3.29	931	2.47
6. อื่น ๆ	11,253	12.2	4,305	11.4
รวม	92,303	100.0	37,736	100.0

ที่มา : กรมการจัดหางาน

ช่วงอายุที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในไตรมาสนี้ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 18 – 39 ปี โดยที่อายุ 18 – 24 ปี ต้องการสูงสุด 34,383 อัตรา (ร้อยละ 37.25) รองลงมาคืออายุ 25 – 29 ปี 29,003 อัตรา (ร้อยละ 31.42) และอายุ 30 – 39 ปี 20,324 อัตรา (ร้อยละ 22.02) สำหรับผู้สมัครงานในไตรมาสนี้ ส่วนใหญ่จะมีอายุ 30-39 ปี มีจำนวน 27,685 คน (ร้อยละ 29.33) รองลงมาเป็นผู้สมัครงานที่มีอายุ 18-24 ปี และ 25 – 29 ปี มีสัดส่วนร้อยละ 27.91 (26,346 คน) และ 22.25 (21,008 คน) ตามลำดับ ขณะที่ในด้านการบรรจุงานพบว่า ผู้มีอายุ 18 – 24 ปี ได้รับการบรรจุงานสูงสุด จำนวน 14,417 คน (ร้อยละ 38.21) รองลงมาคือช่วงอายุ 25 – 29 ปี จำนวน 11,960 คน (ร้อยละ 31.69) และอายุ 30 – 39 ปี ซึ่งมีจำนวน 8,173 คน คิดเป็นร้อยละ 21.66 (ตารางภาคผนวกที่ 10)

**แผนภูมิ 15 การบรรจุงานจำแนกตามอายุ
ไตรมาส 4 (ต.ค.-ธ.ค.) ปี 2550**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

ภารกิจส่งเสริมการมีงานทำนอกจากภารกิจที่ได้กล่าวมาแล้ว กรมการจัดหางานยังมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ มีงานทำ ไม่ว่าจะเป็นผู้จบการศึกษาล่าสุด ผู้ว่างงาน ผู้ใช้แรงงานที่มีงานทำอยู่แล้วและมีความประสงค์จะเปลี่ยนงาน ผู้สูงอายุ แม่บ้าน หรือผู้ต้องการรับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งทหารเยาวชนในสถานพินิจให้มีงานทำ โดยกิจกรรมต่างๆ ที่จัดให้กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวข้างต้นตลอดไตรมาส 4 ปี 2550 (เดือนตุลาคม – ธันวาคม 2550) มีผู้ได้รับประโยชน์ทั้งสิ้น 162,569 คน โดยเป็นชาย 77,315 คน คิดเป็นร้อยละ 47.56 และหญิง 85,254 คน (ร้อยละ 52.44) สำหรับรายละเอียดกิจกรรมที่ดำเนินการและจำนวนผู้ได้รับประโยชน์ในแต่ละกิจกรรมปรากฏรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้



**ตาราง 3 การส่งเสริมการมีงานทำจำแนกตามกิจกรรม
ที่ดำเนินการ ไตรมาส 4 (ต.ค.-ธ.ค.) ปี 2550**

กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อ ส่งเสริม การมีงานทำ	ผู้ได้รับประโยชน์ (คน)		
	ชาย	หญิง	รวม
1.แนะแนวอาชีพชุมชน	682	1,961	2,643
2.แนะแนวอาชีพระดับหมู่บ้าน	50,570	56,506	107,076
3.มหกรรมอาชีพ	648	816	1,464
4.วันแนะแนวอาชีพ	18,761	24,500	43,261
5.ส่งเสริมการมีงานทำให้ทหาร กองประจำการ	2,852	0	2,852
6.แนะแนวอาชีพให้เยาวชนใน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและ เยาวชน	3,602	297	3,899
7.อบรมผู้รับงานไปทำที่บ้าน	11	193	204
8.ฝึกอบรมการประกอบอาชีพ อิสระเพื่อสร้างอาชีพใหม่ให้คน ว่างงาน	25	311	336
9.ฝึกอบรมการประกอบอาชีพ อิสระเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ ให้ผู้สูงอายุ	113	477	590
10.สร้างเครือข่ายการแนะแนว อาชีพ	51	193	244
รวม	77,315	85,254	162,569

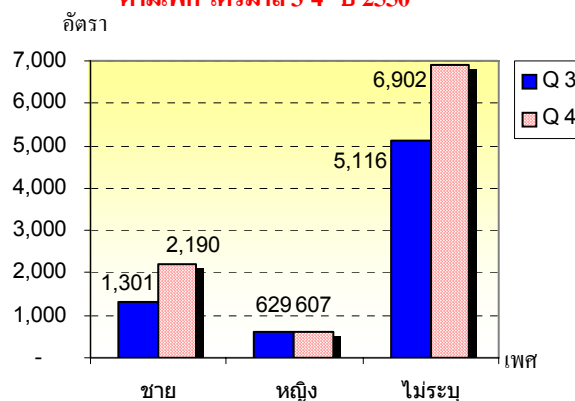
**2.2 ความต้องการแรงงานภาคเอกชน
(ผ่านหนังสือพิมพ์)**

กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานได้รวบรวมความต้องการแรงงานที่สถานประกอบการประกาศรับสมัครผ่านหนังสือพิมพ์โดยรวบรวมจากหนังสือพิมพ์ 8 ฉบับได้แก่ กรุงเทพธุรกิจ ไทยโพสต์ มติชน วัฏจักร ฐานเศรษฐกิจ ผู้จัดการรายสัปดาห์ บางกอกโพสต์ และสมัครด่วน พบว่าช่วงไตรมาสที่ 4 ปี 2550 มีสถานประกอบการประกาศรับสมัครแรงงานจำนวน 520 แห่ง ลดลงจากไตรมาสที่แล้ว จำนวน 31 แห่ง

(ไตรมาส 3 ประกาศรับสมัคร 551 แห่ง) คิดเป็นร้อยละ 5.63 และพบว่าต้องการแรงงานรวม 9,699 อัตรา เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว จำนวน 2,653 อัตรา คิดเป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 37.65 (ไตรมาสที่แล้วที่มีความต้องการแรงงานรวม 7,046 อัตรา) ซึ่งความต้องการในไตรมาสนี้ส่วนใหญ่คือร้อยละ 71.16 (6,902 อัตรา) ไม่ได้ระบุเพศ ส่วนที่ระบุเพศชาย มีจำนวน 2,190 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 22.58 ขณะที่ความต้องการแรงงานเพศหญิงมี 607 คน คิดเป็นร้อยละ 6.26 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนความต้องการแรงงานจำแนกตามเพศกับไตรมาสที่ผ่านมา พบว่าความต้องการแรงงาน ชาย และ ไม่ระบุเพศ มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นทั้งสิ้นโดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 68.33 และ 34.91 ตามลำดับ (ไตรมาส 3 ปี 2550 ต้องการเพศชาย จำนวน 1,301 อัตรา และ ไม่ระบุเพศ 5,116 อัตรา) ขณะที่ความต้องการเพศหญิงในไตรมาสนี้มีสัดส่วนลดลงเล็กน้อยจากไตรมาสที่แล้ว จำนวน 22 อัตรา คิดเป็นลดลงร้อยละ 3.5 จะเห็นได้ว่าความต้องการแรงงานที่ประกาศผ่านหนังสือพิมพ์จะมีลักษณะที่สอดคล้องกับการแจ้งผ่านกรมการจัดหางาน ในประเด็นที่พบว่าความต้องการตำแหน่งงานว่างส่วนใหญ่ไม่ระบุเพศ รองลงมาคือเพศชายและหญิงตามลำดับ

แผนภูมิ 16 ความต้องการแรงงานภาคเอกชน จำแนก

ตามเพศ ไตรมาส 3-4 ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

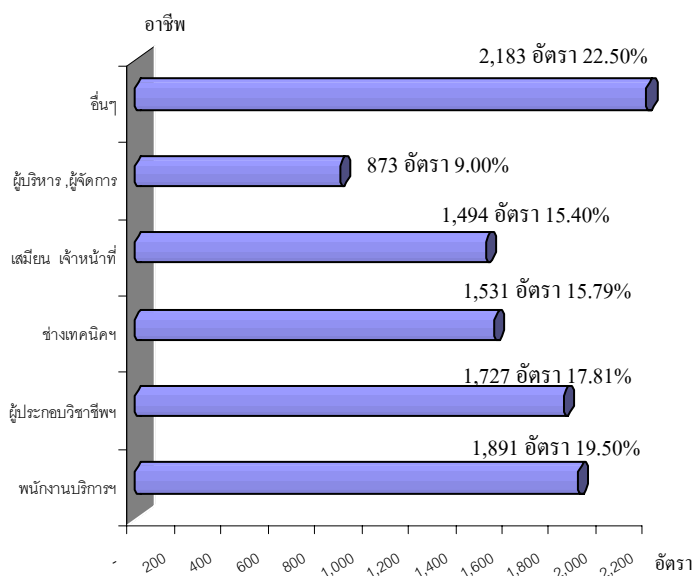


เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานตามอาชีพในไตรมาส 4 ปี 2550 นี้พบว่า อาชีพที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 5 อันดับแรกคือ 1) พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 1,891 อัตรา (ร้อยละ 19.50) 2) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน 1,727 อัตรา (ร้อยละ 17.81) 3) ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1,531 อัตรา (ร้อยละ 15.79) 4) เสมียน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 1,494 อัตรา (ร้อยละ 15.40) และ 5) ผู้จัดการผู้บริหาร จำนวน 873 อัตรา (ร้อยละ 9.0)

แผนภูมิ 17 ความต้องการแรงงานภาคเอกชน

จำแนกตามประเภทอาชีพ 5 อันดับแรก

ไตรมาส 4 (ต.ค.-ธ.ค.) ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความต้องการแรงงานภาคเอกชนตามอาชีพในไตรมาส 4 ปี 2550 กับไตรมาส 3 ปี 2550 พบว่า ตำแหน่งเสมียนเจ้าหน้าที่ เลื่อนจากอันดับ 1 ในไตรมาสที่แล้วมาเป็นอันดับ 4 ในไตรมาสนี้ ตำแหน่งช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เลื่อนจากอันดับ 2 ใน

ไตรมาสที่แล้วมาเป็นอันดับ 3 ในไตรมาสนี้ ขณะที่ตำแหน่งพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด และตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ ขยับจากอันดับ 3 และ 4 ในไตรมาสที่แล้วมาเป็นอันดับ 1 และ 2 ในไตรมาสนี้แทน ทั้งนี้ ตำแหน่งผู้บริหารและผู้จัดการยังทรงตัวอยู่ในอันดับ 5 เช่นเดิม

ตาราง 4 เปรียบเทียบความต้องการแรงงานที่ประกาศ

รับสมัครผ่านหนังสือพิมพ์จำแนกตามประเภท

อาชีพ (5 อันดับแรก) ไตรมาส 3-4 ปี 2550

ประเภทอาชีพ	ไตรมาส 3 ปี 2550		ไตรมาส 4 ปี 2550		อันดับ
	อัตรา	ร้อยละ	อัตรา	ร้อยละ	
1. เสมียน เจ้าหน้าที่	1,791	25.42	1,494	15.40	(4)
2. ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	1,171	16.61	1,531	15.79	(3)
3. พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	1,135	16.11	1,891	19.50	(1)
4. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	1,021	14.49	1,727	17.81	(2)
5. ผู้จัดการ ผู้บริหาร	637	9.04	873	9.0	(5)
6. อื่นๆ	1,291	18.33	2,183	22.5	
รวม	7,046	100.0	9,699	100.0	

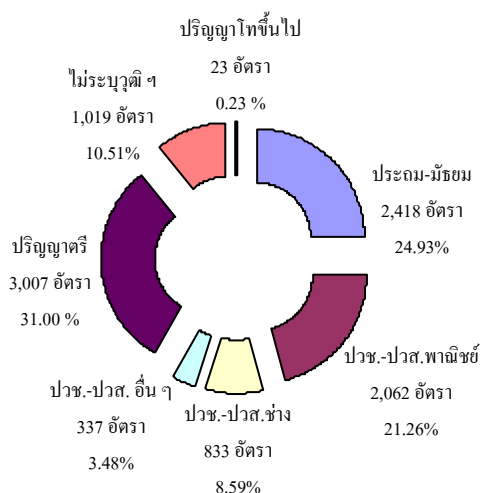
* ที่มา : กรมการจัดหางาน

สำหรับความต้องการแรงงานจำแนกตามการศึกษาพบว่า สถานประกอบการที่ประกาศรับสมัครงานทางหนังสือพิมพ์ ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.0 (3,007 อัตรา) รองลงมาเป็นระดับประถมศึกษา - มัธยมศึกษา ร้อยละ 24.93 (2,418 อัตรา) ปวช. - ปวส. พาณิชย ร้อยละ 21.26 (2,062 อัตรา) และระดับ ปวช. ปวส. ช่าง ร้อยละ 8.59 (833 อัตรา) อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในระดับ ปวช. - ปวส. ทั้งหมด กล่าวคือรวมประเภทช่างพาณิชยและอื่นๆ ได้แก่



เกษตรกรรม คหกรรมไว้ในกลุ่มเดียวกันจะพบว่าระดับ ปวช. – ปวส. เป็นระดับที่มีสถานประกอบการแจ้งความต้องการสูงสุดคือ ร้อยละ 33.33 (3,232 อัตรา) ซึ่งใกล้เคียงกับระดับปริญญาตรีที่มีร้อยละ 31.0 (3,007 อัตรา) (แผนภูมิที่ 18) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกรแจ้งความต้องการแรงงานผ่านกรมการจัดหางาน จะพบว่ามีความสอดคล้องกันในระดับ ปวช.-ปวส. คือเป็นระดับที่สถานประกอบการแจ้งความต้องการสูงสุด แต่สำหรับระดับการศึกษาอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันโดยที่กรแจ้งความต้องการแรงงานผ่านกรมการจัดหางานในตำแหน่งที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจะมีมากเป็นอันดับ 2 ปริญญาตรีเป็นอันดับ 3 ขณะที่การแจ้งทางหน้าหนังสือพิมพ์ในระดับปริญญาตรีขึ้นไปเป็นอันดับ 2 ทั้งนี้ เป็นเพราะสถานประกอบการเห็นว่ากลุ่มเป้าหมายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่จะใช้ช่องทางกรหางานหลากหลายกว่า รวมถึงมีการติดตามงานจากหน้าหนังสือพิมพ์มากกว่าระดับอื่น ๆ ก็ได้

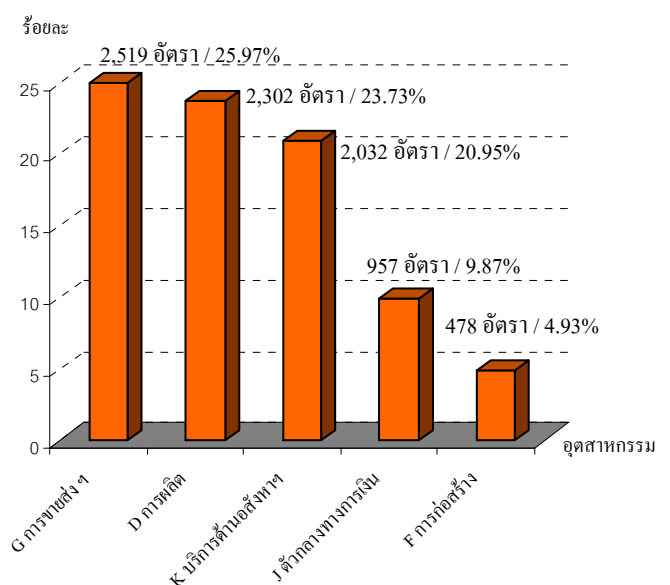
แผนภูมิ 18 ความต้องการแรงงานภาคเอกชนตามระดับการศึกษา ไตรมาส 4 (ต.ค.-ธ.ค.) ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการแจ้งผ่านหน้าหนังสือพิมพ์จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมในไตรมาส 4 ปี 2550 พบว่า การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน เป็นประเภทอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุดในไตรมาสนี้ คือ ร้อยละ 25.97 (2,519 อัตรา) รองลงมาคือ อุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 23.73 (2,302 อัตรา) และบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการธุรกิจ ร้อยละ 20.95 (2,032 อัตรา) อันดับถัดมาคือตัวกลางทางการเงินมีอัตรา ร้อยละ 9.87 (957 อัตรา) และการก่อสร้าง มีอัตรา ร้อยละ 4.93 (478 อัตรา) (แผนภูมิ 19)

แผนภูมิ 19 ความต้องการแรงงานภาคเอกชนตามประเภทอุตสาหกรรม (5 อันดับแรก) ไตรมาส 4 ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน



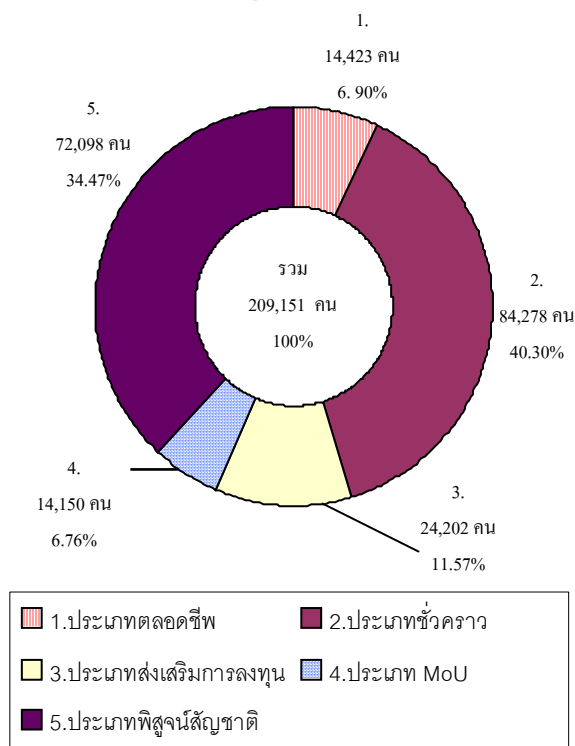
2.3 แรงงานต่างด้าว

สำหรับสถิติแรงงานต่างด้าว ซึ่งหมายถึง แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย กรมการจัดหางานจำแนกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ (1) กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย ประกอบด้วยประเภทต่าง ๆ คือ 1) ประเภทตลอดชีพ 2) ประเภทชั่วคราวที่ขออนุญาตทำงานตามมาตรา 7 3) ประเภทส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่นตามมาตรา 10 4) ประเภทที่ได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง MOU และ 5) ประเภทพิกัดพิเศษและได้รับใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากประเภทที่ได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง MOU (ข้อ 4) และประเภทพิกัดพิเศษ (ข้อ 5) คือ กลุ่มแรงงานสัญชาติ ลาว กัมพูชา ที่เดินทางเข้ามาทำงานชั่วคราวภายหลังรัฐบาลได้ดำเนินการจัดทำกรพิกัดพิเศษและลงนาม MOU เพื่อให้การนำเข้าแรงงานให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย ปัจจุบันจึงได้จัด 2 ประเภทนี้ ให้รวมอยู่ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย สำหรับกลุ่มที่ (2) ได้แก่ แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตทำงาน แบ่งเป็น 1) แรงงานต่างด้าวตามมาตรา 12 ยกเว้นตามมติ ครม. 2) แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) ตามมติคณะรัฐมนตรีและในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้

เมื่อพิจารณาข้อมูลกลุ่มแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายคงเหลือดังกล่าวข้างต้นพบว่า ณ เดือนธันวาคม 2550 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จำนวนทั้งสิ้น 209,151 คน โดยส่วนใหญ่เป็นประเภทชั่วคราวมีจำนวน 84,278 คน (ร้อยละ 40.30)

รองลงมาคือประเภทแรงงานต่างด้าวพิกัดพิเศษสัญชาติและได้รับใบอนุญาตทำงาน ที่มีจำนวน 72,098 คน (ร้อยละ 34.47) ประเภทส่งเสริมการลงทุน ๓ จำนวน 24,202 (ร้อยละ 11.57) และประเภทตลอดชีพ 14,423 คน (ร้อยละ 6.9) ขณะที่แรงงานต่างด้าวประเภทที่ได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง (MOU) มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 14,150 คน คิดเป็นร้อยละ 6.76 ของแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายทั้งหมด (รายละเอียดตารางภาคผนวก 11)

แผนภูมิ 20 แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายจำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาต ณ เดือนธันวาคม 2550



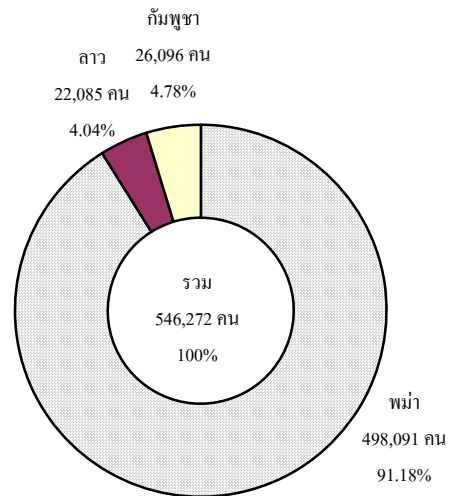
ที่มา : กรมการจัดหางาน

สำหรับแรงงานต่างด้าวในกลุ่มที่เข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับใบอนุญาตทำงานประกอบด้วย

1.) แรงงานต่างด้าวตามมาตรา 12 ยกเว้นมติ ครม. มีจำนวน 50,341 คน คิดเป็นร้อยละ 8.44

2) แรงงานต่างด้าวตามมติ ครม. (3 สัญชาติ) มีจำนวน 546,272 คน คิดเป็นร้อยละ 91.56 โดยแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาตินี้ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ 2.1) แรงงานต่างด้าวตามมติ ครม. ปี 2549 ประกอบด้วย กลุ่มที่ใบอนุญาตสิ้นสุด 28 กุมภาพันธ์ 2550 และ ใบอนุญาตสิ้นสุด 30 มิถุนายน 2550 ซึ่งทั้ง 2 กลุ่ม คณะรัฐมนตรีมีมติให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอส่งกลับและให้ทำงานได้ต่อไปอีก 1 ปี โดยผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 15 มกราคม - 30 มิถุนายน 2550 ข้อมูล ณ 23 สิงหาคม 2550 พบว่ามีการต่อใบอนุญาตรวม 535,732 คน 2.2) แรงงานต่างด้าวในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ 10,540 คน โดยที่แรงงานทั้ง 2 กลุ่มซึ่งมีจำนวนรวม 546,272 คน หากพิจารณาตามสัญชาติพบว่าสัญชาติที่มีมากที่สุดคือพม่า 498,091 คน คิดเป็นร้อยละ 91.18 สัญชาติลาว มีจำนวน 22,085 คน (ร้อยละ 4.04) และกัมพูชา จำนวน 26,096 คน (ร้อยละ 4.78) ดังแผนภูมิ 21 และตารางภาคผนวกที่ 12 และ 13

แผนภูมิ 21 แรงงานต่างด้าว(3 สัญชาติ) ตามมติ ครม. และในเขตพัฒนาพิเศษ ณ เดือนธันวาคม 2550



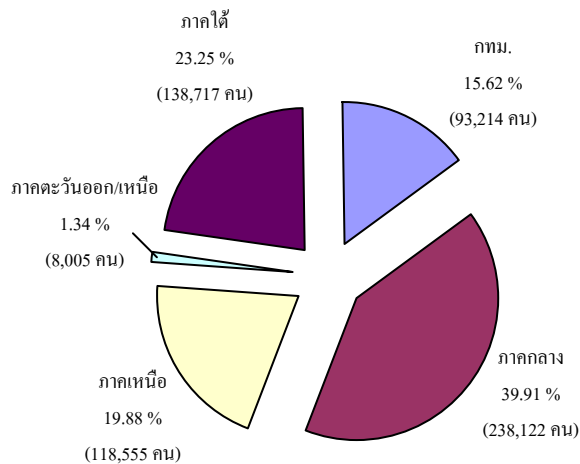
ที่มา : กรมการจัดหางาน (ข้อมูล ณ วันที่ 23 สิงหาคม 2550)

เมื่อพิจารณาแรงงานต่างด้าวในกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมายตามภูมิภาคทั้งกลุ่มมาตรา 12 ยกเว้นมติ ครม. กลุ่ม 3 สัญชาติตามมติ ครม. และในเขตพัฒนาพิเศษฯ จะพบว่าแรงงานทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ภาคกลาง มีจำนวน 238,122 คน (ร้อยละ 39.91) รองลงมาคือภาคใต้ จำนวน 138,717 คน (ร้อยละ 23.25) และภาคเหนือ 118,555 คน (ร้อยละ 19.88) ส่วนภูมิภาคที่มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่น้อยที่สุดคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 8,005 คน (ร้อยละ 1.34) รายละเอียดปรากฏตามแผนภูมิที่ 22 และตารางภาคผนวกที่ 12

แผนภูมิ 22 แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับ

อนุญาตทำงานจำแนกตามภูมิภาค

ณ เดือนธันวาคม 2550



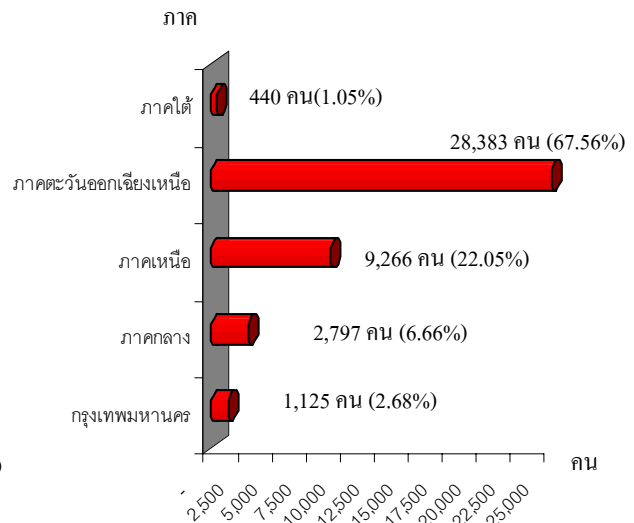
ที่มา : กรมการจัดหางาน

2.4 แรงงานไทยในต่างประเทศ

สำหรับแรงงานไทยในต่างประเทศในช่วงไตรมาส 4 ปี 2550 (ตุลาคม - ธันวาคม 2550) มีแรงงานไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศผ่านกรมการจัดหางาน 42,011 คน เป็นเพศชาย 34,178 คน คิดเป็นร้อยละ 81.35 ของผู้แจ้งความประสงค์ทั้งหมด ขณะที่เพศหญิง มี 7,833 คน คิดเป็นร้อยละ 18.65 แรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด มีร้อยละ 67.56 (28,383 คน) รองลงมาคือภาคเหนือและภาคกลาง จำนวน 9,266 คน (ร้อยละ 22.05 คน) และ 2,797 คน (ร้อยละ 6.66) ตามลำดับ ส่วนภาคที่แจ้งความประสงค์น้อยที่สุดคือภาคใต้ จำนวนเพียง 440 คน (ร้อยละ 1.05)

แผนภูมิ 23 จำนวนแรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์

ไปทำงานต่างประเทศ ไตรมาส 4 ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

แรงงานไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศในไตรมาสนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้ว พบว่ามีจำนวนลดลงเล็กน้อยคิดเป็นร้อยละ 1.66 (ไตรมาสที่แล้วมีจำนวน 42,720 คน) โดยเพศชาย ยังเป็นสัดส่วนที่มากกว่าเพศหญิง และ ภูมิลำเนาที่แรงงานไทยแจ้งความประสงค์มากที่สุดยังคงเป็นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏรายละเอียดในตาราง 5 ทั้งนี้ หากเปรียบเทียบอัตราการเปลี่ยนแปลงของการแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศพบว่า ภาคกลาง ภาคเหนือ และภาคใต้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะภาคเหนือเพิ่มขึ้นมากที่สุดคือ ร้อยละ 5.33 สำหรับภูมิภาคที่มีอัตราการเปลี่ยนแปลงในทางลดลงคือ กรุงเทพมหานครและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลดลงร้อยละ 8.39 และ 3.92 ตามลำดับ



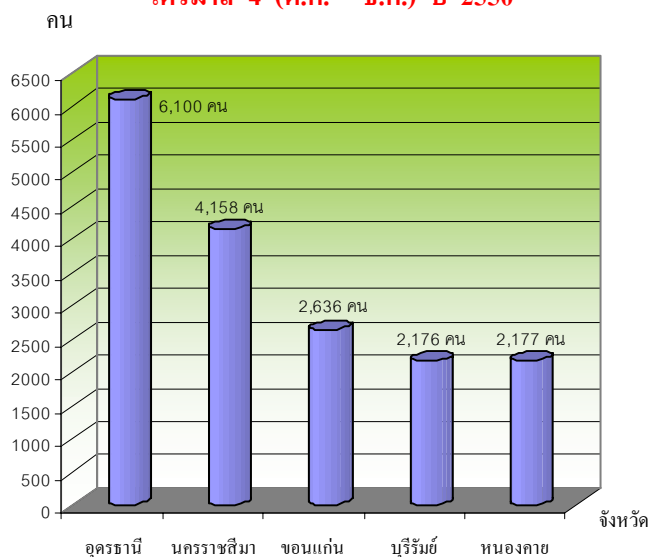
**ตาราง 5 เปรียบเทียบจำนวนแรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
จำแนกตามภูมิภาคและเพศ ไตรมาส 3-4 ปี 2550**

ภูมิภาค	ไตรมาส 3/2550 (คน)	ไตรมาส 4/2550 (คน)	อัตราการเปลี่ยนแปลง (ภาพรวม)
กรุงเทพมหานคร	1,228	1,125	-8.39
ภาคกลาง	2,725	2,797	2.64
ภาคเหนือ	8,797	9,266	5.33
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	29,540	28,383	-3.92
ภาคใต้	430	440	2.32
ทั่วประเทศ	42,720	42,011	-1.66

ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาข้อมูลเป็นรายจังหวัด พบว่า จังหวัดที่มีการแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) อุดรธานี 6,100 คน คิดเป็นร้อยละ 14.52 ของแรงงานที่แจ้งความประสงค์ทั้งหมด 2) นครราชสีมา 4,158 คน (ร้อยละ 9.90) 3) ขอนแก่น 2,636 คน (ร้อยละ 6.27) 4) หนองคาย 2,177 คน (ร้อยละ 5.18) และ 5) บุรีรัมย์ 2,176 คน (ร้อยละ 5.18) (แผนภูมิ 24) ซึ่งตัวเลขดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลการแจ้งความประสงค์จำแนกตามภูมิภาค ที่พบว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีผู้แจ้งความประสงค์สูงที่สุดนั่นเอง

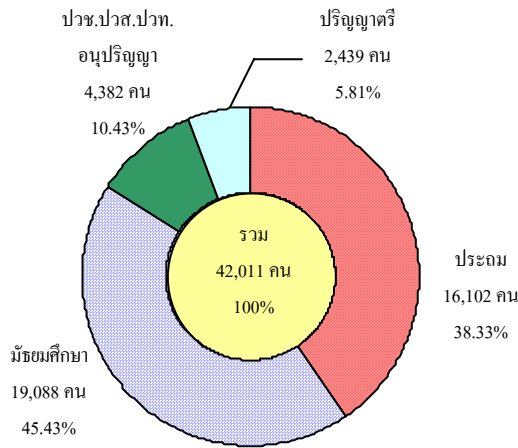
แผนภูมิ 24 แรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศจำแนกตามจังหวัด 5 อันดับแรก ไตรมาส 4 (ต.ค. – ธ.ค.) ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

ผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศผ่านกรมการจัดหางานในไตรมาสนี้ (ตุลาคม-ธันวาคม 2550) ส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 19,088 คน คิดเป็นร้อยละ 45.43 รองลงมาคือระดับประถมศึกษา ร้อยละ 38.33 (16,102 คน) ของผู้แจ้งความประสงค์ทั้งหมด และระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา จำนวน 4,382 คน คิดเป็นร้อยละ 10.43 ขณะที่ระดับปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 2,439 คน คิดเป็นร้อยละ 5.81 (แผนภูมิ 25)

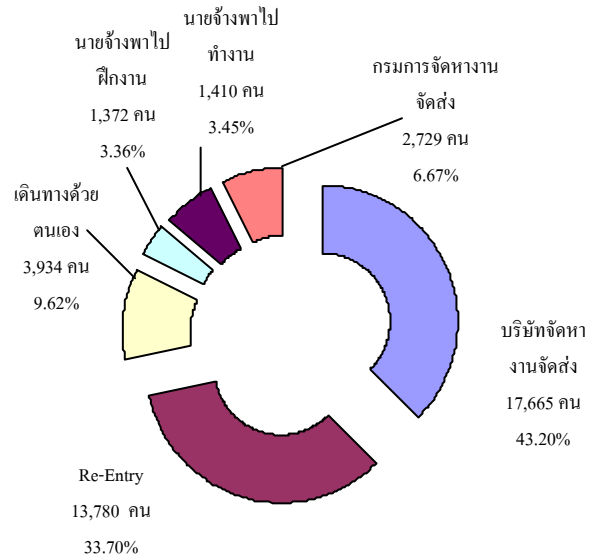
**แผนภูมิ 25 แรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์
เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามระดับ
การศึกษา ไตรมาส 4 (ต.ค.-ธ.ค.) ปี 2550**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

ในส่วนของการอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศไตรมาส 4 ปี 2550 (ตุลาคม-ธันวาคม 2550) พบว่าแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศที่มีจำนวนทั้งสิ้น 40,890 คน คิดเป็นร้อยละ 97.33 ของผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศในไตรมาสนี้ หากพิจารณาตามวิธีการเดินทางของผู้ที่เดินทางไปทำงานพบว่า ส่วนใหญ่เป็นประเภทไปโดยบริษัท จัดหางานจัดส่ง ซึ่งมีจำนวน 17,665 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาประเภท Re-Entry คือกลับไปทำงานอีกครั้งหนึ่งโดยการต่ออายุสัญญา 13,780 คน (ร้อยละ 33.70) เดินทางด้วยตนเองมี 3,934 คน (ร้อยละ 9.62) กรมการจัดหางานจัดส่งมี 2,729 คน (ร้อยละ 6.67) นายจ้างพาไปทำงาน จำนวน 1,410 คน (ร้อยละ 3.45) และนายจ้างพาไปฝึกงาน 1,372 คน (ร้อยละ 3.36)

**แผนภูมิ 26 แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงาน
ต่างประเทศ จำแนกตามวิธีเดินทาง
ไตรมาส 4 (ต.ค.-ธ.ค.) ปี 2550**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้ว พบว่าผู้ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศในภาพรวม ไตรมาสนี้มีจำนวนลดลงจากไตรมาสที่แล้ว 1,432 คน คิดเป็นร้อยละ 3.38 โดยผู้ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานเกือบทุกประเภทมีสัดส่วนลดลงโดยเฉพาะประเภทนายจ้างพาไปทำงานมีอัตราการเปลี่ยนแปลงลดลงสูงสุดถึงร้อยละ 45.56 สำหรับประเภทที่มีสัดส่วนสูงขึ้นคือประเภทบริษัทจัดหางานจัดส่ง โดยมีอัตราการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 11.46 จากไตรมาสที่แล้ว ดังปรากฏในตาราง 6

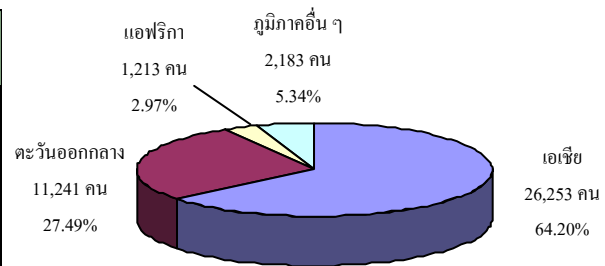
**ตาราง 6 เปรียบเทียบแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาต
ไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามวิธีการเดินทาง
ไตรมาส 3-4 ปี 2550**

วิธีการเดินทาง	ไตรมาส 3 ปี 2550		ไตรมาส 4 ปี 2550		อัตรา การ เปลี่ยนแปลง
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
1. บริษัทจัดหางานจัดส่ง	15,849	37.45	17,665	43.20	11.46
2. Re-Entry	14,442	34.12	13,780	33.70	-4.58
3. เดินทางด้วยตนเอง	4,630	10.94	3,934	9.62	-15.03
4. นายจ้างพาไปฝึกงาน	1,585	3.75	1,372	3.36	-13.44
5. นายจ้างพาไปทำงาน	2,590	6.12	1,410	3.45	-45.56
6. กรมการจัดหางานจัดส่ง	3,226	7.62	2,729	6.67	-15.41
รวม	42,322	100.0	40,890	100.0	-3.38

ที่มา : กรมการจัดหางาน

แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในไตรมาส 4 ปี 2550 ส่วนใหญ่จะ
ไปทำงานในภูมิภาคเอเชีย มีจำนวน 26,253 คน
คิดเป็นร้อยละ 64.2 ของแรงงานไทยที่ไปทำงาน
ต่างประเทศทั้งหมด รองลงมาคือภูมิภาค
ตะวันออกกลาง จำนวน 11,241 คน ร้อยละ 27.49
และแอฟริกา 1,231 คน ร้อยละ 2.97 โดยใน
ภูมิภาคเอเชีย ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไป
ทำงานสูงสุดคือไต้หวัน 12,495 คน (ร้อยละ
47.59 ของแรงงานไทยที่ไปทำงานในภูมิภาค
เอเชียทั้งหมด) รองลงมาคือเกาหลีใต้ 4,351 คน
และ สิงคโปร์ 3,117 คน ส่วนภูมิภาคตะวันออก
กลาง ประเทศอิสราเอลเป็นประเทศที่แรงงาน
ไทยไปทำงานมากที่สุด มีจำนวน 4,048 คน
(ร้อยละ 36.01 ของแรงงานที่เดินทางไปทำงาน
ในภูมิภาคตะวันออกกลางทั้งหมด) รองลงมาคือ
ประเทศสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ จำนวน 3,461
คน (ร้อยละ 30.79 ของแรงงานที่เดินทางไป
ทำงานในภูมิภาคตะวันออกกลางทั้งหมด)

**แผนภูมิ 27 แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงาน
ต่างประเทศ จำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 4 ปี 2550**



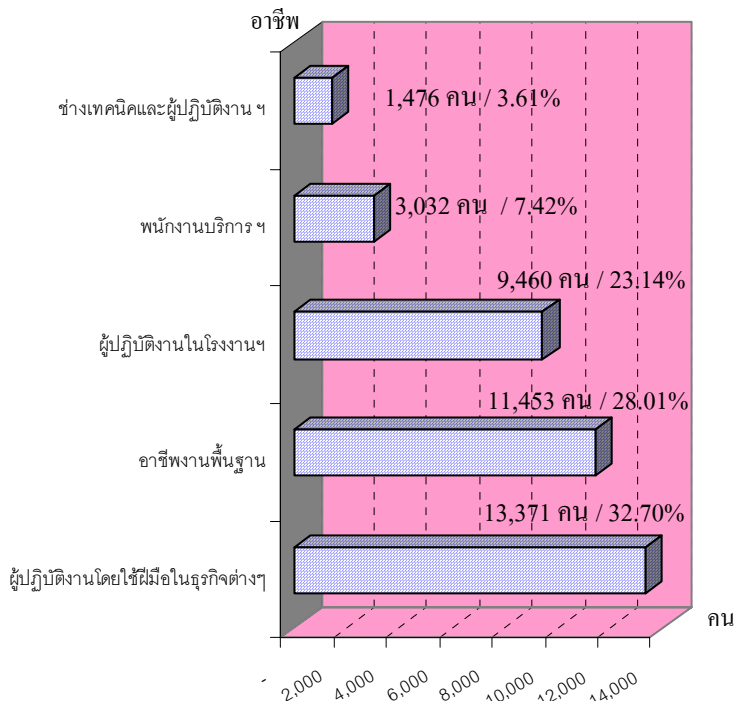
ที่มา : กรมการจัดหางาน

สำหรับแรงงานไทยที่ได้รับอนุมัติให้
เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 40,890 คน
ที่กล่าวมาแล้ว ถ้าพิจารณาอาชีพที่เดินทางไป
พบว่าอาชีพที่เดินทางไปสูงสุด 5 อันดับแรก คือ

- 1) ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจ
ต่างๆ ได้แก่ การก่อสร้าง ปฏิบัติงานในเหมืองแร่
งานโลหะ เครื่องจักร การพิมพ์ ฯลฯ จำนวน
13,371 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70
- 2) อาชีพงานพื้นฐาน 11,453 คน
(ร้อยละ 28.01)
- 3) อาชีพผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน
ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการ
ประกอบ 9,460 คน (ร้อยละ 23.14)
- 4) พนักงานบริการ พนักงานขายใน
ร้านค้าและตลาด 3,032 คน (ร้อยละ 7.42)
- 5) ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่
เกี่ยวข้อง 1,476 คน (ร้อยละ 3.61)



**แผนภูมิ 28 แรงงานไทยที่ได้รับอนุมัติไปทำงาน
ต่างประเทศ จำแนกตามอาชีพ (5 อันดับแรก)
ไตรมาส 4 (ต.ค.-ธ.ค.) ปี 2550**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

3) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาผู้ใช้แรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ 1) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอาชีพให้กลุ่มแรงงานใหม่หรือผู้ถูกเลิกจ้าง ว่างาน ที่ประสงค์เข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีความรู้ ทักษะ

ฝีมือ 2) การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเสริมทักษะ เป็นการฝึกอาชีพให้แรงงานที่ทำงานอยู่แล้วหรือถูกเลิกจ้างเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะและฝีมือเฉพาะด้านให้ทันกับเทคโนโลยีร่วมสมัย สร้างโอกาสการมีงานทำ การฝึกประเภทนี้มีทั้งส่วนที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง และการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคเอกชน นอกจากนี้ยังมีภารกิจทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานไทยให้มีมาตรฐานฝีมือสอดคล้องและทัดเทียมกับมาตรฐานสากล ขณะเดียวกันเป็นการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยภาพรวมของการฝึกต่าง ๆ ในไตรมาส 4 ปี 2550 (ตุลาคม - ธันวาคม 2550) เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้ว พบว่าไตรมาสนี้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 4,493 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วจำนวน 1,343 คน ขณะที่การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในไตรมาสนี้มีการฝึก จำนวน 32,832 คน ซึ่งลดลงร้อยละ 7.08 จากไตรมาสที่แล้วที่มีการฝึกอบรม 35,332 คน ในส่วนการฝึกเสริมทักษะ พบว่าในไตรมาสนี้มีผู้เข้ารับการฝึก 16,845 คน ลดลงร้อยละ 4.07 จากไตรมาส 3 ที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม 17,559 คน



ตาราง 7 แสดงจำนวนผู้ได้รับการฝึกเตรียมทำงาน / ยกระดับฝีมือแรงงาน / ฝึกเสริมทักษะ
ไตรมาส 3-4 ปี 2550 จำแนกตามภูมิภาค

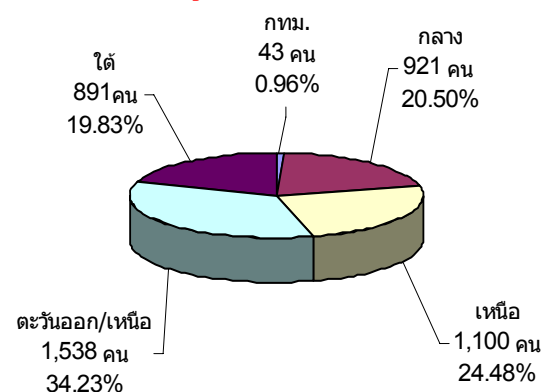
ภูมิภาค	ไตรมาส 3 ปี 2550 (คน)			ไตรมาส 4 ปี 2550 (คน)		
	ฝึกเตรียม เข้าทำงาน	ฝึกยกระดับฝีมือ แรงงาน	ฝึกเสริม ทักษะ	ฝึกเตรียมเข้า ทำงาน	ฝึกยกระดับ ฝีมือแรงงาน	ฝึกเสริม ทักษะ
กรุงเทพมหานคร	95	769	403	43	802	632
ภาคกลาง	1,077	13,023	6,215	921	11,420	4,216
ภาคเหนือ	397	5,885	3,024	1,100	7,872	4,222
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1,124	8,591	6,021	1,538	6,944	5,271
ภาคใต้	457	7,064	1,896	891	5,794	2,504
ทั่วประเทศ	3,150	35,332	17,559	4,493	32,832	16,845

ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมายเหตุ : ไตรมาส 3 ข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2550 / ไตรมาส 4 ข้อมูล ณ วันที่ 29 มกราคม 2551

การฝึกเตรียมเข้าทำงานในรอบไตรมาสนี้
 ทั้งสิ้น 4,493 คน ภูมิภาคที่ฝึกสูงสุดคือ ภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1,538 คน คิดเป็น
 ร้อยละ 34.23 รองลงมาคือภาคเหนือ 1,100 คน
 (ร้อยละ 24.48) และภาคกลาง 921 คน (ร้อยละ
 20.5) (แผนภูมิ 29) หากพิจารณาตามกลุ่ม
 อาชีพพบว่า กลุ่มอาชีพที่มีการฝึกเตรียมเข้า
 ทำงานสูงสุดคือ ช่างไฟฟ้า อิเลคทรอนิกส์
 คอมพิวเตอร์ จำนวน 1,154 คน (ร้อยละ
 25.69) รองลงมาคือ กลุ่มอาชีพธุรกิจและ
 บริการมีจำนวน 1,141 คน คิดเป็นร้อยละ
 25.4 และช่างเครื่องกล จำนวน 1,136 คน
 (ร้อยละ 25.28) (รายละเอียดในตาราง
 ภาคผนวก 14)

แผนภูมิ 29 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน
จำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 4 ปี 2550



ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานข้อมูล ณ วันที่ 29 มกราคม 2551

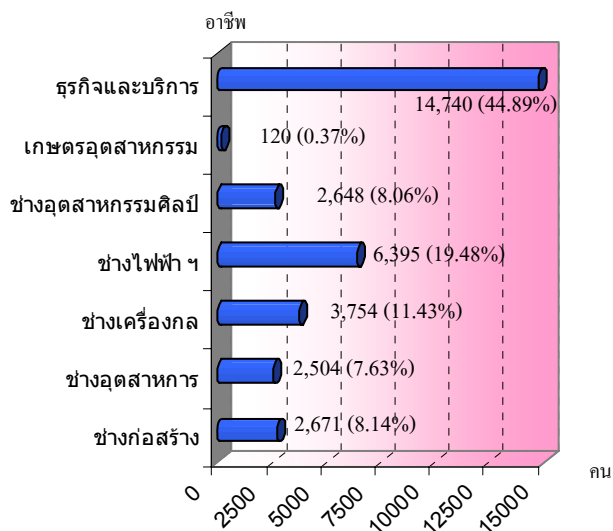
สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานใน
 ไตรมาส 4 ปี 2550 ข้อมูล ณ วันที่ 29
 มกราคม 2551 มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
 ทั้งสิ้น 32,832 คน โดยภูมิภาคที่มีการฝึกมาก
 ที่สุดคือ ภาคกลาง มีจำนวน 11,420 คน คิดเป็น
 ร้อยละ 34.78 รองลงมาคือภาคเหนือ จำนวน



7,872 คน (ร้อยละ 23.98) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 21.15 (6,944 คน) และภาคใต้ร้อยละ 17.65 (5,794 คน) เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอาชีพที่ฝึกพบว่ากลุ่มธุรกิจและบริการ มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานสูงสุดคือร้อยละ 44.89 (14,740 คน) รองลงมาคือ กลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ มีการฝึกยกระดับร้อยละ 19.48 (6,395 คน) กลุ่มช่างเครื่องกลร้อยละ 11.43 (3,754 คน) และช่างก่อสร้างร้อยละ 8.14 (2,671 คน) ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจำนวน 32,832 คน พบว่า ผ่านการฝึกจำนวน 27,948 คน คิดเป็นร้อยละ 85.12 ของผู้เข้ารับการฝึกทั้งหมด และในจำนวนผู้ผ่านการฝึกพบว่า มีงานทำ 17,926 คน คิดเป็นร้อยละ 64.14 ของผู้ผ่านการฝึกทั้งหมด

แผนภูมิ 30 การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

จำแนกตามกลุ่มอาชีพไตรมาส 4 (ต.ค.-ธ.ค.) ปี 2550

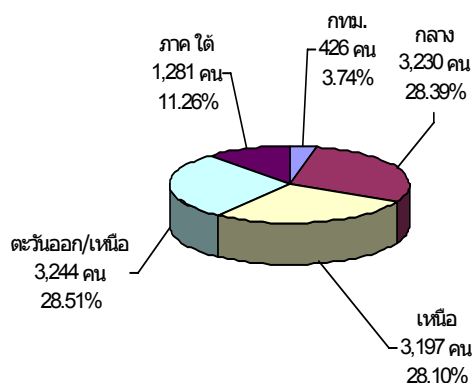


ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานข้อมูล ณ วันที่ 29 มกราคม 2551

นอกจากนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังได้มีการฝึกเสริมทักษะ โดยในไตรมาส 4 ปี 2550 ข้อมูล ณ วันที่ 29 มกราคม 2551 พบว่าสามารถฝึกเสริมทักษะได้ทั้งสิ้น 16,845 คน โดยภูมิภาคที่มีการฝึกมากที่สุด คือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5,271 คน (ร้อยละ 31.29) รองลงมาคือภาคเหนือ จำนวน 4,222 คน คิดเป็นร้อยละ 25.06 ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับภาคกลางที่มีอัตรา 4,216 คน (ร้อยละ 25.03) และ เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอาชีพ พบว่ากลุ่มอาชีพที่ฝึกสูงสุดคืออุตสาหกรรมศิลป์ 6,198 คน (ร้อยละ 36.80) รองลงมาคืออาชีพกลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ จำนวน 4,833 คน (ร้อยละ 28.69) และช่างก่อสร้าง 2,290 คน (ร้อยละ 13.59) (ตารางภาคผนวก 13)

ส่วนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการทดสอบทั้งสิ้น 11,378 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วที่มีการทดสอบ 10,801 คน คิดเป็นร้อยละ 5.34 (เพิ่มขึ้นจำนวน 577 คน) โดยภาคที่มีการทดสอบมากที่สุดในไตรมาสนี้ คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3,244 คน คิดเป็นร้อยละ 28.51 ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับภาคกลางและภาคเหนือที่มีจำนวน 3,230 คน (ร้อยละ 28.39) และ 3,197 คน (ร้อยละ 28.10) ตามลำดับ (แผนภูมิ 31) โดยการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เมื่อจำแนกตามประเภทการทดสอบ พบว่าเป็นการทดสอบมาตรฐานฝีมือแห่งชาติสูงสุดคือมีจำนวน 11,131 คน คิดเป็น ร้อยละ 97.83 ของผู้เข้ารับการทดสอบทุกประเภท การทดสอบมาตรฐานเฉพาะสถานประกอบการมี 127 คน (ร้อยละ 1.12) และการทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ 120 คน (ร้อยละ 1.05)

**แผนภูมิ 31 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
จำแนกตามภูมิภาคไตรมาส 4 ปี 2550**



ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานข้อมูล ณ วันที่ 29 มกราคม 2551

เมื่อพิจารณาผู้เข้าการทดสอบมาตรฐานฝีมือ จำแนกตามกลุ่มอาชีพจะพบว่า กลุ่มอาชีพที่มีการทดสอบมากที่สุด คือ กลุ่มธุรกิจและบริการ มีจำนวน 3,790 คน คิดเป็นร้อยละ 33.31 รองลงมาคือกลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 3,212 คน (ร้อยละ 28.23) และช่างเครื่องกล 1,988 คน (ร้อยละ 17.47)

ในส่วนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 11,131 คน พบว่าผ่านการทดสอบจำนวน 8,404 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 ของผู้เข้ารับการทดสอบทั้งหมด

การพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเรื่องที่หลายฝ่ายต้องช่วยกันทั้งภาครัฐ เอกชน คือผู้ประกอบการหรือเจ้าของสถานประกอบการ รวมถึงลูกจ้าง ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นการเพิ่มผลผลิตภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งจะเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รวมถึงความเป็นมาตรฐานในระดับต่าง ๆ ทั้งระดับประเทศและระดับโลก ขณะเดียวกันเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ

ของตลาดแรงงาน ดังนั้น นอกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรงตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีการส่งเสริมให้ดำเนินการโดยภาคเอกชน ซึ่งพบว่าไตรมาส 4 ปี 2550 สถานประกอบการที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนทั้งสิ้น 3,445 แห่ง โดยเป็นสถานประกอบการในภาคกลางสูงที่สุดจำนวน 2,493 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 72.37 รองลงมาคือภาคเหนือ ภาคใต้ และกรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวน 304 แห่ง (ร้อยละ 8.82) 272 แห่ง (ร้อยละ 7.89) และ 241 แห่ง (ร้อยละ 7.0) ตามลำดับ มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 903,784 คน โดยมีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 10,002,587,742.39 บาท

4) การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ

ภารกิจของกระทรวงแรงงานที่ต่อเนื่องจากการส่งเสริมการมีงานทำและการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานเพื่อยกระดับฝีมือให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและทัดเทียมมาตรฐานสากล คือการคุ้มครอง ลูกจ้าง/ผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างซึ่งดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยจุดมุ่งหมายสูงสุด คือให้ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้และสวัสดิการที่เป็นธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ขณะเดียวกันในอีกด้านหนึ่งก็ต้องผดุงไว้ซึ่งความยุติธรรมกับฝ่ายนายจ้าง กล่าวคือไม่โอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่ง โดยการดำเนินการให้บรรลุ



วัตถุประสงค์ตามที่กล่าวมาแล้ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีภารกิจ 4 ด้าน คือ การคุ้มครองแรงงาน การจัดสวัสดิการแรงงาน การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน และการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะได้กล่าวในรายละเอียดต่อไป

4.1 การตรวจแรงงาน

การตรวจแรงงานคือการตรวจสถานประกอบการเป็นมาตรการหนึ่งในการคุ้มครองแรงงานเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ใช้แรงงานได้รับการปฏิบัติและดูแลตามกฎหมาย ขณะเดียวกันจะเป็นมาตรการในการกำกับดูแลและกระตุ้นให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและเอาใจใส่ดูแลลูกจ้างของตนให้มากขึ้นอีกด้วย อย่างไรก็ตาม การตรวจสถานประกอบการมิใช่เป็นการไปจับผิดนายจ้าง หากแต่เป็นการตรวจเพื่อแนะนำให้ความรู้ในการปฏิบัติที่ถูกต้องแก่นายจ้าง รวมทั้งสร้างความเข้าใจแก่ลูกจ้าง / ผู้ใช้แรงงานในการปฏิบัติที่ถูกต้องอีกด้วย สำหรับในไตรมาส 4 ปี 2550 (ช่วงเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2550) จากข้อมูลการประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ Online ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2551 ได้ดำเนินการตรวจสถานประกอบการทั้งสิ้น 12,402 แห่ง ลดลงจากไตรมาสที่แล้ว 3,916 แห่ง สำหรับไตรมาสนี้มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจหรือได้รับการคุ้มครองรวม 593,460 คน จำแนกเป็นชาย 284,739 คน (ร้อยละ 47.98 ของ

ลูกจ้างที่ตรวจทั้งหมด) โดยมีสัดส่วนที่น้อยกว่าเพศหญิงที่มี 306,048 คน (ร้อยละ 51.57 ของลูกจ้างที่ตรวจทั้งหมด) และในจำนวนลูกจ้างที่ผ่านการตรวจทั้งหมดเป็นเด็ก 2,673 คน (ร้อยละ 0.45 ของลูกจ้างที่ผ่านการตรวจทั้งหมด) ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจไตรมาสนี้ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กมาก กล่าวคือครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 50.23) เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 10 คน (6,230 แห่ง) รองลงมาเป็นสถานประกอบการขนาด 10—49 คน ร้อยละ 32.94 (4,085 แห่ง) ขณะที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ตั้งแต่ 300 คน ขึ้นไป มีการตรวจร้อยละ 2.95 (366 แห่ง) (ตาราง 8 และตารางภาคผนวก ที่ 15)

ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้วคือไตรมาส 3 ปี 2550 พบว่ามีการตรวจสถานประกอบการลดลงจากไตรมาสที่แล้วจำนวน 3,916 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.0 และจำนวนลูกจ้างที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงานมีจำนวนลดลง 70,710 คน คิดเป็นร้อยละ 10.65 โดยมีสถานประกอบการทุกขนาดมีปริมาณการตรวจในสัดส่วนที่ลดลง ยกเว้นกลุ่มขนาด 50-99 คน และ 100-299 มีจำนวนการตรวจเพิ่มขึ้น รายละเอียดปรากฏตามตาราง 8

**ตาราง 8 เปรียบเทียบจำนวนสถานประกอบการ
และถูกจ้างที่ผ่านการตรวจ ไตรมาส 3-4 ปี 2550**

สถานประกอบการ/ถูกจ้างที่ผ่านการตรวจ				
ขนาดสถาน ประกอบการ	ไตรมาส 3 ปี 2550		ไตรมาส 4 ปี 2550	
	สปก.* (แห่ง)	ถูกจ้าง (คน)	สปก.* (แห่ง)	ถูกจ้าง (คน)
1 – 4 คน	5,969	13,607	3,542	8,695
5 – 9 คน	3,597	24,490	2,688	18,335
10 – 19 คน	2,419	32,741	1,971	27,182
20 – 49 คน	2,246	70,631	2,114	67,300
50 – 99 คน	868	62,307	906	64,124
100 – 299 คน	791	134,591	815	137,554
300 – 499 คน	211	79,031	189	70,345
500 – 999 คน	142	98,168	113	77,168
1,000 คน ⁺	75	148,604	64	122,757
รวม	16,318	664,170	12,402	593,460

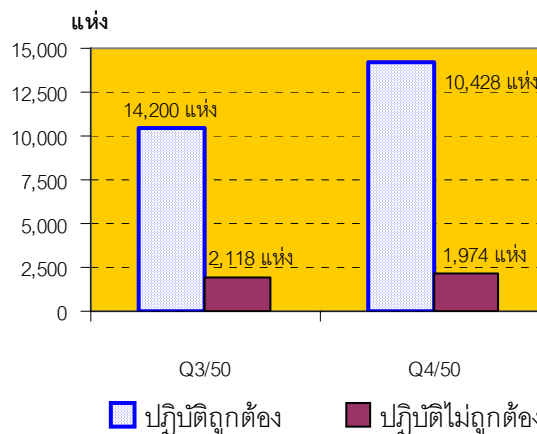
ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูล ณ 11 มกราคม 2551)

หมายเหตุ : * สปก. = สถานประกอบการ

ในส่วนผลการตรวจพบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ร้อยละ 84.08 (จำนวน 10,428 แห่ง) ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย ขณะที่สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีร้อยละ 15.92 (จำนวน 1,974 แห่ง) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายกับจำนวนสถานประกอบการที่ตรวจในไตรมาสนี้กับไตรมาสที่แล้วพบว่า ไตรมาสนี้ (ร้อยละ 84.08) ต่ำกว่าไตรมาสที่แล้วที่มี ร้อยละ 87.02 (14,200 แห่ง) คิดเป็นสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 3.38 ขณะที่สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องต่อสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจทั้งหมดในไตรมาสนี้มีร้อยละ 15.92 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วที่มีร้อยละ 12.98 คิดเป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 22.65 รายละเอียดปรากฏในแผนภูมิที่ 32 และตารางภาคผนวกที่ 15 แสดง

ให้เห็นว่าในไตรมาสนี้สถานประกอบการทำถูกกฎหมายมากขึ้นนั่นเอง

**แผนภูมิ 32 เปรียบเทียบผลการตรวจสถาน
ประกอบการไตรมาส 3 และ 4 ปี 2550**



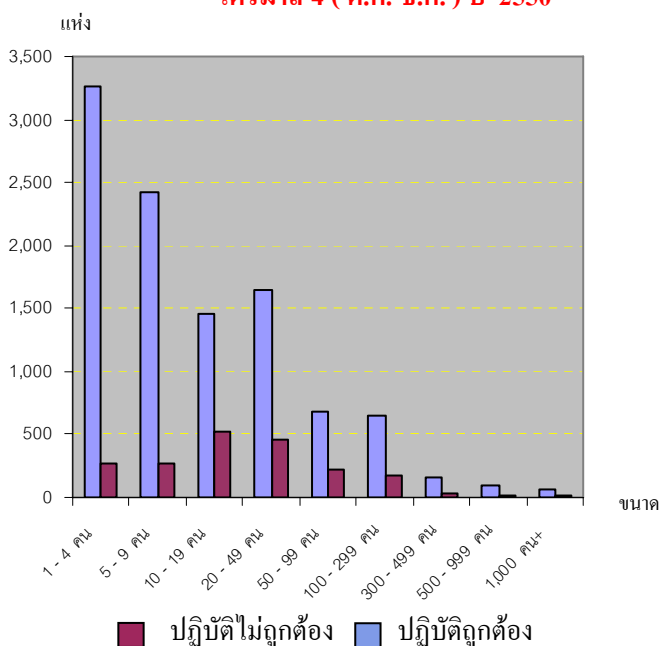
ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม 2551

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเฉพาะกลุ่มสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยเปรียบเทียบจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องในแต่ละขนาดสถานประกอบการกับสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องทั้งหมด ในไตรมาส 4 ปี 2550 (ตุลาคม – ธันวาคม 2550) พบว่าสถานประกอบการขนาดเล็กจะปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมาก โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาด 10-19 คน ขนาด 20-49 คน และขนาด 1-4 คน โดยมีการปฏิบัติไม่ถูกต้องร้อยละ 26.09 23.66 และ 14.03 ของสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องทั้งหมดตามลำดับ (เปรียบเทียบเฉพาะในกลุ่มที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย) และเมื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายในแต่ละขนาดสถานประกอบการ โดยคำนวณจากจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายกับ

สถานประกอบการที่ตรวจทั้งหมดในแต่ละขนาด
สถานประกอบการ และเปรียบเทียบกันตามขนาด
สถานประกอบการ จะพบว่าสถานประกอบการที่มี
ขนาดใหญ่โดยขนาด 300 คนขึ้นไป มีอัตราการ
ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเฉลี่ยสูงสุดถึงร้อยละ
85.71 ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับสถาน
ประกอบการขนาดเล็กที่มีคนงาน 1-19 คน โดยมี
อัตราเฉลี่ยร้อยละ 85.37 ขณะที่ขนาด 100 –
299 คน มีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 79.26 ส่วนสถาน
ประกอบการขนาดกลาง 20-99 คน มีการปฏิบัติ
ถูกต้องตามกฎหมายเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ร้อยละ
76.54 อย่างไรก็ตาม ภาพรวมพบว่ามีอัตราปฏิบัติ
ถูกต้องร้อยละ 84.08 สัดส่วนดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าในจำนวนสถานประกอบการ 100 แห่ง มี
การปฏิบัติถูกต้องจำนวนมากกว่า 80 แห่ง
รายละเอียดปรากฏตามแผนภูมิ 33

**แผนภูมิ 33 เปรียบเทียบสถานประกอบการที่ปฏิบัติ
ถูกต้อง/ไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน**

ไตรมาส 4 (ต.ค.-ธ.ค.) ปี 2550



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

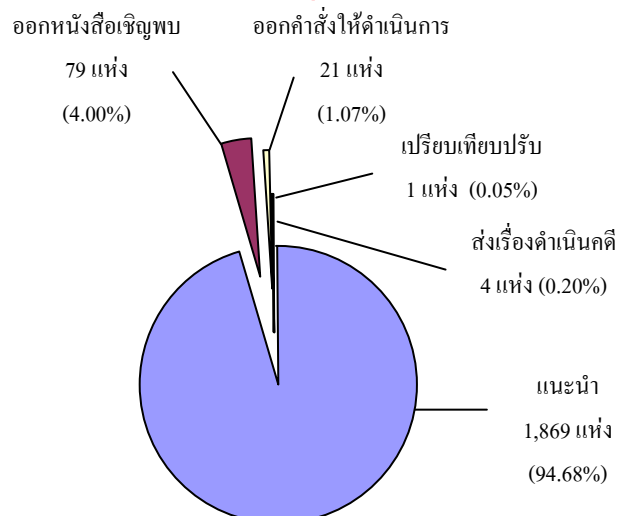
ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2551



เมื่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ตรวจพบว่าสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตาม
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะมีการดำเนินการ
ให้สถานประกอบการนั้นปฏิบัติให้ถูกต้องตาม
กฎหมายแรงงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่
ลูกจ้าง ได้แก่ การแนะนำให้นายจ้างปฏิบัติใน
สิ่งที่ถูกต้อง ออกหนังสือเชิญพบ ออกคำสั่งให้
ดำเนินการ เปรียบเทียบปรับ หรือส่งเรื่อง
ดำเนินคดี ทั้งนี้ การจะดำเนินการในลักษณะ
ใดจะพิจารณาตามความรุนแรงของปัญหา โดย
ไตรมาสนี้การดำเนินการส่วนใหญ่ได้แก่ให้
คำแนะนำแก่เจ้าของสถานประกอบการเพื่อ
ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป โดยมี
สัดส่วนร้อยละ 94.68 (1,869 แห่ง) รองลงมาคือ
ออกหนังสือเชิญพบมีร้อยละ 4.0 (79 แห่ง)
และออกคำสั่งให้ดำเนินการมีร้อยละ 1.07 (21
แห่ง) ส่วนการเปรียบเทียบปรับและส่งเรื่อง
ดำเนินคดีมีสัดส่วนใกล้เคียงกันคือร้อยละ
0.05 (1 แห่ง) และ 0.20 (4 แห่ง) ตามลำดับ
(ดูรายละเอียดในภาคผนวกตารางที่ 15)

**แผนภูมิ 36 การดำเนินการของเจ้าหน้าที่สำหรับสถาน
ประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย**

ไตรมาส 4 ปี 2550 (ตุลาคม – ธันวาคม 2550)



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2551

สำหรับการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการคุ้มครองดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง รวมถึงเป็นอีกมาตรการหนึ่งที่สำคัญในการเพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้เจ้าของสถานประกอบการเห็นความสำคัญ และตระหนักถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เพราะหากการทำงานมีความปลอดภัยย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ใช้แรงงานตามมา เมื่อคนงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำงานอย่างมีความสุขและจะส่งผลต่อผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้นของสถานประกอบการอันนำไปสู่ผลกำไรตามมาในท้ายที่สุดนั่นเอง ในรอบไตรมาสที่ 4 ปี 2550 ช่วงเดือนตุลาคม—ธันวาคม 2550 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการทั้งสิ้น 4,730 แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจทั้งสิ้น 438,679 คน โดยในไตรมาส 4 นี้ การตรวจสถานประกอบการมีจำนวนลดลงจากไตรมาส 3 ปี 2550 คิดเป็นร้อยละ 19.59 (ไตรมาส 3 ปี 2550 ตรวจ 5,882 แห่ง) ขณะที่สัดส่วนของลูกจ้างที่ได้รับการดูแลคุ้มครองด้านความปลอดภัยเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 5.55 จากไตรมาส 3 ปี 2550 ที่มีลูกจ้างผ่านการตรวจ 415,596 คน แสดงให้เห็นว่าในไตรมาสนี้การตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการขนาดเล็กมีสัดส่วนที่สูงขึ้น จึงทำให้ยอดรวมลูกจ้างลดลงเนื่องจากสถานประกอบการเล็กจะมีลูกจ้างน้อยนั่นเอง

ตาราง 10 เปรียบเทียบการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 3 และ 4 ปี 2550

ขนาด สปก.	Q3 / 50		Q4/ 50	
	สปก.ที่ผ่าน การตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้างที่ ผ่านการ ตรวจ (คน)	สปก.ที่ผ่าน การตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้างที่ผ่าน การตรวจ (คน)
1 - 4 คน	1,661	3,914	795	2,032
5 - 9 คน	1,130	7,629	706	4,859
10 - 19 คน	916	12,554	748	10,473
20 - 49 คน	937	29,551	1,018	33,011
50 - 99 คน	428	30,829	581	41,172
100 - 299 คน	517	89,106	582	97,243
300 - 499 คน	127	47,775	148	54,982
500 - 999 คน	105	69,710	83	57,302
1,000 คน ⁺	61	124,528	69	137,605
รวม	5,882	415,596	4,730	438,679

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ข้อมูล ไตรมาส 3 ปี 50 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2551

ไตรมาส 4 ปี 50 ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2551

โดยอัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาส 3 ปี 2550 พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมายลดลงจากร้อยละ 83.30 ในไตรมาส 3 ปี 2550 เป็นร้อยละ 75.16 ในไตรมาส 4 ปี 2550 (ตาราง 11)

**ตาราง 11 เปรียบเทียบการตรวจความปลอดภัย
กับการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย
ไตรมาส 3 และ 4 ปี 2550**

ขนาด สปก.	Q3 / 50		Q4 / 50	
	สปก.ที่ผ่าน การตรวจ (แห่ง)	สปก.ที่ปฏิบัติ ถูกต้อง (แห่ง)	สปก.ที่ผ่าน การตรวจ (แห่ง)	สปก.ที่ปฏิบัติ ถูกต้อง (แห่ง)
1 - 4 คน	1,661	1,548	795	717
5 - 9 คน	1,130	991	706	606
10 - 19 คน	916	755	748	574
20 - 49 คน	937	748	1,018	709
50 - 99 คน	428	301	581	377
100 - 299 คน	517	352	582	383
300 - 499 คน	127	90	148	91
500 - 999 คน	105	67	83	52
1,000 คน ⁺	61	48	69	46
รวม	5,882	4,900	4,730	3,555

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : ไตรมาส 3 ปี 50 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2551

ไตรมาส 4 ปี 50 ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2551

ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการตรวจความปลอดภัยสูงสุดในไตรมาส 4 ปี 2550 (ตุลาคม – ธันวาคม 2550) 5 อันดับแรก คือ (1)ประเภทการผลิต จำนวน 1,516 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 32.05 ของสถานประกอบการที่ตรวจทั้งหมด (2) ประเภทการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือนมีจำนวน 1,486 แห่ง (ร้อยละ 31.42) (3)การก่อสร้าง 455 แห่ง (ร้อยละ 9.62) (4) โรงแรมและภัตตาคาร จำนวน 450 แห่ง (ร้อยละ 9.51) และ (5) กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และ กิจกรรมทางธุรกิจ จำนวน 222 แห่ง (ร้อยละ 4.69) ซึ่งผลการตรวจพบว่าร้อยละ 75.16 คือจำนวน 3,555 แห่ง ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

ความปลอดภัย ส่วนที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องมีร้อยละ 24.84 (1,175 แห่ง) (ภาคผนวกที่ 17)

สำหรับประเภทอุตสาหกรรมที่มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในไตรมาส 4 ปี 2550 (คำนวณจากจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมเปรียบเทียบกับจำนวนสถานประกอบการที่ตรวจในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม) สูงสุด 5 อันดับแรกคือ 1)การก่อสร้าง ร้อยละ 40.22 (2) การผลิต ร้อยละ 31.86 (3) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม ร้อยละ 26.9 (4) โรงแรมและภัตตาคาร ร้อยละ 24.89 และ (5) การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา ร้อยละ 24.0

**ตาราง 12 ผลการตรวจความปลอดภัย/อัตราการปฏิบัติ
ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ไตรมาส 4 ปี 2550**

ประเภทอุตสาหกรรม	สปก. ที่ผ่าน การตรวจ	ผลการตรวจ		อัตราการ ปฏิบัติไม่ ถูกต้อง*
		ถูกต้อง	ไม่ ถูกต้อง	
1. การก่อสร้าง	455	272	183	40.22
2. การผลิต	1,516	1,033	483	31.86
3. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และคมนาคม	145	106	39	26.9
4. โรงแรมและภัตตาคาร	450	338	112	24.89
5. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	25	19	6	24.00
6. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	74	57	17	22.97
7. การศึกษา	26	21	5	19.23
8. กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและกิจกรรมทางธุรกิจ	222	180	42	18.92
9. การขายส่ง การขายปลีก การ ซ่อมแซมยานยนต์ ฯลฯ	1,486	1,238	248	16.69
10. อื่นๆ	331	291	40	12.08
รวม	4,730	3,555	1,175	24.84

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม 51

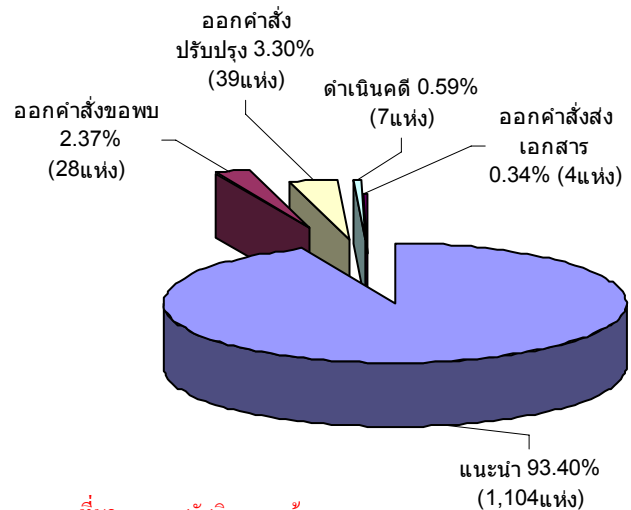
* สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคำนวณตามประเภทอุตสาหกรรม x 100

สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม



การดำเนินการของเจ้าหน้าที่สำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย จะมีลักษณะเดียวกับการตรวจคุ้มครองแรงงานที่กล่าวมาแล้ว คือหากพบว่ามีสิ่งที่ยืนยันแล้วเห็นว่าเกิดความไม่ปลอดภัยหรือไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยจะดำเนินการตามความรุนแรงของปัญหา ได้แก่การให้คำแนะนำในวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง การออกคำสั่งให้ส่งเอกสาร เรียกพบ ปรับปรุง หรือหยุดการใช้เครื่องจักร รวมทั้งการส่งเรื่องดำเนินคดี ทั้งนี้ในบางแห่งอาจมีการดำเนินการมากกว่า 1 กรณี สำหรับไตรมาส 4 ปี 2550 (ตุลาคม – ธันวาคม 2550) ข้อมูลที่พบว่ามีสถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยจำนวน 1,175 แห่ง ส่วนใหญ่จะดำเนินการโดยให้คำแนะนำเพื่อให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น กล่าวคือให้การแนะนำ ร้อยละ 93.4 (1,104 แห่ง) ของการดำเนินการทั้งหมด (1,182 แห่ง เนื่องจากบางแห่งดำเนินการมากกว่า 1 กรณี) ในส่วนของการออกคำสั่ง มีจำนวน 71 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.01 โดยการออกคำสั่งจำแนกเป็นการออกคำสั่งให้ปรับปรุง มีจำนวน 39 แห่ง (ร้อยละ 3.3) ออกคำสั่งเรียกพบ 28 แห่ง (ร้อยละ 2.37) และออกคำสั่งให้ส่งเอกสารมี 4 แห่ง (ร้อยละ 0.34) ตามลำดับ ขณะที่การส่งเรื่องดำเนินคดี มีจำนวน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.59 ของการดำเนินการทั้งหมด (รายละเอียดในตารางภาคผนวกที่ 16-17)

แผนภูมิ 37 การดำเนินการของเจ้าหน้าที่สำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องด้านความปลอดภัยในการทำงาน ไตรมาส 4 ปี 2550



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม 2551

4.2 การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

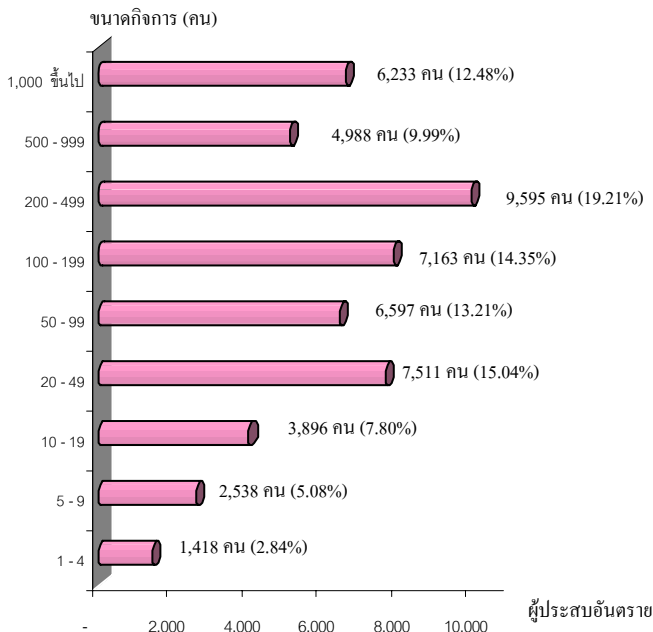
สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในรอบไตรมาส 4 ปี 2550 เดือนตุลาคม – ธันวาคม 2550 พบว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน มีทั้งสิ้น 49,939 คน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ลดลง 1,894 คน จากไตรมาสที่แล้วที่มี 51,833 คน คิดเป็นร้อยละ 3.65 โดยส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดกลางที่มีลูกจ้าง 200 – 499 คน คือจำนวน 9,595 คน คิดเป็นร้อยละ 19.21 รองลงมาคือขนาด 20-49 คน ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับขนาด 100-199 คน กล่าวคือ มีจำนวน 7,511 คน (ร้อยละ 15.04) และ 7,163 คน (ร้อยละ 14.35) ตามลำดับ ส่วนสถานประกอบการขนาดเล็ก 1 – 4 คน มีการประสบ

อันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานน้อยที่สุด
คือจำนวน 1,418 คน คิดเป็นร้อยละ 2.84 เท่านั้น

แผนภูมิ 38 ผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

เนื่องจากการทำงาน จำแนกตามขนาด

สถานประกอบการ ไตรมาส 4 ปี 2550

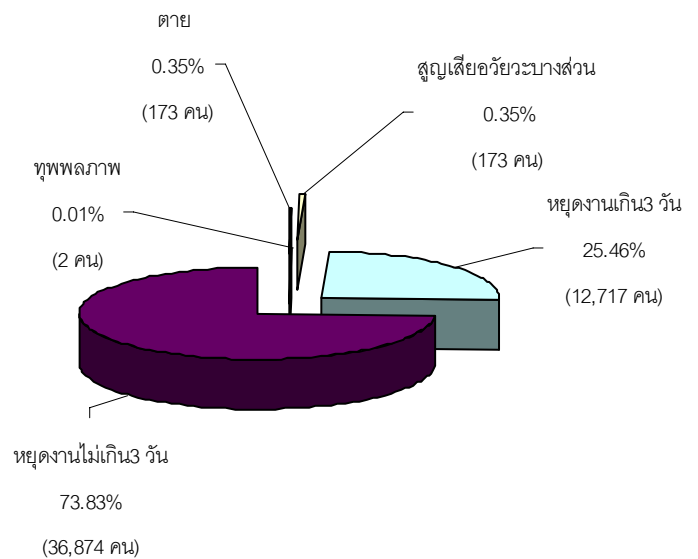


ที่มา : สำนักงานประกันสังคม (ข้อมูลประมวลผล ณ 17 ม.ค. 2551)

เมื่อพิจารณาผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน 49,939 คน ตามประเภทความรุนแรง พบว่าส่วนใหญ่จะหยุดงานไม่เกิน 3 วัน คือมีร้อยละ 73.83 (36,874 คน) ที่ประสบอันตรายและหยุดงานไม่เกิน 3 วัน รองลงมาเป็นผู้หยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 12,717 คน (ร้อยละ 25.46) และสูญเสียอวัยวะบางส่วนซึ่งมีจำนวนเท่ากับผู้ที่เสียชีวิตคือจำนวน 173 คน (ร้อยละ 0.35) ส่วนผู้ประสบอันตรายจนถึงทุพพลภาพมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 2 คน (ร้อยละ 0.01)

แผนภูมิ 39 ผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามประเภทผล

การประสบอันตราย ไตรมาส 4 ปี 2550



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

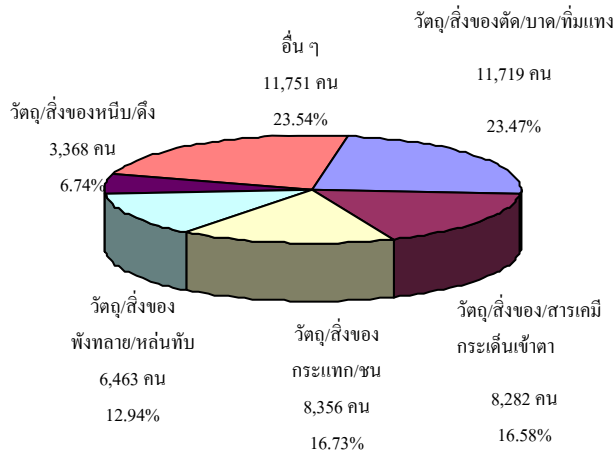
(ข้อมูล ณ วันที่ 17 มกราคม 2551)

สำหรับสาเหตุการประสบอันตรายพิจารณาใน 5 อันดับแรก สรุปได้ดังนี้ 1) วัตถุหรือสิ่งของตัด/บาด/ตำแทงมีจำนวน 11,719 คน คิดเป็นร้อยละ 23.47 ของสาเหตุการประสบอันตรายทั้งหมด 2) วัตถุ/สิ่งของกระแทก/ชน มีจำนวน 8,356 คน (ร้อยละ 16.73) 3) วัตถุ/สิ่งของ/สารเคมีกระเด็นเข้าตาจำนวน 8,282 คน (ร้อยละ 16.58) 4) วัตถุ/สิ่งของพังทลาย/หล่นทับ มีจำนวน 6,463 คน (ร้อยละ 12.94) และ 5) วัตถุ/สิ่งของหนีบ/ดิ่ง จำนวน 3,368 คน (ร้อยละ 6.74) (แผนภูมิ 40) ซึ่งตัวเลขดังกล่าวสอดคล้องกับความรุนแรงหรือประเภทความร้ายแรงที่พบว่า มีการหยุดงานไม่เกิน 3 วัน สูงสุด



แผนภูมิ 40 สาเหตุการประสบอันตราย

(5 อันดับแรก) ไตรมาส 4 ปี 2550



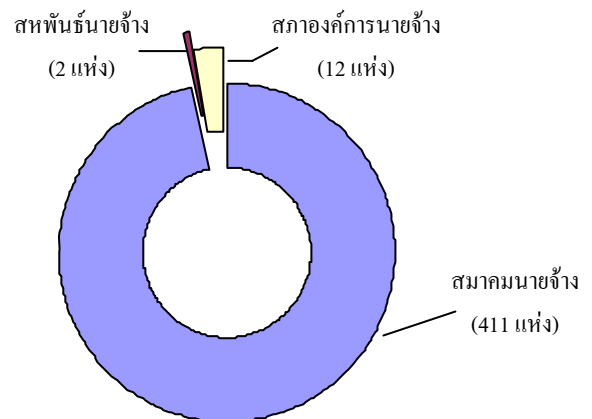
ที่มา : สำนักงานประกันสังคม (ข้อมูล ณ วันที่ 17 มกราคม 2551)

4.3 การแรงงานสัมพันธ์

กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังมีการทํางานในการส่งเสริมและพัฒนาาระบบแรงงานสัมพันธ์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม เพราะระบบแรงงานสัมพันธ์ไม่เพียงเป็นการป้องกันความขัดแย้ง แต่จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างสันติสุขในวงการแรงงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อกันในทํางานก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในเชิงบวก เมื่อมีความเข้าใจกันเป็นอย่างดีย่อมไม่เกิดปัญหาขัดแย้งขึ้นเมื่อปัญหาข้อขัดแย้งไม่มี พลังในการขับเคลื่อนงานหรือที่มํางานก็จะดีนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตหรือเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติงานลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานมีความสุขในทํางานคุณภาพชีวิตดีขึ้นในที่สุด ขณะเดียวกันนายจ้างก็มีความสุขเนื่องจากมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเป็นผลกำไรตามมาทั้งนี้ ในกลุ่มของนายจ้างและลูกจ้าง จะมีการตั้ง

องค์การเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนตนเอง โดยเมื่อพิจารณาในส่วนองค์การนายจ้าง ณ เดือนธันวาคม 2550 พบว่ามีสมาคมนายจ้าง 411 แห่ง ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 173 แห่ง และส่วนภูมิภาค 238 แห่ง สหพันธ์นายจ้าง 2 แห่ง ตั้งอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1 แห่ง และภูมิภาค 1 แห่ง ส่วนสภาองค์การนายจ้าง 12 แห่ง ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 12 แห่ง (แผนภูมิ 41)

แผนภูมิ 41 จำนวนองค์การนายจ้าง

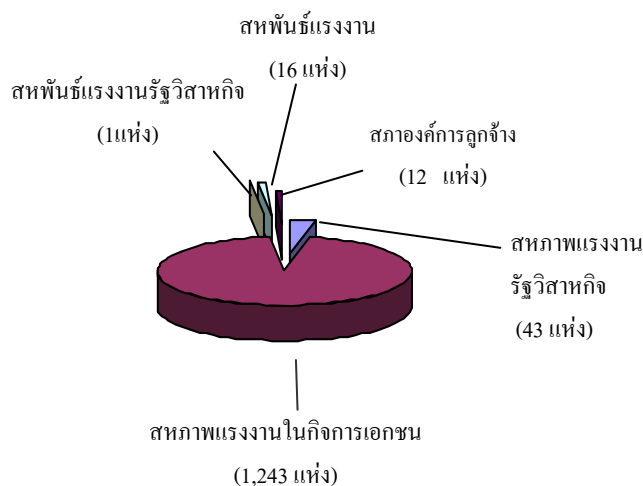


ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ณ เดือนธันวาคม 2550

ในส่วนจำนวนองค์การลูกจ้างข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2550 มีจำนวนดังนี้ 1) สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ 43 แห่ง อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 38 แห่ง ส่วนภูมิภาค 5 แห่ง โดยอยู่ในภาคกลาง 4 แห่งและภาคใต้ 1 แห่ง 2) สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ 1 แห่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 3) สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน 1,243 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 341 แห่ง เขตภูมิภาค 902 แห่ง โดยอยู่ในภาคกลางสูงสุดถึง 835 แห่ง 4) สหพันธ์แรงงาน 16 แห่ง ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 7 แห่ง เขตภูมิภาค 9 แห่ง 5) สภาองค์กรลูกจ้าง 12 แห่ง ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพฯ 11 แห่ง ภูมิภาค 1 แห่ง โดยอยู่ที่ภาคกลาง (แผนภูมิ 42)



แผนภูมิ 42 จำนวนองค์กรลูกจ้าง



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ณ เดือนธันวาคม 2550

ทั้งนี้ หากพิจารณาตามพื้นที่ขององค์กรแรงงาน รวมองค์กรลูกจ้างและองค์กรนายจ้าง จะพบว่าองค์กรแรงงานเหล่านี้จะตั้งอยู่เขตภาคกลางสูงสุด มีสัดส่วนถึงร้อยละ 55.92 (973 แห่ง) รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 33.56 (584 แห่ง) และภาคใต้ร้อยละ 5.23 (91 แห่ง) ซึ่งอาจจะเป็นเพราะภาคกลางเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการจำนวนมาก เช่น พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สมุทรปราการ ปทุมธานี ฯลฯ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบจำนวนองค์กรลูกจ้างในไตรมาสนี้กับไตรมาส 3 ปี 2550 พบว่าไตรมาส 4 นี้ โดยภาพรวมมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.15 โดยประเภทองค์กรลูกจ้างที่เพิ่มขึ้นคือสหภาพแรงงานในกิจการเอกชน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากจำนวน 1,239 แห่งในไตรมาส 3 เป็น 1,243 แห่งในไตรมาสนี้ ส่วนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจลดลง 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 4.44 สำหรับขององค์กรนายจ้าง พบว่าไตรมาสนี้เพิ่มขึ้น 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.71 โดย

เป็นการเพิ่มของสมาคมนายจ้าง 3 แห่ง รายละเอียดในตาราง 13

ตาราง 13 แสดงจำนวนการเปลี่ยนแปลงของ
องค์กรแรงงานไตรมาส 3 และ 4 ปี 2550

ประเภทองค์กร	ไตรมาส 2 ปี 2550	ไตรมาส 3 ปี 2550	ร้อยละการ เปลี่ยนแปลง
	จำนวน (แห่ง)	จำนวน (แห่ง)	
องค์กรลูกจ้าง			
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ	45	43	-4.44
สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ	1	1	0
สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน	1,239	1,243	0.32
สหพันธ์แรงงาน	16	16	0
สภาองค์กรลูกจ้าง	12	12	0
รวม	1,313	1,315	0.15
องค์กรนายจ้าง			
สมาคมนายจ้าง	408	411	0.73
สหพันธ์นายจ้าง	2	2	0
สภาองค์กรนายจ้าง	12	12	0
รวม	422	425	0.71

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ไตรมาส 3 ข้อมูล ณ กันยายน 2550 / ไตรมาส 4 ข้อมูล ณ ธันวาคม 2550

สำหรับการเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งในรอบไตรมาสที่ 4 ปี 2550 (เดือนตุลาคม - ธันวาคม 2550) ข้อมูลประมวลผลในวันที่ 10 มกราคม 2551 พบว่ามีการแจ้งข้อเรียกร้องทั้งสิ้น 64 แห่ง 71 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 34,851 คน (ข้อมูลเบื้องต้น) ซึ่งการแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าวมีสัดส่วนลดลงจากไตรมาสที่แล้ว (เดือนกรกฎาคม - กันยายน 2550) ที่มีการแจ้งข้อเรียกร้อง 71 แห่ง 83 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 73,312 คน

ทั้งนี้ การแจ้งข้อเรียกร้องในไตรมาส 4 ปี 2550 เป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในกิจการเอกชนมากที่สุดคือจำนวน 63 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 98.44 ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 34,026 คน ที่เหลือเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในหน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐจำนวน 1 แห่ง (ร้อยละ 1.56) ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 825 คน



ขณะที่รัฐวิสาหกิจ ไตรมาสนี้พบว่าไม่มีการแจ้ง
ข้อเรียกร้องใด ๆ

**ตาราง 14 การแจ้งข้อเรียกร้อง/ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง
ไตรมาส 3 และ 4 ปี 2550**

ลักษณะสถาน ประกอบกิจการ	การแจ้งข้อเรียกร้อง			
	ไตรมาส 3/50		ไตรมาส 4/50	
	แห่ง	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง	แห่ง	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง
รัฐวิสาหกิจ	3	18,165	0	0
เอกชน	68	55,147	63	34,026
หน่วยงานใน กำกับดูแล ของรัฐ	0	0	1	825
รวม	71	73,312	64	34,851

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : ข้อมูลประมวลผลทาง Web Application

ไตรมาส 3 ณ วันที่ 11 มกราคม 2551

ไตรมาส 4 ณ วันที่ 10 มกราคม 2551

ข้อเรียกร้อง ดังกล่าวสามารถยุติได้ด้วย
โดยเป็นการยุติด้วยระบบทวิภาคี คือไม่เกิด
ข้อพิพาทแรงงานจำนวน 36 แห่ง มีลูกจ้าง
เกี่ยวข้อง 24,081 คน โดยสามารถตกลง
กันเองได้ 35 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 24,025
คน ยุติโดยกรณีอื่น ๆ 1 แห่ง ลูกจ้างที่
เกี่ยวข้อง 56 คน ส่วนข้อเรียกร้องที่ไม่สามารถ
ตกลงได้ในระบบทวิภาคีและเกิดเป็นข้อ
พิพาทแรงงานมีจำนวน 18 แห่ง ลูกจ้างที่
เกี่ยวข้อง 6,489 คน และข้อเรียกร้องที่
ยังไม่ยุติอยู่ระหว่างเจรจามี 15 แห่ง ลูกจ้างที่
เกี่ยวข้อง 4,445 คน (รายละเอียดในตาราง
ภาคผนวก 18)

สำหรับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นใน
สถานประกอบการช่วงไตรมาส 4 ปี 2550
(ตุลาคม – ธันวาคม 2550) จำนวน 18 แห่ง

ดังกล่าวข้างต้น (ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องรวม 6,489 คน)
พบว่าเป็นสัดส่วนที่เท่ากับไตรมาส 3 ปี 2550 ที่มี
จำนวน 18 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 22,339 คน ใน
ส่วนการประณอมข้อพิพาทแรงงานไตรมาส 4 ปี
2550 นี้ พบว่าพนักงานประณอมข้อพิพาท
แรงงานได้ ดำเนินการไกล่เกลี่ยและสามารถยุติข้อ
พิพาทแรงงานได้ 13 แห่ง (ร้อยละ 72.2 ของข้อ
พิพาทแรงงานทั้งหมดในไตรมาสนี้) ลูกจ้างที่
เกี่ยวข้อง 4,622 คน โดยจำแนกเป็นยุติภายใน 5
วัน มี 5 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 790 คน และยุติ
เกิน 5 วัน 8 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 3,832 และ
ข้อพิพาทแรงงานที่ยังไม่ยุติมี 5 แห่ง ลูกจ้างที่
เกี่ยวข้อง 1,867 คน (รายละเอียดในตารางภาคผนวก
ที่ 18)

ในส่วนของความขัดแย้งในการจ้างงาน
ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่ไม่ใช่ข้อพิพาท
แรงงานตามกฎหมายที่เรียกว่า “ข้อขัดแย้ง” ใน
รอบไตรมาสที่ 4 ปี 2550 (ตุลาคม – ธันวาคม 2550)
ได้เกิดข้อขัดแย้งในสถานประกอบการทั้งสิ้น 16
แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 4,152 คน ซึ่งเป็นสัดส่วน
ที่ลดลงจากไตรมาส 3 ปี 2550 (กรกฎาคม –
กันยายน 2550) ที่เกิดข้อขัดแย้ง 27 แห่ง ลูกจ้างที่
เกี่ยวข้อง 10,620 คน โดยข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นใน
ไตรมาสนี้สามารถดำเนินการให้ยุติได้ 12 แห่ง
คิดเป็นร้อยละ 75.0 ของสถานประกอบการที่
เกิดข้อขัดแย้งทั้งหมด ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 3,176 คน
โดยข้อขัดแย้งที่ยุติได้ดังกล่าวเป็นการยุติโดยการ
ตกลงกันได้ 11 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 2,927 คน
ถอนเรื่อง 1 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 230 คน และ
อื่นๆ 1 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 25 คน ข้อขัดแย้งที่
ไม่ยุติมี 4 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 976 คน
(ตารางภาคผนวก 18)



4.4 การสวัสดิการแรงงาน

นอกจากการตรวจสอบสถานประกอบการ เพื่อเป็นการป้องกันและให้ความคุ้มครองแรงงานไทยเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นแล้ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยังมีการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ โดยในไตรมาส 4 ปี 2550 (ตุลาคม – ธันวาคม 2550 จากการประมวลผลข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม 2551) ได้ดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ แก่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน รวมถึงนายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้จัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 3,049 แห่ง ลูกจ้างที่ได้รับประโยชน์ 313,125 คน 2) พัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็ก วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐมและจังหวัดสมุทรปราการ 2 แห่ง ลูกจ้างได้รับประโยชน์ 1,332 คน 3) ส่งเสริมความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานและการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง 2 ครั้ง ผู้ได้รับการส่งเสริม 60 คน 4) ส่งเสริมแนวปฏิบัติและมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ 2 ครั้ง ผู้ได้รับการส่งเสริม 84 คน รวมแล้วลูกจ้างได้รับประโยชน์ 314,601 คน ซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วที่มีสถานประกอบการดำเนินการ 2,245 แห่ง ลูกจ้างได้ประโยชน์ 174,022 คน

ตาราง 15 เปรียบเทียบการส่งเสริมการจัดสวัสดิการ
แรงงานไตรมาส 4 ปี 2550

กิจกรรมที่ส่งเสริม	Q4/50	
	แห่ง	คน
1. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย	3,049	313,125
2. ให้บริการเงินกู้ยืมเพื่อผู้ใช้แรงงาน	0	0
3. พัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็ก วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์	2	1,332
4. ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานและการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	2 ครั้ง	60
5. ส่งเสริมมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ	2 ครั้ง	84
รวม		314,601

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม 2551

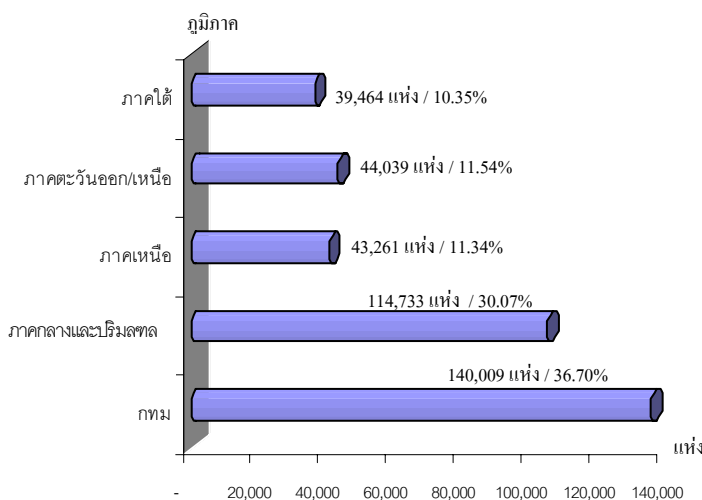
5) การประกันสังคม

งานประกันสังคมเป็นภารกิจของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน โดยมีจุดหมายเพื่อดูแลผู้ใช้แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง ทั้งในยามปกติกรณีเกิดการว่างงานรวมถึงเมื่อยามแก่ชราโดยดำเนินการภายใต้แนวคิดการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข ซึ่งจากข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2550 พบว่ามีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมทั้งสิ้น 381,506 แห่ง เพิ่มขึ้นจากเดือนกันยายน 2550 จำนวน 677 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.18 จากการเปรียบเทียบพบว่าจำนวนสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนในไตรมาสนี้เพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่น้อยกว่าไตรมาสที่แล้ว กล่าวคือ ไตรมาสถที่แล้วเพิ่ม 1,354 แห่ง ขณะที่ไตรมาสนี้เพิ่มเพียง 677 แห่ง สำหรับผู้ประกันตนไตรมาสนี้พบว่าเพิ่มขึ้น 8,781,262 คน ลดลงจากเดือนกันยายน 2550 จำนวน 10,880 คน



คิดเป็นร้อยละ 0.12 ทั้งนี้ เนื่องจากในช่วง ไตรมาสนี้เกิดจากการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก เมื่อพิจารณาในประเด็นพื้นที่ พบว่าสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวนสูงสุดคือ 14,009 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมาคือภาคกลางและปริมณฑลมีจำนวน 114,733 แห่ง ร้อยละ 30.07 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 44,039 แห่ง ร้อยละ 11.54 ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับภาคเหนือ คือ 43,261 แห่ง (ร้อยละ 11.34) ภูมิภาคที่มีสถานประกอบการน้อยที่สุดคือภาคใต้มีจำนวน 39,464 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.35

แผนภูมิ 43 สถานประกอบการ จำแนกตามภูมิภาค ณ เดือนธันวาคม 2550

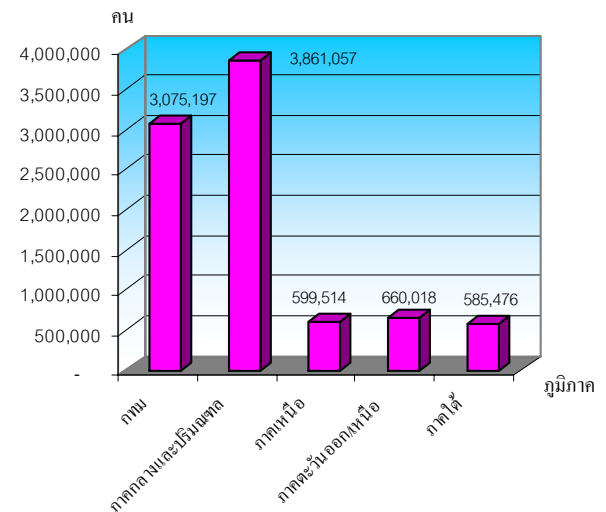


ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หากพิจารณาในประเด็นของ ผู้ประกันตน พบว่าภูมิภาคที่มีผู้ประกันตนสูงสุดมีใช้กรุงเทพมหานครกลับเป็นภาคกลางมีจำนวน 3,861,057 คน ซึ่งมีสัดส่วนผู้ประกันตนร้อยละ 43.97 ของผู้ประกันตน

ทั้งหมด รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร มีจำนวนผู้ประกันตน 3,075,197 คน คิดเป็นร้อยละ 35.02 ของผู้ประกันตนทั้งหมด ภูมิภาคที่มีผู้ประกันตนน้อยที่สุดคือภาคใต้มี 585,476 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67

แผนภูมิ 44 ผู้ประกันตน จำแนกตามภูมิภาค ณ เดือนธันวาคม 2550

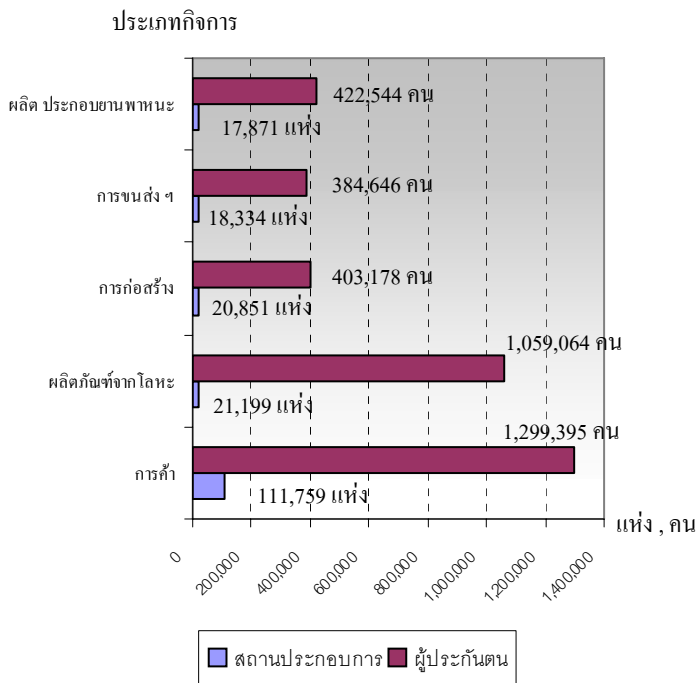


ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

เมื่อพิจารณาจำนวนสถานประกอบการ และผู้ประกันตน จำแนกตามประเภทกิจการที่กำหนดตามความเสี่ยงภัยของกองทุนเงินทดแทน โดยไม่นับรวมลูกจ้างในหน่วยงานราชการและผู้ประกันตนสมัครใจ พบว่ามีจำนวน 353,336 แห่ง ผู้ประกันตน 8,178,180 คน โดยประเภทกิจการที่มีจำนวนสถานประกอบการในข่ายประกันสังคมสูงสุด 5 อันดับแรก คือ 1) การค้า มีสถานประกอบการ 111,759 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.63 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 1,299,395 คน คิดเป็นร้อยละ 15.89 ของผู้ประกันตนทั้งหมด 2) ผลิตภัณฑ์จากโลหะ จำนวน 21,199 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.0 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 1,059,064 คน คิดเป็นร้อยละ 12.95 ของผู้ประกันตนทั้งหมด

3) การก่อสร้าง จำนวน 20,851 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.90 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 403,178 คน 4) การขนส่ง การคมนาคม 18,334 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.19 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 384,646 คน และ 5) ผลิตภัณฑ์จากโลหะ จำนวน 17,871 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.06 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 422,544 คน

แผนภูมิ 45 สถานประกอบการและผู้ประกันตนจำแนกตามประเภทกิจการ (5 อันดับแรก) ณ เดือนธันวาคม 2550



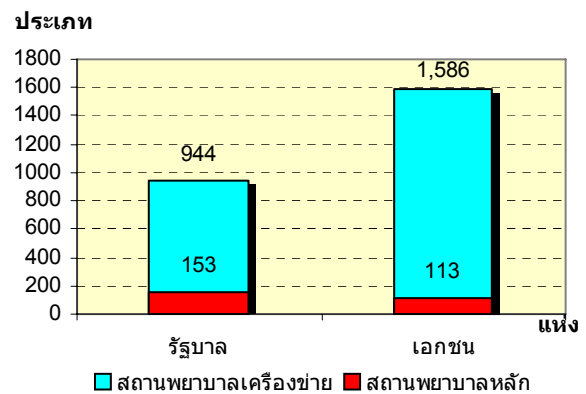
ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หมายเหตุ:ประเภทกิจการตามความเสี่ยงภัยของกองทุนเงินทดแทน

ข้อมูลสำนักงานประกันสังคม ณ เดือนธันวาคม 2550 รายงานจำนวนสถานพยาบาลพบว่าสถานพยาบาลหลักในสังกัดประกันสังคมมีจำนวน 266 แห่ง เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาลจำนวน 153 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 57.52 ของสถานพยาบาลทั้งหมด และสถานพยาบาล

เอกชนมีจำนวน 113 แห่ง (ร้อยละ 42.48) นอกจากนี้สำนักงานประกันสังคมยังได้ขยายการบริการให้ทั่วถึงยิ่งขึ้น โดยมีการให้บริการในสถานพยาบาลเครือข่าย ซึ่งในปัจจุบันโรงพยาบาลเครือข่ายโรงพยาบาลภาครัฐมี 944 แห่ง (ร้อยละ 37.31 ของโรงพยาบาลในเครือข่ายทั้งหมด) และเครือข่ายโรงพยาบาลเอกชนมี 1,586 แห่ง (ร้อยละ 62.69)

แผนภูมิ 46 จำนวนสถานพยาบาลหลักในสังกัดประกันสังคม ไตรมาส 4 ปี 2550



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

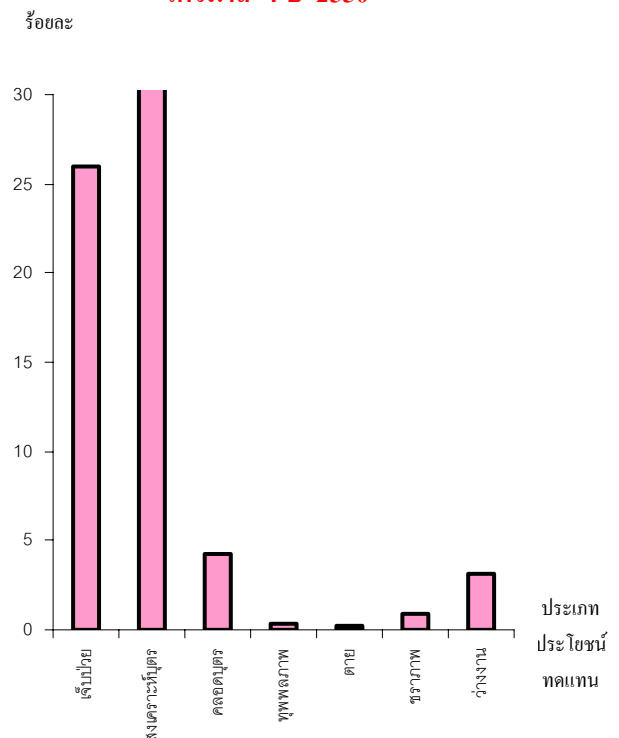
สำหรับด้านสถานะเงินกองทุนพบว่ากองทุนเงินทดแทน ณ สิ้นเดือนพฤศจิกายน 2550 มีเงินกองทุนจำนวน 20,175 ล้านบาท ส่วนสถานะของกองทุนประกันสังคมในปัจจุบัน ณ สิ้นเดือนพฤศจิกายน 2550 มีเงินกองทุน 524,866 ล้านบาท โดยจำแนกเป็น 1) กองทุน 2 กรณี (กรณีสงเคราะห์บุตร ชราภาพ) มีจำนวน 406,034 ล้านบาท (ร้อยละ 77.36) 2) กองทุน 4 กรณี (เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย) มีจำนวน 87,902 ล้านบาท



(ร้อยละ 16.75) และ 3) กรณีว่างงานมี 30,930 ล้านบาท (ร้อยละ 5.89)

ในช่วงไตรมาส 4 ปี 2550 (ตุลาคม – ธันวาคม 2550) จำนวนการให้บริการของกองทุนประกันสังคม อันไม่เนื่องจากการทำงานพิจารณาตามประเภทของประโยชน์ทดแทน ซึ่งมี 7 กรณีได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน ข้อมูล ณ วันที่ 24 มกราคม 2551 ซึ่งยังไม่นับรวมผู้ให้บริการในสถานพยาบาลในระบบเหมาจ่าย พบว่า จำนวนผู้ให้บริการมีทั้งสิ้น 1,884,682 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.46 ของผู้ประกันตนทั้งหมด ซึ่งจำนวนผู้ให้บริการในไตรมาสนี้เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.27 (เพิ่มขึ้น 111,246 ราย) จากไตรมาสที่แล้วที่มีจำนวน 1,773,436 ราย สำหรับประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้บริการสูงสุดในไตรมาสนี้ได้แก่ กรณีสงเคราะห์บุตร มีผู้ประกันตนใช้บริการ 1,169,778 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.07 ของผู้ให้บริการทั้งหมด รองลงมาได้แก่กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร และว่างงาน โดยมีสัดส่วนร้อยละ 29.15 (549,433 ราย) 4.13 (77,811 ราย) และ 3.0 (56,581 ราย) ตามลำดับ

แผนภูมิ 47 ผู้ประกันตนที่ใช้บริการกองทุนประกันสังคม จำแนกตามประเภทประโยชน์ทดแทน ไตรมาส 4 ปี 2550

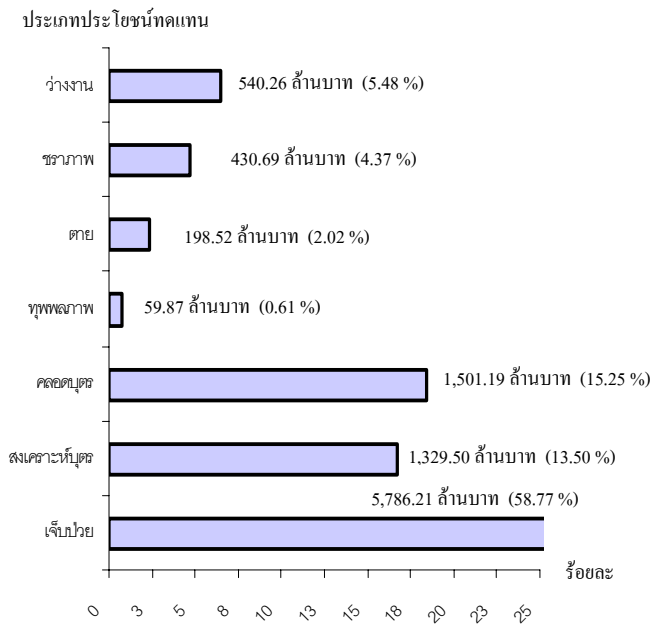


ที่มา : สำนักงานประกันสังคม (ข้อมูล ณ วันที่ 24 มกราคม 2551)

หมายเหตุ: - ไม่นับรวมผู้ให้บริการในสถานพยาบาลในระบบเหมาจ่าย
- กรณีเจ็บป่วยรวมทันตกรรมไว้ด้วยแล้ว

หากพิจารณาตามปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน จะพบว่าการจ่ายเงินทั้งสิ้น 9,846.24 ล้านบาท โดยกรณีเจ็บป่วยมีการจ่ายเงินสูงสุดถึง 5,786.21 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 58.77 ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย รองลงมาคือกรณีคลอดบุตร จ่ายเงินประโยชน์ทดแทน 1,501.19 ล้านบาท (ร้อยละ 15.25) และกรณีสงเคราะห์บุตร 1,329.5 ล้านบาท (ร้อยละ 13.50)

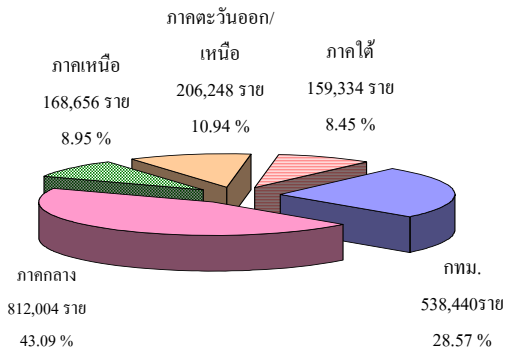
แผนภูมิ 48 การจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนจำแนกตามประเภทประโยชน์ทดแทน ไตรมาส 4 ปี 2550



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม (ข้อมูล ณ 24 มกราคม 2551)

เมื่อพิจารณาตามภูมิภาคที่มีการใช้บริการกองทุนประกันสังคมโดยพิจารณาจากจำนวนผู้ใช้บริการพบว่า ผู้ประกันตนเขตภาคกลางใช้บริการกองทุนสูงสุดคือจำนวน 812,004 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.09 ของผู้ประกันตนที่ใช้บริการทั้งหมด รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร 538,400 ราย (ร้อยละ 28.57) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 206,248 ราย (ร้อยละ 10.94) สำหรับภาคเหนือและภาคใต้ มีสัดส่วนของผู้ประกันตนที่ใช้บริการกองทุนประกันสังคมในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือภาคเหนือ มีผู้ใช้บริการ 168,656 ราย (ร้อยละ 8.95) ส่วนภาคใต้มีจำนวน 159,334 ราย (ร้อยละ 8.45)

แผนภูมิ 49 ผู้ใช้บริการจำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 4 ปี 2550

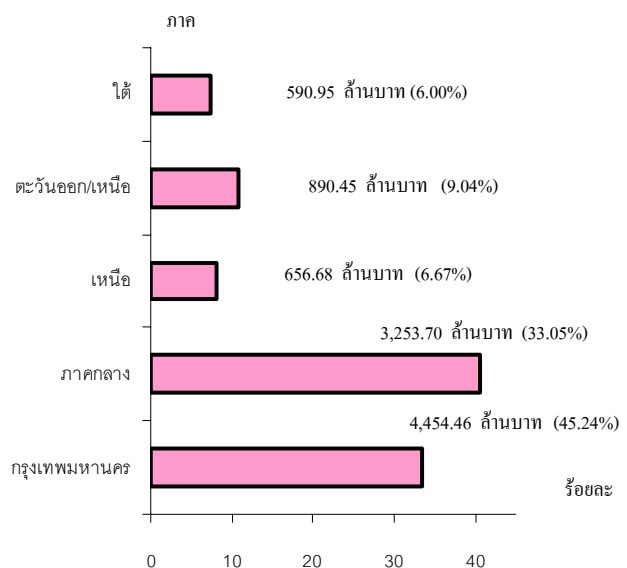


ที่มา : สำนักงานประกันสังคม (ข้อมูล ณ 24 มกราคม 2551)

หมายเหตุ : ไม่นับรวมผู้ใช้บริการในสถานพยาบาลในระบบเหมาจ่าย

ในส่วนการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน ซึ่งมีการจ่ายในไตรมาส 4 ปี 2550 จำนวน 9,846.24 ล้านบาท พิจารณาดูภูมิภาคพบว่ามีภูมิภาคที่มีการจ่ายเงินสูงสุดคือ กรุงเทพมหานครมีการจ่ายเงินทั้งสิ้น 4,454.46 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 45.24 ของการจ่ายเงินทั้งสิ้น รองลงมาคือ ภาคกลางจำนวน 3,253.70 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 33.05 ของการจ่ายเงินทั้งสิ้น และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 890.45 ล้านบาท (ร้อยละ 9.04 ของการจ่ายเงินทั้งสิ้น)

แผนภูมิ 50 เงินประโยชน์ทดแทนที่จ่ายจำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 4 ปี 2550



ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน

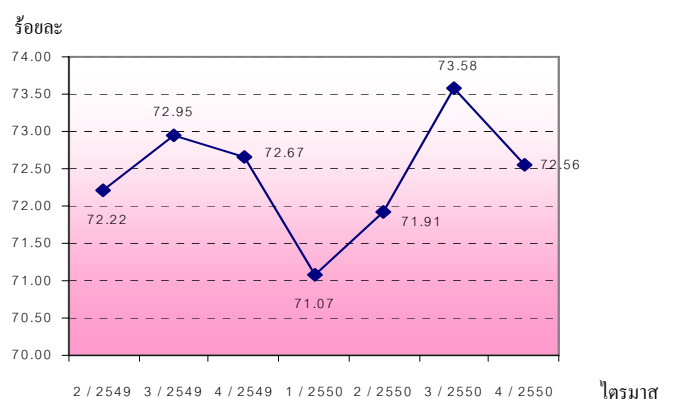
ตัวชี้วัดด้านแรงงานเป็นดัชนีที่แสดงถึงสถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง การติดตามการเปลี่ยนแปลงของตัวชี้วัดด้านแรงงานจะทำให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวของสถานการณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิเคราะห์ถึงสาเหตุและปัญหา รวมถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลให้ดัชนีแต่ละตัวเปลี่ยนแปลงไป สถานการณ์แรงงานไตรมาส 4 ปี 2550 (ตุลาคม – ธันวาคม 2550) ฉบับนี้จึงขอนำเสนอตัวชี้วัดภาวะแรงงานตามลำดับ ดังนี้

1) อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงสภาพกำลังแรงงานในตลาดแรงงานเมื่อเทียบกับประชากรวัยแรงงานทั้งหมด โดยคำนวณจากกำลังแรงงานรวมซึ่งประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้มีงานทำ ผู้ว่างงานและผู้รอฤดูกาล เปรียบเทียบกับประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งพบว่าในไตรมาส 4 ปี 2550 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมีอัตราร้อยละ 72.56 ลดลงจากไตรมาสที่แล้วร้อยละ 1.39 และทรงตัวอยู่ในระดับใกล้เคียงกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา (ไตรมาส 3/50 มีอัตรา 73.58 ไตรมาส 4/2549 อัตรา 72.67) ซึ่งอัตราที่ลดลงมีสาเหตุมาจากไตรมาส 4 นี้เป็นช่วงปลายฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิต ปริมาณการใช้แรงงานลดลง แรงงานในภาคการเกษตรเริ่มทยอยกลับเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมเกิดการจ้างงานประกอบกับในไตรมาส 4 นี้เป็นช่วงต้นปีงบประมาณของภาค

ราชการ การใช้จ่ายในภาคราชการยังชะลอตัวเนื่องจากในระยะแรกของปีงบประมาณ อย่างไรก็ตาม คาดการณ์ว่าไตรมาส 1 ปี 2551 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานจะสูงขึ้น โดยปัจจัยที่ส่งผลทางบวก คือ การเมืองมีการจัดตั้งรัฐบาล นักลงทุนที่กำลังมองหาช่องทางการลงทุนหรือขยายกิจการเริ่มเห็นภาพชัดเจนจากนโยบายและทิศทาง ดังนั้นรัฐบาลชุดใหม่ต้องเริ่มสร้างความเชื่อมั่น กระตุ้นการใช้จ่ายเงินของภาครัฐ การกำหนดทิศทางเศรษฐกิจที่ชัดเจนยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อทางลบอีกหลายปัจจัยที่จะลดให้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานไม่กระเตื้อง อาทิ ค่าเงินบาทแข็งตัว ภาชนะน้ำมันขึ้นราคา และกรณีซบไพร่ม สหรัฐอเมริกา ซึ่งทำให้เกิดการชะลอการใช้จ่ายของประชากรในประเทศสหรัฐอเมริกา จึงอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจการส่งออกในประเทศไทยไปอเมริกาด้วย

แผนภูมิ 1 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน



หมายเหตุ 1. ข้อมูลไตรมาส 2/2549-3/2550 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาส 4/2550 ข้อมูลประมาณการจากเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน 2550 ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

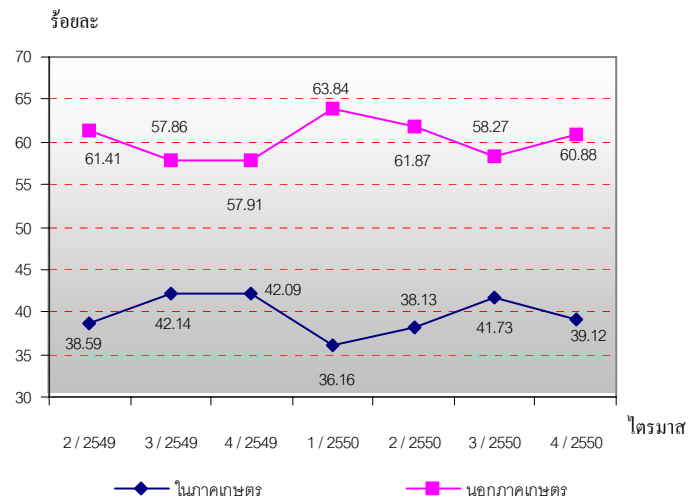
$$2. \text{อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน} = \frac{\text{กำลังแรงงาน} \times 100}{\text{ประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป}}$$



2) อัตราการจ้างงาน

อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงานเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นภาวะการจ้างงานในตลาดแรงงานว่ามีสัดส่วนมากน้อยเพียงใด สำหรับอัตราการจ้างงานในภาคเกษตรซึ่งคำนวณจากผู้มีงานทำในภาคเกษตรต่อกำลังแรงงานที่มีงานทำ ในไตรมาส 4 ปี 2550 พบว่าอัตราการจ้างงานในภาคเกษตรมีอัตราร้อยละ 39.12 โดยเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมา จะพบว่าอัตราการจ้างงานในภาคเกษตรมีสัดส่วนลดลงร้อยละ 6.25 จากไตรมาสที่แล้วที่มีร้อยละ 41.73 เนื่องจากไตรมาสนี้เป็นช่วงปลายฤดูการเก็บเกี่ยวทำให้การจ้างงานภาคเกษตรลดลงผู้ใช้แรงงานจึงเคลื่อนย้ายเข้าไปอยู่ภาคอุตสาหกรรม และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา พบว่ามีสัดส่วนลดลงร้อยละ 7.06 โดยที่ไตรมาส 4 ปี 2549 มีอัตราร้อยละ 42.09 ส่วนอัตราการจ้างงานนอกภาคเกษตรก็มีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.48 จากไตรมาสที่แล้ว กล่าวคือ ไตรมาส 3 ปี 2550 มีอัตรา 58.27 เพิ่มขึ้นเป็น 60.88 ในไตรมาส 4 ปี 2550 โดยมีเหตุผลจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรมดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งอัตราการจ้างงานนอกภาคเกษตรกรรมไตรมาสนี้สูงขึ้นร้อยละ 5.13 จากไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา(แผนภูมิ 2) ที่มีอัตราร้อยละ 57.91

แผนภูมิ 2 อัตราการจ้างงานใน/นอกภาคเกษตร



หมายเหตุ 1. ข้อมูลไตรมาส 2/2549-3/2550 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาส 4/2550

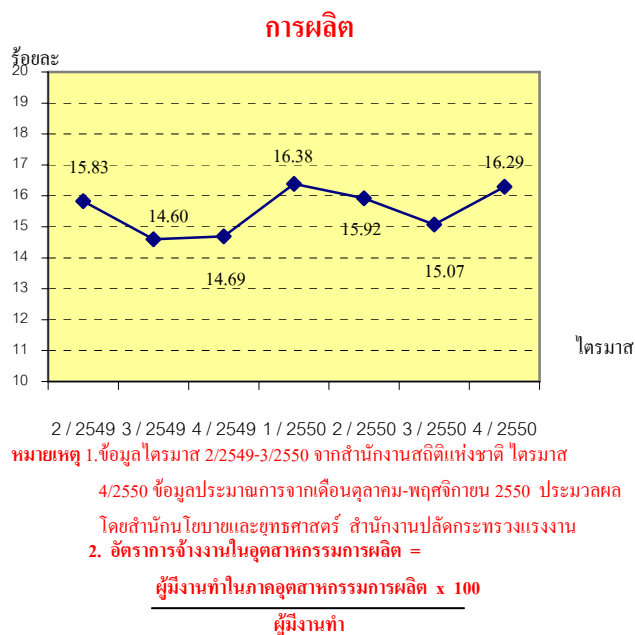
ข้อมูลประมาณการจากเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน 2550 ประมวลผลโดย

สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2. อัตราการจ้างงานใน/นอกภาคเกษตร = $\frac{\text{ผู้ทำงานใน/นอกภาคเกษตร} \times 100}{\text{ผู้มีงานทำ}}$

เมื่อพิจารณาอัตราการจ้างงานเฉพาะในส่วนภาคอุตสาหกรรมการผลิต โดยคำนวณจากจำนวนผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมการผลิตเปรียบเทียบกับจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดจะพบว่าอัตราการจ้างงานในภาคการผลิตมีอัตรา 16.29 ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.10 จากไตรมาสที่ 3 ปี 2550 ที่มีอัตรา 15.07 และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาพบว่ามีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.89 จากไตรมาส 4 ปี 2549 ที่มีอัตรา 14.69 ปรากฏรายละเอียดตามแผนภูมิ 3

แผนภูมิ 3 อัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรม



โดยสรุปในภาพรวมจะพบว่าอัตราการจ้างงานหรือการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประเทศไทย จะมีลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานแบบเป็นวัฏจักรหรือวงจร ทั้งนี้ เพราะประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ประชากรซึ่งเป็นกำลังแรงงานของประเทศจะอาศัยอยู่ในภาคส่วนของเกษตรกรรมเพื่อช่วยครัวเรือนในการทำเกษตรเป็นส่วนใหญ่ เมื่อหมดฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตก็จะเคลื่อนย้ายไปหางานทำในภาคอุตสาหกรรมและจะเคลื่อนย้ายกลับมาภาคเกษตรกรรมอีกครั้งในฤดูเพาะปลูก วนเวียนในลักษณะเช่นนี้อย่างเป็นวัฏจักรทุกปี จึงอาจส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานในบางฤดูกาล

3) อัตราการบรรจุนาน

อัตราการบรรจุนานในแต่ละไตรมาสเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงการเคลื่อนไหวของภาวการณ์ด้านแรงงาน ซึ่งสามารถศึกษา

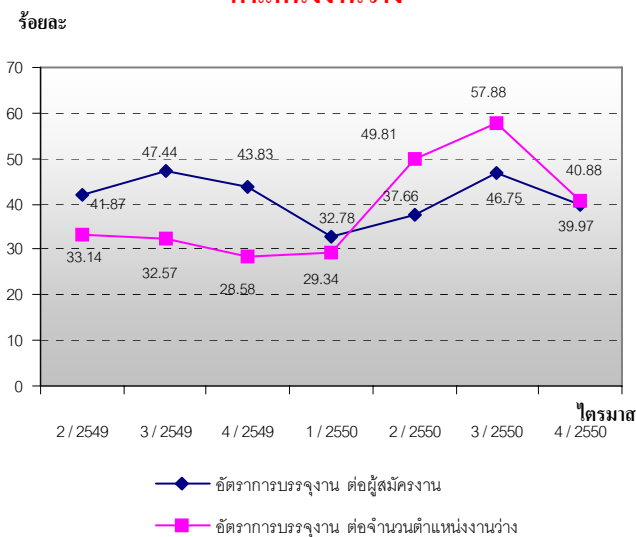
วิเคราะห์กับจำนวนตำแหน่งงานว่าง และจำนวนผู้สมัครงาน โดยเมื่อวิเคราะห์จำนวนการบรรจุนานที่กรมการจัดหางานดำเนินการเทียบกับจำนวนตำแหน่งงานว่างที่แจ้งผ่านกรมการจัดหางานจะพบว่า อัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่างไตรมาส 4 ปี 2550 อยู่ที่ร้อยละ 40.88 โดยมีอัตราลดลงจากไตรมาสที่ผ่านมาร้อยละ 29.37 (ไตรมาส 3 ปี 2550 มีอัตราร้อยละ 57.88) และมีสัดส่วนที่สูงขึ้นถึงร้อยละ 43.04 เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีร้อยละ 28.58 (แผนภูมิ 4)

เมื่อศึกษาสัดส่วนของผู้บรรจุนานกับจำนวนผู้สมัครในไตรมาสนี้ที่มีอัตราร้อยละ 39.97 จะพบว่า มีอัตราลดลงร้อยละ 14.50 จากไตรมาสที่แล้วที่มีอัตรา 46.75 อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาพบว่ามีส่วนที่ลดลงร้อยละ 8.81 ซึ่งอัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงานที่พบว่ามีร้อยละ 39.97 แสดงว่าผู้สมัครงานประมาณ 3 คน มีโอกาสได้รับงานทำ 1 คน สะท้อนให้เห็นว่าคุณสมบัติของผู้สมัครยังไม่ตรงตามความต้องการของเจ้าของสถานประกอบการหรือเกิดปัญหาที่เรียกว่า Mismatch คือ ปัญหาความไม่สอดคล้องซึ่งมีสาเหตุพื้นฐานจากตัวผู้สมัครอาจเป็นเพราะผู้สมัครเลือกเงินเดือนสูง เลือกรับงานมากหรือมาจากผู้ประกอบการที่กำหนดคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ขณะที่สถาบันการศึกษามีหลักสูตรไม่ยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงทาง



เทคโนโลยี เหล่านี้คือสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่สอดคล้อง (Mismatch) ขณะนี้กระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างการศึกษาคณาณฝีมือหรือคุณสมบัติของแรงงานที่เข้าของธุรกิจพึงประสงค์ เพื่อปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง เพื่อส่งผลการศึกษาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาปรับหลักสูตร หรือพัฒนาศักยภาพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานต่อไป

**แผนภูมิ 4 อัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน/
ตำแหน่งงานว่าง**



ที่มา: ข้อมูลกรมการจัดหางาน

ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
หมายเหตุ :

1. อัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน = $\frac{\text{ผู้ได้รับการบรรจุงาน} \times 100}{\text{ผู้สมัครงาน}}$
2. อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่าง = $\frac{\text{ผู้ได้รับการบรรจุงาน} \times 100}{\text{ตำแหน่งงานว่าง}}$

4) อัตราการว่างงาน

การศึกษาอัตราการว่างงานในปีที่ผ่านมาจะพบว่าอัตราว่างงานของประเทศไทยแต่ละ

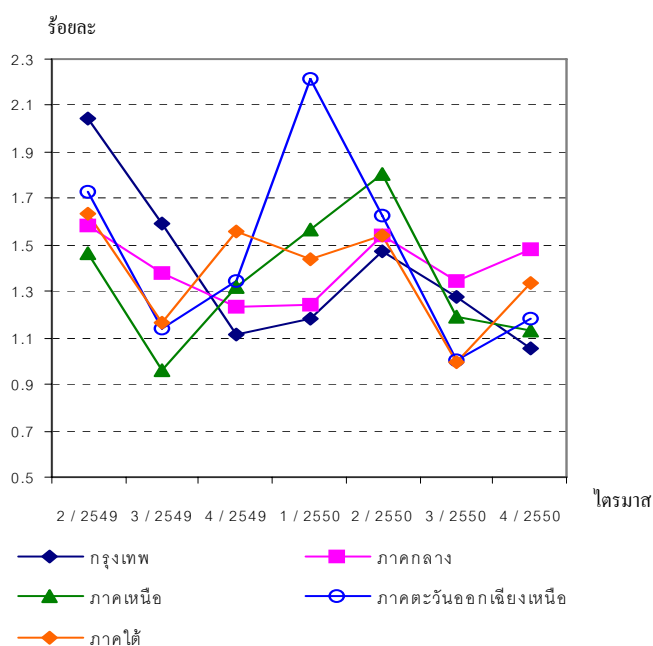
ไตรมาสจะปรับตัวสูงขึ้นและลดลงตามปัจจัยในเรื่องฤดูกาล เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ไตรมาส 1 เป็นช่วงฤดูแล้งนอกฤดูการเกษตรหรือนอกฤดูเก็บเกี่ยว ส่งผลให้แรงงานในภาคเกษตรว่างงาน อัตราการว่างงานในไตรมาส 1 จึงสูงและเริ่มลดลงในไตรมาส 2 เพราะเป็นช่วงเริ่มต้นเข้าสู่ฤดูการเกษตร สำหรับไตรมาส 3 เป็นช่วงฤดูการเกษตร ประกอบกับกำลังแรงงานใหม่ที่สามารถศึกษาเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานจึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการว่างงานที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัดและอัตราการว่างงานจะเริ่มขยับตัวสูงขึ้นอีกเล็กน้อยในไตรมาส 4 เนื่องจากไตรมาส 4 เป็นช่วงฤดูเก็บเกี่ยวยังต้องใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมอยู่ (แผนภูมิ 5) ดังนั้นอัตราการว่างงานจึงเป็นเครื่องชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยฤดูกาล นอกจากนี้อัตราการว่างงานจะเกี่ยวข้องกับภาวะเศรษฐกิจและพื้นที่ กล่าวคือ แรงงานจะมีการเคลื่อนย้ายจากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมในไตรมาสที่ฝนฤดูเพาะปลูก พื้นที่การเกษตรจะมีอัตราว่างงานสูง ขณะที่พื้นที่ตั้งของอุตสาหกรรมจะมีอัตราว่างงานต่ำ จึงเห็นได้ว่าในไตรมาส 4 นี้ อัตราการว่างงานภาพรวมร้อยละ 1.26 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว ร้อยละ 6.78 (ไตรมาส 3 ปี 2550 ร้อยละ 1.18) และลดลงร้อยละ 3.82 จากไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตราร้อยละ 1.31

สำหรับอัตราว่างงานภาพรวมของประเทศในไตรมาสที่ 4 ปี 2550 ที่มีอัตรา 1.26 หากแยกตามภูมิภาคจะพบว่าภาคกลางมีอัตรา



การว่างงานสูงสุด อยู่ที่ร้อยละ 1.48 รองลงมาคือ ภาคใต้ ร้อยละ 1.34 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 1.19 ส่วนภาคที่มีการว่างงานน้อยที่สุดในไตรมาสนี้คือ กรุงเทพมหานครมีร้อยละ 1.06 (ตารางภาคผนวก 20) หากพิจารณาความเคลื่อนไหวของอัตราการว่างงาน พบว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการเคลื่อนไหวเรื่องของการว่างงานสูงสุด เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานเกษตรกรรม เมื่อเสร็จสิ้นจากการเกษตรจะเคลื่อนย้ายเข้าสู่เมือง จึงส่งผลให้อัตรามีการเปลี่ยนแปลงขึ้นและลงอย่างมาก ดังแผนภูมิ 5

แผนภูมิ 5 อัตราการว่างงานจำแนกตามภูมิภาค



หมายเหตุ 1. ข้อมูลไตรมาส 2/2549-3/2550 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ
ไตรมาส 4/2550 ข้อมูลประมาณการจากเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2550 ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. อัตราการว่างงาน = $\frac{\text{จำนวนผู้ไม่มีงานทำ} \times 100}{\text{กำลังแรงงาน}}$

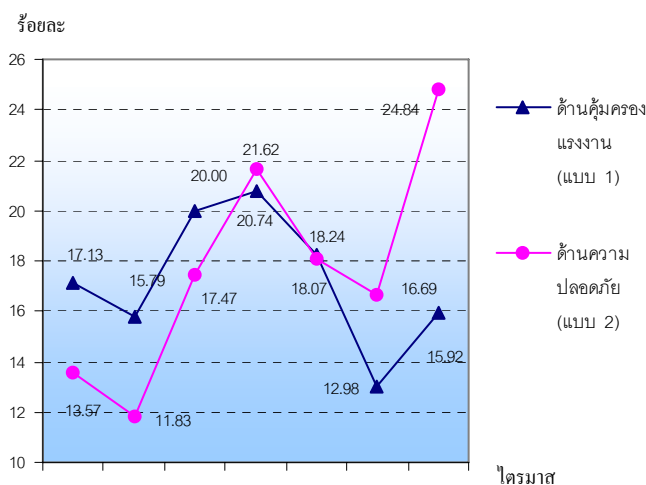
5) อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการ

อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการ เป็นตัวบ่งบอกตัวหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นถึงภาวการณ์ด้านแรงงาน หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดสูงย่อมส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน และส่งผลถึงคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานตามมา สำหรับอัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการในการนำเสนอครั้งนี้ สามารถจำแนกได้เป็นการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งพบว่าอัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการต่อจำนวนสถานประกอบการ ที่ผ่านการตรวจทั้งหมดในไตรมาส 4 ปี 2550 มีอัตรา 15.92 ซึ่งมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากไตรมาส 3 ปี 2550 ที่มีอัตรา 12.98 และลดลงจากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตราร้อยละ 20.00 คิดเป็นร้อยละ 20.4 (แผนภูมิ 6) ทั้งนี้ การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของข้อบังคับการทำงาน ซึ่งกฎหมายกำหนดว่าสถานประกอบการต้องมีข้อบังคับการทำงาน เช่น การกำหนดวันเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด และประกาศให้ลูกจ้างทราบ พร้อมทั้งทำสำเนาแจ้งให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบ แต่สถานประกอบการหลายแห่งไม่ทราบหรือทราบไม่ครบทุกขั้นตอน จึงพบปัญหาไม่ปฏิบัติตาม



กฎหมายที่มีจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ได้มีการแนะนำให้ดำเนินการให้ถูกต้องตามข้อกฎหมาย ส่วนอัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าไตรมาส 4 ปี 2550 มีอัตรา 24.84 ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้วที่มีอัตรา 16.69 แต่เพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตรา 17.47 (แผนภูมิ 6)

**แผนภูมิ 6 อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมาย
ของสถานประกอบการ**



2/2549 3/2549 4/2549 1/2550 2/2550 3/2550 4/2550

ที่มา : ข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ไตรมาส 4/2550 ข้อมูลเบื้องต้น)
ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
หมายเหตุ :

อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการ =

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบการที่ทำผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน} \times 100}{\text{จำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจกฎหมายคุ้มครองแรงงาน}}$$

 อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมายความปลอดภัยของสถานประกอบการ =

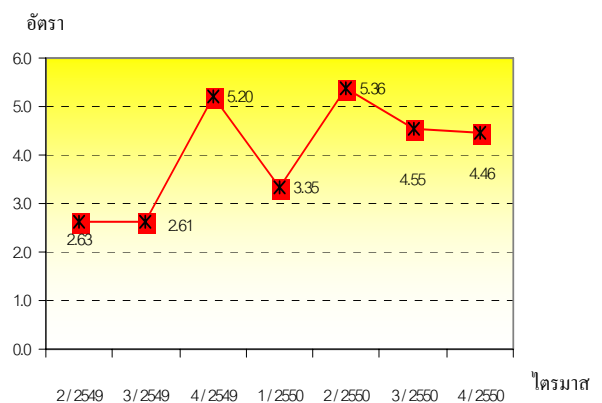
$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบการที่ทำผิดกฎหมายความปลอดภัย} \times 100}{\text{จำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจกฎหมายความปลอดภัย}}$$

6) อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงาน/ข้อขัดแย้ง ในสถานประกอบการ

การเกิดข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การเปลี่ยนแปลงของอัตราการเกิดข้อพิพาท

แรงงานจะแสดงให้เห็นถึงทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่ามีทิศทางหรือแนวโน้มไปในทางใด การเกิดข้อพิพาทแรงงานนั้น มีผลมาจากการที่ลูกจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง และหากไม่สามารถยุติหรือตกลงกันได้ก็จะเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้น สำหรับอัตราสถานประกอบการที่เกิดข้อพิพาทแรงงานต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง พบว่าในช่วงไตรมาส 2 ปี 2549 ถึงปัจจุบันมีอัตราในช่วง 2.61 – 5.36 แสดงว่าสถานประกอบการจำนวน 100,000 แห่ง มีการเกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่าง 2-6 แห่ง โดยไตรมาสที่ 4 ปี 2550 มีอัตรา 4.46 ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้วที่มีอัตรา 4.55 และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาพบว่ามีสัดส่วนลดลงจากไตรมาส 4 ปี 2549 ที่มีร้อยละ 5.20

**แผนภูมิ 7 อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงานในสถาน
ประกอบการต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง**



ที่มา : ข้อมูล กรมสวัสดิการและคุ้มครอง (ไตรมาส 4/2550 ข้อมูลเบื้องต้น)
ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ :

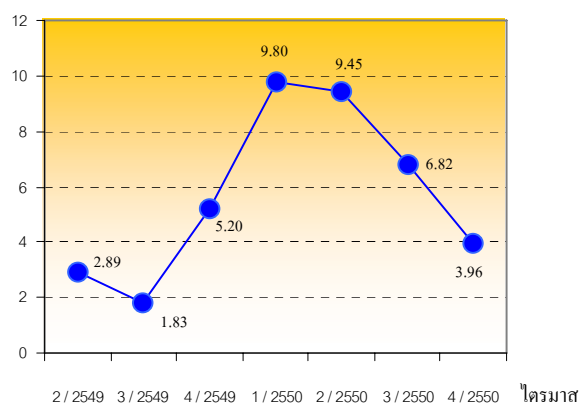
อัตราการเกิดข้อพิพาทต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง =

$$\frac{\text{สถานประกอบการที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน} \times 100,000}{\text{สถานประกอบการทั้งหมด}}$$



สำหรับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ
ซึ่งเกิดจากความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง
ที่มีใช้ข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงาน
เป็นตัวชี้วัดอีกตัวหนึ่งที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์
ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ โดยอัตราการเกิด
ข้อขัดแย้งในสถานประกอบการต่อสถาน
ประกอบการ 100,000 แห่ง ในรอบปีที่ผ่านมา
นับจากไตรมาส 3 ปี 2549 จนถึงไตรมาส 4
ของปี 2550 มีอัตราอยู่ในช่วง 1.83 – 9.80
กล่าวคือในสถานประกอบการ 100,000 แห่ง
เกิดข้อขัดแย้งประมาณ 2 - 10 แห่ง และเมื่อ
พิจารณาความเคลื่อนไหวจากไตรมาส 3 ปี 2549
แล้ว พบว่ามีอัตรา โดยมีอัตรา 1.83 5.20 9.80
9.45 6.82 และ 3.96 ตามลำดับ

**แผนภูมิ 8 อัตราการเกิดข้อขัดแย้ง
ในสถานประกอบการต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง**
อัตรา



ที่มา : ข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ไตรมาส 4/2550 ข้อมูลเบื้องต้น)
ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
หมายเหตุ :

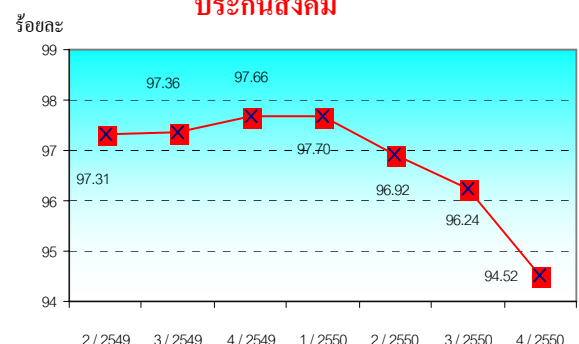
อัตราการเกิดข้อขัดแย้งต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง =

$$\frac{\text{สถานประกอบการที่เกิดข้อขัดแย้ง} \times 100,000}{\text{สถานประกอบการทั้งหมด}}$$

7) อัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ ระบบประกันสังคม

ในส่วนอัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่
ระบบประกันสังคม โดยการศึกษาจากจำนวน
สถานประกอบการในระบบประกันสังคม
เปรียบเทียบกับจำนวนสถานประกอบการ
ทั้งหมดซึ่งเป็นข้อมูลของกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน พบว่าสัดส่วนของสถาน
ประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม มีการ
เปลี่ยนแปลงจากไตรมาส 2 ปี 2549 - ไตรมาส 4
ปี 2550 ดังนี้ 97.36 97.66 97.7 96.92 96.24
และ 94.52 จะเห็นได้ว่าอัตราสถานประกอบการ
ที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมมีสัดส่วนที่สูงขึ้น
ตามลำดับ และลดลงในไตรมาสที่แล้วและ
ไตรมาสนี้ อาจเนื่องมาจากภาวะการชะลอ
การลงทุนของนักลงทุน อันมีผลจากปัจจัย
การเมือง ความเสี่ยงในเรื่องเงินบาทที่แข็งค่า
รวมทั้ง ความเสี่ยงปัญหาค่าราคาน้ำมันที่
เพิ่มสูงขึ้น

**แผนภูมิ 9 อัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบ
ประกันสังคม**
ร้อยละ



หมายเหตุ :

1. อัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม =

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบการที่อยู่ในระบบประกันสังคม} \times 100}{\text{จำนวนสถานประกอบการทั้งหมด}}$$
2. * ข้อมูลสำนักงานประกันสังคม
3. ** ข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
4. ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน



ตารางแสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่
ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2551

ค่าจ้างขั้นต่ำ	พื้นที่
194	กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
193	จังหวัดภูเก็ต
175	จังหวัดชลบุรี
170	จังหวัดสระบุรี
165	จังหวัดฉะเชิงเทรา นครราชสีมา พระนครศรีอยุธยา และระยอง
163	จังหวัดระนอง
162	จังหวัดพังงา
160	จังหวัดกระบี่ และเพชรบุรี
159	จังหวัดเชียงใหม่
158	จังหวัดจันทบุรี และลพบุรี
157	จังหวัดกาญจนบุรี
156	จังหวัดราชบุรี และสิงห์บุรี
155	จังหวัดปราจีนบุรี สมุทรสงคราม และสระแก้ว
154	จังหวัดตรัง เลย และอ่างทอง
152	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ลำพูน และสงขลา
150	จังหวัดขอนแก่น ชุมพร ตราด นครนายก นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ บุรีรัมย์ พัทลุง เพชรบูรณ์ สตูล สุราษฎร์ธานี หนองคาย อุดรธานี และอุทัยธานี
149	จังหวัดกำแพงเพชร ชัยนาท ลำปาง สุโขทัย และสุพรรณบุรี
148	จังหวัดกาฬสินธุ์ นครพนม นราธิวาส ปัตตานี พิจิตร โลก มุกดาหาร ยะลา สตูลนคร และหนองบัวลำภู
147	จังหวัดตาก มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ยโสธร ร้อยเอ็ด สุรินทร์ และอุดรดิตถ์
146	จังหวัดชัยภูมิ เชียงราย พิจิตร แพร่ และศรีสะเกษ
145	จังหวัดอำนาจเจริญ และอุบลราชธานี
144	จังหวัดน่าน และพะเยา



ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามแนวทางในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด โดยมีมติเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ และวันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

ข้อ ๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบสี่บาท

ข้อ ๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเก้าสิบสี่บาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ ๔ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเก้าสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัดภูเก็ต

ข้อ ๕ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดชลบุรี

ข้อ ๖ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยเจ็ดสิบบาท ในท้องที่จังหวัดสระบุรี

ข้อ ๗ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

นครราชสีมา พระนครศรีอยุธยา และระยอง

ข้อ ๘ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสามบาท ในท้องที่จังหวัด

ระนอง

ข้อ ๙ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบสองบาท ในท้องที่จังหวัดพังงา

ข้อ ๑๐ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยหกสิบบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่

และเพชรบุรี

ข้อ ๑๑ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบเก้าบาท ในท้องที่จังหวัดเชียงใหม่

ข้อ ๑๒ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัด

จันทบุรี และลพบุรี

ข้อ ๑๓ ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบเจ็ดบาท ในท้องที่จังหวัด

กาญจนบุรี



ข้อ ๑๔ ให้กำหนดอัตรากำลังจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัด
ราชบุรี และสิงห์บุรี

ข้อ ๑๕ ให้กำหนดอัตรากำลังจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัด
ปราจีนบุรี สมุทรสงคราม และสระแก้ว

ข้อ ๑๖ ให้กำหนดอัตรากำลังจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดตรัง และ
และอ่างทอง

ข้อ ๑๗ ให้กำหนดอัตรากำลังจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ ลำพูน และสงขลา

ข้อ ๑๘ ให้กำหนดอัตรากำลังจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท ในท้องที่จังหวัดขอนแก่น
ชุมพร ตรัง นครนายก นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ บุรีรัมย์ พัทลุง เพชรบูรณ์ สตูล สุราษฎร์ธานี หนองคาย อุดรธานี
และอุทัยธานี

ข้อ ๑๙ ให้กำหนดอัตรากำลังจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัด
กำแพงเพชร ชัยนาท ลำปาง สุโขทัย และสุพรรณบุรี

ข้อ ๒๐ ให้กำหนดอัตรากำลังจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัด
กาฬสินธุ์ นครพนม นราธิวาส ปัตตานี พิจิตร พิษณุโลก มุกดาหาร ยะลา สกลนคร และหนองบัวลำภู

ข้อ ๒๑ ให้กำหนดอัตรากำลังจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัดตาก
มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ยโสธร ร้อยเอ็ด สุรินทร์ และอุดรธานี

ข้อ ๒๒ ให้กำหนดอัตรากำลังจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัดชัยภูมิ
เชียงราย พิจิตร แพร่ และศรีสะเกษ

ข้อ ๒๓ ให้กำหนดอัตรากำลังจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัดอำนาจเจริญ
และอุบลราชธานี

ข้อ ๒๔ ให้กำหนดอัตรากำลังจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละหนึ่งร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัดน่าน และ
พะเยา

ข้อ ๒๕ เพื่อประโยชน์ตามข้อ ๒ ถึงข้อ ๒๔ คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้าง
ซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

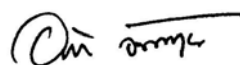
(๑) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตาม
กฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

(๒) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่ตาม (๑)

ข้อ ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตรากำลังจ้างขั้นต่ำ

ข้อ ๒๕ ประกาศกระทรวงแรงงานฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๐



(นายอภัย จันทนจุลกะ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำชี้แจง
ประกาศกระทรวงแรงงาน
เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘)

ตามที่กระทรวงแรงงานได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) ลงวันที่ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นต้นไปนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งนี้ กระทรวงแรงงานจึงขอชี้แจงให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

๑. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน

๒. ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการค่าจ้างจะศึกษาและพิจารณาข้อมูลและข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คือ อัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ และสภาพเศรษฐกิจและสังคม

๓. คณะกรรมการค่าจ้างได้กระจายอำนาจการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปยังภูมิภาค โดยได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร และคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวม ๑๖ คณะ เป็นองค์กรไตรภาคีเช่นเดียวกับคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อให้ทำหน้าที่เสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

๔. สำหรับการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๑ คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดกรอบแนวทางการพิจารณา โดยแบ่งข้อมูลตามหลักเกณฑ์เป็น ๓ กลุ่ม ตามลำดับความสำคัญ คือ กลุ่มความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง กลุ่มความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และกลุ่มสภาพเศรษฐกิจและสังคม เมื่อคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้พิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดตามหลักเกณฑ์ในกรอบแนวทางแล้ว จะส่งผลการพิจารณาให้คณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรองพิจารณากลั่นกรองข้อเสนอของจังหวัดก่อนเสนอคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณา

๕. การพิจารณาตามข้อ ๔ เป็นการใช้อัตราภาวะการครองชีพในปี ๒๕๕๐ ซึ่งภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ราคาน้ำมันมีการปรับสูงขึ้นเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในการดำรงชีพมีการปรับราคาเพิ่มขึ้น ทำให้อัตราเงินเฟ้อสูงขึ้น ดังนั้นเพื่อรักษาอำนาจซื้อของแรงงานไว้ฝีมือแรกเข้าทำงานให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในแต่ละวัน คณะกรรมการ



ค่าจ้างจึงได้มีมติให้คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพิจารณาทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ และพิจารณาเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ปี ๒๕๕๑ โดยมอบหมายให้คณะกรรมการวิชาการและกลั่นกรองพิจารณากลั่นกรองข้อเสนอของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และนำเสนอคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างได้พิจารณาผลการกลั่นกรองของคณะกรรมการวิชาการและกลั่นกรองแล้ว

๖. การพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างนี้อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผลการพิจารณาจะนำไปสู่ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อให้นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้ ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข ซึ่งเมื่อศึกษาและพิจารณาข้อมูลตามหลักเกณฑ์จะเห็นได้ว่าแต่ละจังหวัดมีสภาพเศรษฐกิจ ภาวะการครองชีพ และสภาพสังคมที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นการเหมาะสมที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละจังหวัด

๗. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศฉบับนี้ไม่มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ลูกจ้างที่ทำงานเกษตรกรรม ได้แก่ งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ งานเลี้ยงสัตว์ ลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และลูกจ้างที่ทำงานอันมิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

๘. นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างทุกคนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัย หรือเพศใด สำหรับนายจ้างรายใดได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับใหม่ ถือว่านายจ้างรายนั้นปฏิบัติตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ส่วนนายจ้างรายใดที่ยังจ่ายน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ให้ปรับค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามท้องที่ที่สถานประกอบการดำเนินกิจการอยู่

๙. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้มุ่งที่จะคุ้มครองแรงงานไร้ฝีมือที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในปี ๒๕๕๑ เพื่อให้แรงงานเข้าใหม่เหล่านี้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่ภาวะการครองชีพในปี ๒๕๕๑ สำหรับแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยปรับให้ตามผลงานหรือตามผลิตภาพแรงงานหรือตามทักษะฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้น

จึงชี้แจงมาเพื่อทราบ และขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบการทั้งหลายปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่กล่าวมาแล้วโดยทั่วกันด้วย

กระทรวงแรงงาน

พฤศจิกายน ๒๕๕๐



แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550-2554

การจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550-2554 เป็นโครงการที่กระทรวงแรงงานได้จ้างมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย เป็นที่ปรึกษาโครงการ ใช้งบประมาณเหลือจ่าย ปี พ.ศ.2549 โดยเริ่มดำเนินโครงการตั้งแต่ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2549 ถึง เดือน กันยายน พ.ศ.2550

การดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานปี 2550-2554 นั้น สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์และมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ได้ร่วมดำเนินการ โดยจัดเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มาประมวลวิเคราะห์ผลนำเสนอให้ที่ประชุมที่มีเจ้าหน้าที่ระดับ 7-8 ของกระทรวงแรงงานและผู้แทนองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อปรับปรุงผลการวิเคราะห์และยกร่างประเด็นปัญหาขึ้นมาจัดทำเป็นร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน จำนวน 2 ครั้ง และนำเสนอที่ประชุมผู้บริหารกระทรวงแรงงานระดับ 9 ขึ้นไป จำนวน 1 ครั้ง และได้นำแผนแม่บทฯ ดังกล่าว เข้าสู่การพิจารณาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ สถาบันการศึกษา องค์กรเอกชน มูลนิธิ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ในส่วนกลางและภูมิภาคจำนวน 5 ครั้ง และได้ นำร่างแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้เสนอในที่ประชุมคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ และผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน ระดับ 9 ขึ้นไป พิจารณาให้

ความเห็นชอบและข้อเสนอแนะแล้ว มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแผนแม่บทด้านแรงงานเสร็จสมบูรณ์แล้ว สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

วิสัยทัศน์

แรงงานมีผลิตภาพสูง มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

นิยาม:

1. “ผลิตภาพสูง” หมายถึง แรงงานมีความรู้ความสามารถและทักษะฝีมือในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับมาตรฐานสากล เป็นเครื่องมือสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
2. “ความมั่นคง” หมายถึง แรงงานมีหลักประกันที่ทำให้มั่นใจได้ว่าจะมีโอกาสในการทำงานเมื่อต้องการ และได้รับค่าตอบแทนตลอดจนผลประโยชน์ต่างๆ ที่เป็นธรรม
3. “คุณภาพชีวิตที่ดี” หมายถึง แรงงาน (ทั้งในและนอกระบบ) ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิ มีความมั่นคงในการทำงาน และการดำรงชีพ ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

1. พัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรอบรู้
2. จัดเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมและพอเพียงต่อความต้องการทางเศรษฐกิจทุกภาคส่วน



3. เสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดี

4. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กร และบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมายของกระทรวง

เป้าหมายหลักในการดำเนินงานตาม แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550-2554 ยึด หลัก “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” โดย “คน” ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาได้แก่

กลุ่มที่ 1: ผู้ที่อยู่ในวัยแรงงาน จะได้รับการ พัฒนาเพิ่มทักษะ เพื่อให้มีศักยภาพ ส่งเสริมให้ มีงานทำที่เหมาะสม และมีรายได้เพียงพอในการ ดำรงชีพ

กลุ่มที่ 2: ผู้ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบ กิจการ จะได้รับการดูแลคุ้มครอง ทั้งในด้าน สภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคง ในการทำงานและสวัสดิการการทำงาน

กลุ่มที่ 3: ผู้ที่อยู่ในระบบประกันสังคม จะ ได้รับการดูแลคุ้มครองตามสิทธิต่างๆ และขยาย การดูแลให้ได้รับสิทธิเพิ่มขึ้น

กลุ่มที่ 4: ผู้ที่อยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ จะได้รับการจัดระบบการดูแลสิทธิต่างๆ เทียบเท่ากับผู้ที่อยู่ในระบบ

กลุ่มที่ 5: แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานใน ต่างประเทศ จะได้รับการคุ้มครองดูแลรักษา สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

กลุ่มที่ 6: แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใน ประเทศไทย จะได้รับการจัดระบบและ คุ้มครองดูแลสิทธิประโยชน์ให้เท่าเทียมกับ แรงงานในประเทศ ไม่แย่งงานคนไทยทำ ไม่

ก่อปัญหาด้านสังคมและความมั่นคงของ ประเทศ และทำประโยชน์ให้แก่ประเทศไทย

กลุ่มที่ 7: ผู้ด้อยโอกาส ได้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และเด็ก จะได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ฝีมือ ให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่าง เหมาะสมกับวัยและร่างกาย มีงานทำและมี รายได้ในการดำรงชีพ รวมทั้งได้รับการคุ้มครอง ดูแลสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

กลุ่มที่ 8: องค์กรนายจ้าง-ลูกจ้าง จะได้รับ การส่งเสริมให้มีความเข้มแข็ง มีบทบาทเป็น ตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง และมี ฐานะเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มและของ ตนเองอย่างแท้จริง

กลุ่มที่ 9: ผู้ที่เป็นข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ ของกระทรวงแรงงาน จะได้รับการพัฒนาเพิ่ม จิตความสามารถในการทำงาน สามารถปรับตัว เข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ได้

กลุ่มที่ 10: ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และผู้ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤติ จะได้รับ การช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนใน ด้านต่างๆ ซึ่งอยู่ในขอบเขตภารกิจของ กระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ การดำเนินงานมี 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มี กำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

2. การเสริมสร้างความมั่นคงในการมี งานทำให้กับแรงงาน

3. การเสริมสร้างความมั่นคงในการ ทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

4. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

5. การพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศด้านแรงงาน



6. การพัฒนาการบริหารจัดการของ
กระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

7. การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความ
เดือนร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย

เป้าประสงค์ (Strategic Goals)

1. เพื่อปรับปรุงองค์และอุปทาน
แรงงานให้สอดคล้องกัน และให้แรงงานและผู้
ประกอบกิจการมีความรู้ความสามารถ
(Competency) ที่ได้มาตรฐานระดับสากล

2. เพื่อขยายโอกาสการมีงานทำ เพิ่ม
ทางเลือกในการประกอบอาชีพให้กับทุก
กลุ่มเป้าหมาย และมีความมั่นคงด้านรายได้

3. แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับ
การคุ้มครองสิทธิ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมี
หลักประกันความมั่นคงในการทำงานและดำรงชีพ

4. เพื่อให้มีแรงงานต่างด้าวถูก
กฎหมาย ตอบสนองความต้องการของผู้
ประกอบกิจการ แรงงานต่างด้าวได้รับการ
คุ้มครองสิทธิโดยไม่ส่งผลกระทบต่อ
แรงงานและประชาชนไทย

5. ผู้ใช้บริการ (ผู้ประกอบกิจการ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชน) สามารถ
เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่รวดเร็วมี
คุณภาพและเชื่อถือได้

6. กระทรวงแรงงานมีระบบการ
บริหารจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เป็น
ที่นิยมและยอมรับของประชาชน

7. ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน
เนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย ได้รับการ
แก้ไขปัญหาด้วยการมีงานทำและรายได้อย่าง
รวดเร็ว

1. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ

เป้าหมายยุทธศาสตร์

1. แรงงานมีปริมาณและคุณภาพ
สอดคล้องกับความต้องการของตลาดเพิ่มขึ้น

2. แรงงานในสถานประกอบ
กิจการมีทักษะ ความรู้ ฝีมือเพิ่มขึ้นตามความ
คาดหวังของผู้ประกอบกิจการ

กลยุทธ์

1. เตรียมความพร้อมกำลังคนเข้าสู่
ตลาดแรงงาน

2. เร่งบรรเทาปัญหาการใช้แรงงาน
ไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาด
แคลนแรงงาน

3. พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูล
อุปสงค์/อุปทานให้ครอบคลุมทุกจังหวัด

4. พัฒนาระบบความสามารถ
(Competency) รายกลุ่มอุตสาหกรรม

5. พัฒนาระบบประกันคุณภาพ
การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้แรงงานมี
มาตรฐานสอดคล้องกับระบบสากล

6. ประสานความร่วมมือระหว่าง
หน่วยงานเพื่อพัฒนากำลังแรงงาน

7. ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ
เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

8. พัฒนาบุคลากรของกระทรวง
ให้มีความสามารถสอดคล้องกับภารกิจ

9. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้าน
แรงงานให้ครบถ้วนทันสมัยเชื่อมโยงเป็น
เครือข่าย



10. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับการกิจ

2. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน

เป้าหมายยุทธศาสตร์

1. แรงงานได้รับการส่งเสริมอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำเพื่อมีงานทำหรืออาชีพเสริม

2. จำนวนแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศมีงานทำตามต้องการ

3. จำนวนแรงงานระดับล่างและระดับกลางได้รับค่าตอบแทนตามระดับความสามารถ (Competency) หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีการกำหนดไว้แล้ว

กลยุทธ์

1. ส่งเสริม ดำเนินการจัดทำระบบแนะแนวอาชีพตอบสนองทุกกลุ่มเป้าหมาย

2. ส่งเสริมให้มีงานทำที่ยั่งยืน

3. พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

4. พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานครอบคลุมทั่วถึง

5. พัฒนาความสามารถของบุคลากรทั้งในด้านการวิเคราะห์และการให้บริการ

6. ปรับปรุงองค์กรที่เหมาะสมต่อภารกิจและการทำงาน

3. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

เป้าหมายยุทธศาสตร์

1. แรงงานได้รับการคุ้มครองดูแลด้านแรงงานและสวัสดิการเพิ่มขึ้น

2. แรงงานไทยในต่างประเทศทุกคนได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามสัญญาจ้างหรือกฎหมายท้องถิ่น

3. แรงงานในระบบทุกคนได้รับการคุ้มครองทางประกันสังคม

4. แรงงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและไม่ประสบอันตรายจากการทำงาน

5. แรงงานนอกระบบสมัครใจเข้ารับการคุ้มครองทางประกันสังคมร้อยละ 10 จากฐานกลุ่มอาชีพที่พร้อมเข้าสู่ระบบประกันสังคมภายใน 5 ปี

กลยุทธ์

1. พัฒนารูปแบบการส่งเสริมสวัสดิการ และระบบแรงงานสัมพันธ์

2. สร้างหลักประกันทางสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน

3. พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. พัฒนาระบบการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงาน

5. พัฒนามาตรฐานแรงงานไทยเพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า

6. ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงาน

7. พัฒนาระบบติดตาม (บังคับใช้) การปฏิบัติตามกฎหมาย และรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ



8. ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประกันสังคมและคุ้มครองแรงงานในระบบและการขยายการคุ้มครองแรงงานสู่แรงงานนอกระบบ

9. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการกิจ

10. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์

11. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับการกิจ

4. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

เป้าหมายยุทธศาสตร์

1. แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานได้รับการดำเนินการตามกฎหมาย

2. แรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกกฎหมายได้รับการคุ้มครองตามสิทธิ

3. ลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวเพื่อเพิ่มโอกาสให้แรงงานไทยได้รับการจ้างงาน

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

2. คุ้มครองสิทธิและหลักประกันตามกฎหมาย

3. ลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว

4. สนับสนุน ดำเนินการศึกษาวิจัยด้านแรงงานต่างด้าว

5. พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และเผยแพร่สู่สาธารณชน

6. พัฒนาระบบ ICT ที่สนับสนุนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

7. ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน

เป้าหมายยุทธศาสตร์

1. มีบริการข้อมูลให้แก่ผู้ใช้ได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ เชื่อถือได้ในทุกเรื่อง

2. จัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้ทั่วถึงทุกหน่วยบริการ

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการฐานข้อมูลและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ

2. พัฒนาระบบป้องกันความเสี่ยงจากการสูญเสียด้านข้อมูล

3. พัฒนาการประสานความร่วมมือการได้มาและการใช้ข้อมูลร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง

4. พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

5. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

6. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับการกิจด้าน ICT ของกระทรวงแรงงาน

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

เป้าหมายยุทธศาสตร์

1. เป็นหน่วยงานหลักที่มีการบริหารจัดการและการประสานความร่วมมือด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงานมีความพึงพอใจในระดับสูง

กลยุทธ์

1. สนับสนุนการมีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และภารกิจอื่นที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล
2. พัฒนาปรับปรุงกฎหมายกฎระเบียบ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านแรงงาน
3. เสริมสร้างกลไกในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน
4. ส่งเสริม พัฒนา และดำเนินการวิจัยด้านแรงงานที่สนับสนุนการบริหารงานของกระทรวง
5. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลกิจกรรมงานของกระทรวงอย่างมีประสิทธิภาพ
6. สนับสนุนให้มีระบบกำหนดค่าตอบแทนบุคลากรที่จูงใจและเป็นธรรม
7. ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและวัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัยและมีเครือข่ายเชื่อมโยง
8. สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวง
9. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงาน

10. การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในระบบราชการ

7. ยุทธศาสตร์การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย

เป้าหมายยุทธศาสตร์

1. ผู้ประสบภัยทุกคนที่ได้รับการขึ้นทะเบียนได้รับการช่วยเหลือ
2. ผู้ประสบความเดือดร้อนจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่ต้องการทำงานได้งานทำ
3. ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนที่ได้รับการช่วยเหลือจากกระทรวงแรงงานมีความพึงพอใจ

กลยุทธ์

1. ดำเนินการติดตามสถานการณ์สาธารณภัยและภาวะวิกฤติและจัดทำระบบฐานข้อมูลเตือนภัยตลาดแรงงาน
2. ดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อน
3. การช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
4. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและการเผยแพร่ข่าวสาร
5. เตรียมความพร้อมรับภาวะวิกฤติและสาธารณภัย
6. ติดตามผลการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย



ปัญหาแรงงานในยุโรป

สิ่งที่แรงงานไทยควรตระหนักและทำความเข้าใจ

โกวิท บวรพานินทร์
ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ใครที่จำได้ถึงการประท้วงในฝรั่งเศส ต่อกฎหมายแรงงานใหม่ที่อนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างแรงงานเยาวชนอายุไม่เกิน 26 ปี โดยไม่จำเป็นต้องมีเหตุผลมาอ้าง เราจะพบว่ามาตรการดังกล่าวก่อให้เกิดความวุ่นวายปั่นป่วนไม่น้อย เนื่องจากในทัศนะของแรงงานถือเป็นการละเมิดสิทธิไม่ให้ความเป็นธรรมต่อแรงงาน ในขณะที่ทัศนะของนายจ้างมองต่างกัน โดยถือว่ามาตรการนั้นเป็นกลไกที่รัฐบาลมีสิทธิทำ เพราะเท่ากับช่วยนายจ้างให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ เป็นการยืดหยุ่นในเรื่องระเบียบ อันจะช่วยให้คนงานอื่น ๆ ที่ทำงานมานานกว่าไม่ได้รับผลกระทบ ฉะนั้น มาตรการกฎหมายแรงงานใหม่จึงไม่ใช่เลวร้ายเสียทั้งหมด

ความจริงประเทศในยุโรป อาทิ อังกฤษ ฝรั่งเศส เนเธอร์แลนด์ เยอรมัน ได้มีการปรับรูปแบบและโครงสร้างการจ้างงาน และดำเนินมาตรการต่าง ๆ ที่มีลักษณะผ่อนคลายกฎเกณฑ์ที่ใช้ปฏิบัติในการจ้างแรงงาน (Labour Market Flexibility) มานานแล้ว โดยเฉพาะนับตั้งแต่ทศวรรษที่ 80 มาทศวรรษที่ 90 และพัฒนาต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน หลาย ๆ มาตรการเป็นที่คุ้นหูและกลุ่มผู้ใช้แรงงานเคยมีประสบการณ์มาแล้ว อาทิ การผ่อนคลายหรือลดระเบียบกฎเกณฑ์หรือสร้างกฎเกณฑ์ที่เอื้อประโยชน์

ต่อทุน (Deregulations) ในการที่จะขยายงานหรือชักชวนให้เข้ามาลงทุน ยิ่งกฎเกณฑ์มีน้อยเท่าใดยิ่งดึงดูดทุนเข้ามามากเท่านั้น โดยเฉพาะกฎเกณฑ์เรื่องงาน หรือการจัดสรรแบ่งงานกันทำใหม่ระหว่างกลุ่มประเทศพัฒนาและกลุ่มประเทศกำลังหรือด้อยพัฒนา เพื่อลดต้นทุนการผลิต (New International Division of Labour) ก็เป็นอีกมาตรการหนึ่ง นอกจากนั้นการเคลื่อนย้ายทุน เทคโนโลยี (Relocation) ไปยังแหล่งที่มีกฎเกณฑ์เอื้อประโยชน์ หรือมีต้นทุนต่ำกว่า รวมทั้งการตั้ง การใช้มาตรการลดการแทรกแซงของรัฐในวิสาหกิจ เช่น การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

ปฏิบัติการข้างต้นในยุโรปภายใต้การสนับสนุนของทุนขนาดใหญ่ และการขยายปีกของบริษัทข้ามชาติ กอปรกับพัฒนาการของการสื่อสาร และการสื่อข้อความ ซึ่งทำให้ปัญหาระยะทางและเวลาไม่เป็นอุปสรรค หรือมีค่าใช้จ่ายแพงอีกต่อไป ล้วนทำให้สถานการณ์ของฝ่ายแรงงานย่ำแย่ลงไปเรื่อย ๆ ที่เห็นได้ชัดในยุโรปก็คือการลดน้อยถอยลงของจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing) ซึ่งอดีตถือเป็นประเภทงานหรืองานหลักของแรงงานที่ใช้กำลังกาย โดยฝ่ายทุนถือเป็นความจำเป็นเพราะต้นทุนค่าจ้างที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ รวมทั้งสวัสดิการและการ

คุ้มครองแรงงานที่เข้มงวดทำให้ฝ่ายทุนจำเป็นต้องเคลื่อนย้ายทุนไปที่อื่นที่ค่าจ้างต่ำกว่าหรือไปหาแหล่งผลิตที่อื่นซึ่งคำนวณแล้วยังคงมีกำไรพอ ๆ กันหรือดีกว่า

การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในภาคพื้นยุโรป โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศพัฒนา ถูกวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างกว้างขวาง โดยนักวิชาการและนักวิชาการแรงงาน เพราะไม่น่าเชื่อว่าดินแดนแห่งนี้ ซึ่งครั้งหนึ่งเคยเป็นแหล่งที่เกิดของนักคิด นักปรัชญาทางสังคมจำนวนมาก ที่ผลิตและสร้างสรรค์ผลงานในการเรียกร้องเสรีภาพตลอดจนความอยู่ดี กินดีของชนชั้นแรงงาน จนกลายเป็นต้นแบบให้เราศึกษา ต้องมาประสบปัญหาแรงงานอีกครั้ง ปัญหาแรงงานเหล่านี้เคยถูกเรียกร้องหรือต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งการเปลี่ยนแปลง นับตั้งแต่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมซึ่งมีการขูดรีด และใช้แรงงานเด็กไม่เป็นธรรมอย่างกว้างขวางมาก่อน

เป็นที่ทราบกันดีว่าผลการต่อสู้ผลักดันในยุโรป ซึ่งมาจากแนวความคิดและข้อขัดแย้งในเรื่องชนชั้นในศตวรรษที่ 19 มาถึงต้นศตวรรษที่ 20 นำมาซึ่งการปรับและเปลี่ยนแปลงการจ้างในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมหลักของยุโรป ส่งผลให้แรงงานในยุโรปได้รับการประกันสิทธิพื้นฐานในด้านการงานไม่แตกต่างไปจากสิทธิอื่น ๆ อย่างน้อยสิทธิเหล่านี้ได้รับการประกาศชัดเจนในกฎบัตรสหประชาชาติหรือสนธิสัญญา ตลอดจนมีการระบุในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศหลายฉบับ สิทธิพื้นฐานแรงงานเหล่านั้นได้รับการยอมรับ ถือเป็นสิทธิของผู้ใช้แรงงาน (Right of labour) ที่ประเทศต่าง ๆ ควรนำไปปฏิบัติ นอกจากนั้นภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่สอง

เมื่อเศรษฐกิจฟื้นตัวสิทธิแรงงานได้รับการดูแลและเฟื่องฟูสุดขีด จนกล่าวได้ว่าผู้ใช้แรงงานในประเทศพัฒนาแล้วในยุโรปมีสภาพการจ้างสวัสดิการ และการดูแลดีกว่าชาติอื่น ๆ ในโลก คำขวัญในอดีตซึ่งเรามักได้ยินเสมอ ก็คือแรงงานมิใช่สินค้า แรงงานจะต้องได้รับการประกันการทำงานอย่างเต็มที่ และแรงงานมีสิทธิเลือกทำงานโดยปราศจากการบังคับ ล้วนเป็นคัมภีร์ที่ปลูกฝังมาในยุโรป เป็นต้น

มาบัดนี้ ล่วงเลยมากกว่า 40 ปี สิ่งที่เคยเฟื่องฟูต้องสะดุดและถึงจุดที่นักวิชาการบางคนใช้คำว่า “อวสานของผู้ใช้แรงงานทำงาน” (Demise of LABOURING MAN) ซึ่งผลที่ชัดเจนก็คือการลดหย่อนหรือสืกร่อนของพลังแรงงาน นับตั้งแต่การมีสมาชิกสหภาพแรงงานน้อยลง การขาดความมั่นคงแรงงานในมิติต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงาน การว่างงานที่ยืดเยื้อ (เกินกว่า 1 ปี) และต่อเนื่อง การลดลงหรือการกำหนดเงื่อนไขการรับสวัสดิการ หรือประโยชน์จากประกันสังคม สิทธิซึ่งแต่เดิมได้รับการยอมรับเสมือนเป็นสิทธิตามธรรมชาติ มาบัดนี้กลายเป็นสิทธิที่มีเงื่อนไข หรือต้องมีหน้าที่ควบคู่กันไปด้วยทำให้สิทธิของแรงงาน (Right of Labour) ซึ่งแต่เดิมถือเป็นสิทธิพื้นฐานรัฐต้องจัดให้โดยไม่มีเงื่อนไข กลายเป็นสิทธิที่พ่วงหน้าที่ของแรงงาน (Duties of Labour) เข้าไปด้วย

ด้วยเหตุผลข้างต้นในยุคทศวรรษที่ 90 จนถึงทศวรรษใหม่ เรามักจะเห็นการเจรจาท่องรองเพื่อรักษาสถานภาพ ตลอดจนการมีกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ที่กีดกร่อนคนทำงานมาเรื่อย ๆ และผลสุดท้ายมักลงเอยด้วยการประนีประนอมหาจุดรวมที่แต่ละฝ่ายยอมถอยคนละก้าว

สองก้าว แต่ลงท้ายแล้วทุนมักจะได้เปรียบเสมอ เหตุการณ์ล่าสุดดังเช่นที่เกิดในฝรั่งเศส เป็นต้น

สำหรับประเทศไทย ลัทธิและแนวทาง ที่อิงทุน และการเปิดประเทศรับเทคโนโลยี ส่งผลให้ตลาดแรงงานได้รับผลกระทบเฉกเช่น ในยุโรป แม้ระดับความรุนแรงและผลกระทบ จะไม่ชัดเจนก็ตาม เพราะฉะนั้นการทำงานแบบ รับเหมาช่วง การใช้แรงงานต่างด้าว การ เคลื่อนย้ายทุน การปรับโครงสร้างการจ้างงาน การปรับวิธีการทำงาน การกระจายแหล่งผลิต ได้เผยแพร่และซึมซับโดยทั่วไปแล้ว โดยไม่ จำกัดเฉพาะบริษัทข้ามชาติ แต่รวมถึงบริษัท ท้องถิ่น ด้วยเหตุของความจำเป็นต้องลดต้นทุน การผลิต และการคงไว้ซึ่งศักยภาพในการ แข่งขัน

กล่าวกันว่าระดับความรุนแรงใน ประเทศไทยมีไม่มาก มาจากสาเหตุหลาย ประการ ประการแรก การว่างงานถือเป็นของ ฟุ่มเฟือยสำหรับคนไทยส่วนใหญ่ เพราะ แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่มีเงินออม ฉะนั้นการ ว่างงานจึงถือเป็นเรื่องคอขาดบาดตาย สู้หางาน ทำมีรายได้น้อยยังดีกว่าไม่มีรายได้ ผลทำให้ ตัวเลขการว่างงานไม่สูง อีกประการหนึ่ง ตลาดแรงงานยังอยู่ในระดับการปรับตัวให้เข้า กับตลาดโลก ค่าแรงงาน แม้จะสูงขึ้นแต่ด้วยความ ยืดหยุ่น และฝีมือที่ปรับตามตลาดและ

ตลาดส่งออกยังไปได้ดี แรงงานจึงยังมีส่วน จำเป็นและเป็นที่ต้องการโดยทั่วไป

อย่างไรก็ตามที่ควรตระหนักก็คือ การ กระจายรายได้เริ่มห่างออก การแบ่งแยกของ กลุ่มอาชีพ โดยวัดจากรายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ปกติ แรงงานการศึกษาสูงและมีทักษะจะมีรายได้มาก และแตกต่างจากแรงงานไร้ฝีมืออย่างชัดเจน แรงงานที่ไม่ปรับตัวจะยืนหยัดอยู่ได้ยาก ทักษะคติและแนวคิดของคนทำงานจำเป็นต้อง เปลี่ยนไปเพื่อความอยู่รอดด้วย

ในแง่ของกระบวนการแรงงาน เป็นยุค ที่มีการกล่าวถึงในเรื่องยุทธศาสตร์ใหม่และการ เฝ้าติดตามสถานการณ์ แต่สิ่งหนึ่งที่มีการพูดถึง ในเวทีระหว่างประเทศเสมอก็คือ การเรียกร้อง ให้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อผู้ใช้แรงงาน อีกครั้ง โดยเฉพาะในเรื่องรายได้ที่ควรเพียงพอ ต่อการดำรงชีพ (Decent work) และการดูแล ในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน จนกล่าวได้ว่า ยุคนี้เป็นยุคแห่งการเรียกหาความมั่นคงทางด้าน สังคมและเศรษฐกิจ (Social Economic Security) อย่างต่อเนื่องและกว้างขวางอย่างไม่เคยปรากฏ มาก่อน

จึงเป็นเรื่องที่ผู้ใช้แรงงานไทยควร ติดตามและให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดต่อไป



สารพันงานวิจัย

สารพันงานวิจัยฉบับนี้ ก่อนเข้าสู่การแนะนำผลงานวิจัยที่น่าสนใจในไตรมาสนี้ ขออนุญาตเล่าสู่กันฟังถึงความคืบหน้าของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน ย้ำกันอีกครั้งว่า หากต้องการค้นหาผลงานวิจัยด้านแรงงาน สามารถเข้าไปที่ Website www.mol.go.th และเลือกคลิกเมนูฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงานที่ด้านซ้ายมือ หรือจะพิมพ์<http://research.mol.go.th> ก็จะเข้าสู่เมนูฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานโดยตรง ซึ่งขณะนี้ Website ของเราอยู่ระหว่างการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้โดนใจท่านผู้ใช้บริการทุกท่าน ช่วงนี้จึงอาจจะมีข้อขัดข้องบ้าง หากไม่สะดวกประการใด โปรดให้อภัยเกิดหนา..... เมื่อปรับปรุงและพัฒนาแล้วจะมีอะไรแปลกใหม่หรือเข้ากะ มีหลายท่านฝากถาม ก็ขอบอกว่าถ้าปรับปรุงเสร็จ (1) การค้นหาจะมีหลากหลายมิติยิ่งขึ้น เช่นค้นหาเรื่องที่ต้องการภายใต้ห้องสมุดที่ต้องการเข้าไปค้นหา และปีที่ผลงานวิจัยเล่มนี้สำเร็จ หรือชื่อผู้วิจัยเฉพาะที่กำหนดในปีที่พิมพ์ และเฉพาะผลงานวิจัยของห้องสมุดที่กำหนดเท่านั้นก็ทำได้ (2) ผลงานวิจัยด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานที่เคยแสดงเป็นบทคัดย่อ จะเปลี่ยนโฉมเป็นฉบับสมบูรณ์ทุกเล่มให้อ่านกันอย่างจุใจ แต่ผลงานวิจัยที่มีลิขสิทธิ์กระทรวงแรงงาน จะยังคงแสดงเป็นบทคัดย่อเช่นเดิม (3) หากระบบสำเร็จ จะมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ให้เลือกคลิกได้ตามสะดวก ถ้าต้องการผลงานที่เป็น

ภาษาต่างประเทศก็เลือกภาษาต่างประเทศ ถ้าต้องการภาษาไทยเลือกภาษาไทย (4) จะแสดงรายชื่องานวิจัยที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานกำลังดำเนินอยู่และยังไม่แล้วเสร็จให้ได้ทราบกัน (5) โครงการวิจัยที่มีการสำรวจความคิดเห็นจากผู้ให้บริการ จะมีช่องทางให้เลือกเพื่อตอบแบบสำรวจความคิดเห็น นอกจากนี้ยังมีข่าวเรื่องทุนอุดหนุนงานวิจัยของกระทรวงแรงงานให้ทราบอีกด้วย

เล่ามาเท่านี้เพียงหอมปากหอมคอ คาดว่าระบบนี้จะสำเร็จในเดือนมีนาคม 2551 ติดตามชมรูปโฉมใหม่ของเราได้ ฉบับนี้ขอนำเสนอผลงานวิจัยที่น่าสนใจที่ปรากฏใน Website ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน (www.mol.go.th หรือ <http://research.mol.go.th>) ช่วงเดือนมกราคม – มีนาคม 2551 จำนวน 4 เรื่องคือ (1) แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550 – 2554 เรื่องนี้ขออนุญาตไม่นำมาเล่าในคอลัมน์สารพันงานวิจัย เพราะได้แยกเป็นเรื่องใหญ่ต่างหากในเล่มแล้ว (2) รายงานการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานตามมาตรฐาน (มรท. ๘๐๐๑ – ๒๕๔๖) (3) ปัจจัยที่มีผลต่อการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน : กรณีศึกษาเปรียบเทียบฝีมือแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร / ปริมณฑลและเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก และ (4) ผลกระทบจากการทำ FTA ต่อแรงงานไทย

**โครงการศึกษาวิจัยสภาพปัญหาและอุปสรรคการ
ดำเนินงานตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.
๘๐๐๑ – ๒๕๔๖)**

กระทรวงแรงงานได้สร้างมาตรฐาน
แรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ – ๒๕๔๖) หรือ
TLS 8001 – 2546 และประกาศใช้มาตั้งแต
วันที่ 27 มิถุนายน 2546 โดยได้จัดทำ
โครงการเครือข่ายพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย
ในสถานประกอบการ ตั้งแต่ปี 2546 ซึ่งภาครัฐ
สนับสนุนงบประมาณในการจัดจ้างที่ปรึกษา
แนะนำเชิงลึกแก่สถานประกอบการ

การประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย
ดำเนินการมาแล้วระยะหนึ่ง พบว่ามีสถาน
ประกอบการจำนวน 295 แห่ง ที่ประสบ
ความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย
และผ่านการตรวจประเมินรับรองแล้ว ในขณะที่
ที่มีสถานประกอบการจำนวนหนึ่งที่ไม่ประสบ
ความสำเร็จ และมีจำนวนมากที่ไม่สนใจเข้า
ร่วมโครงการ ดังนั้นกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน จึงได้ดำเนินการศึกษาวิจัย
สภาพปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการตาม
มาตรฐานแรงงานไทย โดยมอบหมายให้
ศูนย์วิจัยกฎหมายและแรงงาน บริษัท เอ็กเซลเลนซ์
บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด ทำการศึกษาวิจัย
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อกำหนดและการ
จัดการด้านมาตรฐานแรงงานไทย โดย
เปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานต่างประเทศ ที่
ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ศึกษาผลกระทบที่สถาน
ประกอบการส่งออกและเกี่ยวเนื่องกับการ

ส่งออกได้รับจากข้อกำหนดมาตรฐานแรงงาน
ต่างประเทศ (ประเทศคู่ค้า) และมาตรฐาน
แรงงานไทย

3. ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรค
ของการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทย

4. กำหนดแนวทางในการพัฒนาและ
ยกระดับมาตรฐานแรงงานไทยให้สอดคล้องกับ
สากล

สำหรับวิธีการศึกษา ประกอบด้วย
(1) การศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง
(2) การรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)
จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารหรือตัวแทน
สถานประกอบการ และแรงงานในสถาน
ประกอบการที่ร่วมโครงการ สถานประกอบการ
ที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ ที่ปรึกษาพัฒนา
มาตรฐานแรงงานไทย ผู้ตรวจประเมินรับรอง
มาตรฐานแรงงานไทย และ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่
เกี่ยวข้อง รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 970 ตัวอย่าง
ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview)
(3) การประชุมสัมมนาระดับความคิดเห็น ทั้งนี้
มาตรฐานแรงงานต่างประเทศที่ใช้ศึกษา
เปรียบเทียบ ได้คัดเลือกในขอบเขต 9 ประเทศ
คือ สหรัฐอเมริกา แคนาดา อังกฤษ ญี่ปุ่น
ฟิลิปปินส์ และมาเลเซีย

ผลการศึกษาในกลุ่มสถานประกอบการ
ที่เข้าร่วมโครงการพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในธุรกิจ
ประเภทสิ่งถักทอ และการผลิตเครื่องแต่งกาย
รองลงมา ได้แก่ ผลิตภัณฑ์อาหาร ชิ้นส่วน
อิเล็กทรอนิกส์ รองเท้าและเครื่องหนัง โดย
ส่วนใหญ่เป็นผู้ส่งออกที่มีจำนวนแรงงาน
มากกว่า 200 คน

สาเหตุที่เข้าร่วมโครงการ คือ หน่วยงานราชการขอความร่วมมือ และ สนับสนุนงบประมาณในการจัดทำมาตรฐาน แรงงานไทย รองลงมาคือเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ ดีขององค์กร ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า เมื่อ ผ่านการตรวจรับรองแล้ว จะยังคงรักษาระบบ มาตรฐานแรงงานไทยต่อไป แต่กิจการขนาดเล็ก มีสัดส่วนที่ไม่รักษามาตรฐานแรงงานไทยต่อไป สูงกว่าขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่ เห็นว่าข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย เหมาะสมในระดับค่อนข้างมากถึงมาก อย่างไรก็ตาม พบว่าข้อกำหนดบางประเด็นก่อให้เกิด ปัญหาหรืออุปสรรค คือ (1) ข้อกำหนด ประเด็นที่สถานประกอบการต้องพร้อมให้ ผู้เกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูล และเอกสาร ผู้ประกอบการมีปัญหาเพราะข้อมูลบางประเภท จัดเป็นข้อมูลที่ไม่ควรเปิดเผย โดยเฉพาะที่ เกี่ยวข้องกับเงินเดือน (2) ข้อกำหนดที่ให้สถาน ประกอบการจัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการประเมิน และการคัดเลือกผู้รับเหมาช่วงให้ทำตาม ข้อกำหนดของมาตรฐานนั้น ในทางปฏิบัติ สถานประกอบการไม่สามารถบังคับผู้รับเหมา ช่วงได้ (3) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงาน ล่วงเวลา ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบการ กำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาให้ลดหลั่นลง ไปจาก 24 ชั่วโมงในปีแรก เป็นไม่เกิน 18 ชั่วโมงในปีที่ 2 และปีต่อ ๆ ไปต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมง ในทางปฏิบัติทำไม่ได้ เพราะขึ้นอยู่กับ ช่วงเวลาของการสั่งซื้อ

สำหรับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจาก การจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย คือ การจัดทำ ระบบมาตรฐานแรงงานไทยต้องใช้ เวลา

บุคลากร และงบประมาณดำเนินการจำนวน มากและข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย เข้าใจยาก เนื่องจากเป็นภาษากฎหมาย

ผลประโยชน์เกิดขึ้นจากทำมาตรฐาน แรงงานไทยที่เห็นได้ชัด คือ ภาพลักษณ์ของ องค์กรดีขึ้น รองลงมา คือ แรงงานมีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

ถ้า ใ ห้ ร บ ผล ก า ร ส ำ ร ว จ ก ล ุ่ ม ผู้ประกอบการที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในธุรกิจสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ผลิตภัณฑ์อาหาร สิ่งพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ เฟอร์นิเจอร์และเครื่องตกแต่งบ้าน ซึ่งเป็นธุรกิจ ส่งออกหรือเกี่ยวเนื่องกับการส่งออกเช่นกัน โดยส่วนใหญ่ไม่ได้รับผลกระทบจากการที่คู่ค้า กำหนดให้สถานประกอบการจัดทำมาตรฐาน แรงงาน และส่วนใหญ่สนใจจัดทำมาตรฐาน แรงงาน โดยมีสาเหตุหลัก คือ เพื่อสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร เพื่อยกระดับ มาตรฐานแรงงาน แต่ที่ไม่สนใจเข้าร่วมเพราะ ยังขาดความพร้อม และมีความต้องการให้มี มาตรฐานแรงงานหลายระดับเพื่อเลือกตาม ระดับความพร้อม ทั้งนี้ยังพบว่าส่วนใหญ่ไม่ ทราบว่ากระทรวงแรงงานมีโครงการพัฒนา มาตรฐานแรงงาน

ผลการศึกษากลุ่มประเทศ 9 ประเทศ เป็นดังนี้ (1) หน่วยงานภาครัฐมีบทบาทในการ กำหนดและบังคับใช้มาตรฐานแรงงานบังคับที่มี ผลใช้บังคับเป็นกฎหมาย (regulatory labour standards) เช่นเดียวกับประเทศไทยสำหรับ มาตรฐานแรงงานแบบสมัครใจ (voluntary labour standards) หน่วยงานภาครัฐในแต่ละ ประเทศกลุ่มศึกษาให้ความสำคัญ และมี

บทบาทด้านส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน สหภาพแรงงาน สมาคมการค้าองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร นักวิชาการ และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ใช้เป็นข้อกำหนดมาตรฐานแรงงาน (2) ภาคเอกชนในประเทศกำลังพัฒนายังไม่มีการตื่นตัวในการกำหนดใช้และพัฒนามาตรฐานแรงงานแบบสมัครใจ แต่ภาคเอกชนในประเทศพัฒนาแล้วในกลุ่มประเทศศึกษา มีการเคลื่อนไหวและมีบทบาทสำคัญในการกำหนดใช้และพัฒนามาตรฐานแรงงานแบบสมัครใจ (3) มาตรฐานแรงงานแบบสมัครใจของภาคเอกชนในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว ส่วนใหญ่เป็นองค์กรและสมาคมด้านสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม โดยยึดถือหลักการและแนวทางการกำหนดมาตรฐานแรงงานจากหลักการด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติที่เรียกว่า Universal Declaration of Human Rights และข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standards) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) และนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานแรงงานภาคเอกชนของกิจการต่าง ๆ จำนวนมาก (4) ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๔๖) มีความคล้ายคลึงกับข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานแบบสมัครใจที่กำหนดไว้ใน Code of Conduct ของบริษัทขนาดใหญ่หรือกิจการข้ามชาติ แต่มีข้อกำหนดในบางเรื่องที่ไม่ปรากฏในข้อกำหนดของ มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๔๖ (5) กลุ่มประเทศศึกษา ได้แก่ สหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร ได้มีการเคลื่อนไหวในการส่งเสริมและสนับสนุน

ภาคเอกชน ในการปฏิบัติที่ได้อย่างเสมอภาคกันต่อแรงงานในกิจการของตนและแรงงานที่ใช้ในสายการผลิต (supply chain) ไม่ว่าจะทำงานอยู่ในประเทศใดก็ตาม (6) สหภาพยุโรปให้ความสนใจในการใช้ระบบฉลากรับรองสินค้า (social label) แสดงการรับรองการผลิตตามมาตรฐานแรงงาน

ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการกำหนดและใช้มาตรฐานแรงงานแบบสมัครใจของต่างประเทศ (1) ข้อกำหนดและเนื้อหาของภาคเอกชนบางแห่ง ไม่ค่อยมีความชัดเจนทำให้ยากแก่การเข้าใจและนำไปใช้ (2) สถานประกอบการและสหภาพแรงงานได้รับทราบข้อมูลน้อยมากเกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ (3) ข้อสงสัยเกี่ยวกับแนวทางการใช้และความแตกต่างระหว่างมาตรฐานแรงงานบังคับกับแบบสมัครใจ และมีความเข้าใจว่าเป็นการปฏิบัติที่ซ้ำซ้อนกัน (4) ความยากลำบากในการทำมาตรฐานแรงงานแบบสมัครใจไปใช้กับผู้รับทำงาน (contractor) และผู้จัดหาสินค้า (supplier) (5) ความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงาน ถูกมองจากสาธารณชนว่าเป็นการกระทำเพื่อสร้างภาพลักษณ์ หรือใช้เป็นกลยุทธ์ทางการตลาดขององค์กรมากกว่าจะมีความจริงใจในการปฏิบัติ

ผลการวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาและอุปสรรค คือ

1. ควรปรับปรุงข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย โดยเฉพาะในประเด็นดังนี้ 1.1.) ข้อยกเว้นให้ไม่ต้องเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญบางประเภท เช่น เงินเดือน **1.2.)** ให้มี

การผ่อนปรนในประเด็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดทำและคงไว้ซึ่งขั้นตอนการประเมินและการคัดเลือกผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง 1.3.) ผ่อนปรนข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา ให้ทำได้ตามที่ตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

2. ควรปรับปรุงด้านการประชาสัมพันธ์ ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ มากขึ้น

3. การคัดเลือกสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ ควรเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ

4. ควรมีโครงการพัฒนาที่ปรึกษา พัฒนามาตรฐานแรงงานไทยอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

5. จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานให้แก่บุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะในภูมิภาค

6. สร้างการยอมรับในมาตรฐานแรงงานไทย โดยการประชาสัมพันธ์ และสร้างความร่วมมือกับสมาคม องค์กรหรือบริษัท ขนาดใหญ่ในต่างประเทศที่เป็นผู้ออกมาตรฐานแรงงาน

7. ควรมีหน่วยงานอิสระเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานแบบสมัครใจ

8. ควรปรับเปลี่ยนบทบาทของหน่วยงานภาครัฐเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน

9. การพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานแรงงานให้เหมาะสมกับแต่ละอุตสาหกรรม

10. การสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชน ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานบังคับและ

มาตรฐานแรงงานแบบสมัครใจ เช่น การให้สิทธิประโยชน์ การให้รางวัล การสร้างและพัฒนาระบบตลาดสินค้า

**ปัจจัยที่มีผลต่อการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน :
กรณีศึกษาเปรียบเทียบแรงงานในเขต
กรุงเทพมหานคร / ปริมณฑล และเขตนิคม
อุตสาหกรรมภาคตะวันออก**

ผลงานวิจัยฉบับนี้เป็นของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มอบหมายให้คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการศึกษาวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

(1) ศึกษาเปรียบเทียบการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานระหว่างพื้นที่ ประเภทอุตสาหกรรม และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ (2) ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะของลูกจ้างที่เคยหรือไม่เคยฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และ (3) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการใช้ฝึกหรือไม่ฝึกยกระดับฝีมือแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ

สำหรับวิธีการศึกษาใช้การจัดเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ โดยรวบรวมจากกลุ่มลูกจ้าง / พนักงาน และ สถานประกอบการ ในเขต กรุงเทพมหานคร / ปริมณฑล และเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก รวม 2,500 ตัวอย่าง กระจายใน 3 สาขาอุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยตัวอย่างดังกล่าวกำหนดให้เป็นสัดส่วนผู้เข้าฝึกยกระดับฝีมือและผู้ไม่เคยเข้าฝึกยกระดับฝีมืออย่างละครึ่งๆ กัน คือ ร้อยละ 50 (1,250 ตัวอย่าง) ทำการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรม

สำเร็จรูป SPSS สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนโดยใช้สถิติ One Way ANOVA (One Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้สถิติ LSD (Least Significant Deference) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

1. ด้านโปรแกรมการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.1. ควรมีการสำรวจหัวข้อเรื่องที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุดและบันทึกไว้ในโปรแกรม

1.2. โปรแกรมการฝึกอบรมควรมีข้อมูลที่ต้องแจ้ง คือ วัน – เวลาที่จะฝึกอบรม สถานที่ รายชื่อวิทยากร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนที่รับ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เนื้อหา วิธีการ และ ค่าใช้จ่าย (ถ้ามี) เพื่อจัดส่งไปยังสถานประกอบการหรือแจ้งไปยังแรงงานจังหวัดทุกแห่งให้ทำการประสานงานและประชาสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ

2. ด้านการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยเฉพาะเนื้อหาหลักสูตร การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันในด้านบุคลากร ครูผู้สอน เครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ สถานที่ งบประมาณ ทั้งนี้ ในด้านครูผู้สอน อาจส่งเข้าไปสังเกตการปฏิบัติงานและเข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อมีความรู้และ

ประสบการณ์ในการฝึกยกระดับได้ตรงกับความต้องการมากยิ่งขึ้น

3. ควรจัดตั้งหน่วยเคลื่อนที่เข้าไปในนิคมอุตสาหกรรม หรือเขตพื้นที่ที่ขอความช่วยเหลือในเรื่องการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน โดยอาจนำเสนอหลักสูตรการฝึกอบรมให้เลือกแล้วส่งทีมครูฝึกสอนเข้าไปอบรม

4. ด้านการประชาสัมพันธ์ ควรเร่งรัดให้มีการประชาสัมพันธ์ในประเด็น กฎระเบียบพระราชบัญญัติ ที่เกี่ยวข้องให้สถานประกอบการบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

5. ควรขอความร่วมมือสถานประกอบการแจ้งข้อมูลการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้แก่พนักงานอย่างทั่วถึง

6. ควรออกไปประกาศคุณภาพ ให้แก่สถานประกอบการที่มีการจัด / ส่งพนักงานเข้าฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

7. ควรผลักดันมาตรการด้านการให้สิทธิพิเศษทางภาษี เพื่อสนับสนุนการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานอย่างชัดเจน

8. ควรปรับพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในด้านหลักสูตรให้มีความชัดเจนด้านวิชาชีพเฉพาะ

ผลกระทบจากการทำ FTA ต่อ แรงงานไทย

ผลงานวิจัยดังกล่าว ทำโดยกรมการจัดหางาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาที่มาแนวคิดและยุทธศาสตร์ของการกำหนดนโยบายการเปิดเสรีทางการค้าภายใต้กรอบความตกลง

หุ้นส่วนเศรษฐกิจไทย – ญี่ปุ่น (JTEPA)
(2) ศึกษาภาวะตลาดแรงงานในภาคการผลิต
อุตสาหกรรมแช่เยือกแข็ง อุตสาหกรรมชิ้นส่วน
อิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมการขนส่ง
และโลจิสติกส์ จากนโยบายการเปิดเสรีทางการ
ค้าภายใต้กรอบความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจ
ไทย – ญี่ปุ่น (JTEPA)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิง
สำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม
(Questionnaires) และการสัมภาษณ์เจาะลึก
(In-dept Interviews) ประชากรที่ใช้ใน
การศึกษา คือ สถานประกอบการอาหารแช่
เยือกแข็งไทย อิเล็กทรอนิกส์ การประกอบการ
ขนส่งทางบก ทางน้ำ และตัวแทนการขนส่ง
สินค้าระหว่างประเทศ กำหนดกลุ่มตัวอย่าง
ทั้งสิ้น 337 ตัวอย่าง สำหรับผู้บริหารใช้การ
สัมภาษณ์เจาะลึก กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 41
ตัวอย่าง ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพฯ
พระนครศรีอยุธยา สมุทรปราการ สมุทรสาคร
สมุทรสงคราม นครปฐม ปทุมธานี เพชรบุรี
ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระนอง สงขลา สตูล ตรัง
นครศรีธรรมราช ปัตตานี

การศึกษาแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

(1) ผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรม
พบว่าด้านผู้ประกอบการเป็นไปในทางบวก
กล่าวคือ มีปริมาณการส่งสินค้าส่งออกและ
การขนส่งเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอุตสาหกรรมกุ้งแช่แข็ง
สำหรับด้านผู้ใช้บริการขนส่งและโลจิสติกส์
พบว่า ภาพรวมของสภาพการดำเนินธุรกิจ
ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเรื่อง
คุณภาพและมาตรฐานการขนส่งและโลจิสติกส์
ทางอากาศเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นคุณภาพ

มาตรฐานการขนส่งและโลจิสติกส์ และค่าใช้บริการ
ทางน้ำและทางบกที่ถูกลง ส่วนค่าใช้บริการ
ทางอากาศแพงขึ้นเล็กน้อย ในด้านผู้บริโภคร
พบว่า มีความพร้อมในระดับปานกลาง มีสินค้า
ให้เลือกหลากหลายมากขึ้น ปริมาณการใช้การ
ขนส่งเพิ่มขึ้น ราคาสินค้าแพงขึ้นเล็กน้อย

(2) ผลกระทบทางตรงต่อภาคการขนส่ง
และโลจิสติกส์ สภาพการดำเนินธุรกิจทั้งภาพรวม
และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดย
มีด้านผู้ใช้บริการขนส่งและโลจิสติกส์เป็นลำดับ
แรก รองลงมาเป็นด้านผู้บริโภคร ด้านความ
เพียงพอและคุณภาพของแรงงาน และด้าน
สภาพแวดล้อมต่ออุตสาหกรรมการขนส่ง
และโลจิสติกส์

ปัจจัยที่มีผลต่อสภาพการดำเนินธุรกิจ
ในปัจจุบัน ในด้านสภาพแวดล้อมต่อ
อุตสาหกรรมการขนส่งและโลจิสติกส์ พบว่า
ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจในระดับมาก คือ
บริษัทขนส่งและโลจิสติกส์ที่มีขนาดใหญ่จะมี
ความพร้อม ระดับปานกลาง คือ บริษัทขนส่ง
และโลจิสติกส์ของไทยที่มีขนาดเล็ก กฎหมาย /
ระเบียบทั้งของคนไทยและญี่ปุ่น ความรู้
ความสามารถ และมาตรฐานของบุคลากร และ
ระดับน้อย ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี
กระบวนการให้บริการ และระบบฐานข้อมูล

อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการระบุว่า
การทำ JTEPA จะมีผลกระทบทางด้านบวกต่อ
โครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี ฐานข้อมูล และ
ความรู้ของบุคลากร และการประกอบการ แต่
อาจจะส่งผลกระทบด้านลบ เนื่องจากเกิดการ
แข่งขันสูงขึ้น ซึ่งจะเกิดผลกระทบมากกับ
บริษัทขนส่งขนาดเล็ก

(3) ผลกระทบต่อการจ้างงานและคุณภาพของแรงงานไทย พบว่า มีระดับปานกลาง โดยจำนวนแรงงานในระดับปฏิบัติการ มีผลต่อการดำเนินธุรกิจในระดับแรก รองลงมาเป็นคุณภาพของแรงงาน คาดว่าการมี JTEPA จะมีผลกระทบด้านบวกต่อเรื่องบุคลากรในระดับมาก โดยจะมีผลช่วยส่งเสริมให้มีการจ้างงานคนไทยในระดับปฏิบัติการเพิ่มขึ้น

กล่าวโดยสรุป การมี JTEPA อาจส่งผลดีต่อการจ้างงาน คือ อาจช่วยส่งเสริมให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นในทุกระดับ โดยเฉพาะในระดับช่างฝีมือหรือผู้เชี่ยวชาญ สำหรับแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่ต้องมีความสามารถในการพัฒนาและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งยอมรับการเปลี่ยนแปลงของบริษัทที่เริ่มให้ความสำคัญกับเกณฑ์มาตรฐานที่เป็นสากลต่าง ๆ ส่วนแรงงานระดับล่างหรือระดับปฏิบัติการ ต้องเตรียมความพร้อมหากอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีการย้ายฐานการผลิตภายในประเทศ และต้องเร่งฝึกฝนอบรมในเรื่องระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ

เนื่องจาก JTEPA เป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นในระยะยาว ผลงานวิจัยฉบับนี้จึงได้ให้ข้อเสนอแนะกับหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบและเตรียมการด้านกำลังคน ดังนี้ 1.) การเพิ่มความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานในประเทศ ในกรณีที่ที่มีผู้สมัครงานมากกว่าตำแหน่งงานว่าง (Over Supply) หรือมีตำแหน่งงานว่างมากกว่าผู้สมัคร (Over Demand) หรือคุณสมบัติแรงงานฝีมือไม่ตรงตามความต้องการ (Requirement/ qualification Mismatch) 2.) การปรับยกระดับมาตรฐานอาชีพและวิชาชีพให้เป็นสากล และการเปิดโอกาสให้แรงงานมีทางเลือกในการรับค่าจ้างในรูปแบบอื่น

ทั้ง 3 เล่มที่กล่าวมาสรุปเฉพาะประเด็นที่สำคัญบางส่วน ถ้าต้องการรายละเอียดมากกว่านี้ สามารถติดตามหาอ่านได้ในระบบฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน www.mol.go.th หรือ <http://research.mol.go.th> อย่าลืมและไปเยี่ยมชมกันนะคะ ฉบับนี้ลาก่อน.....สวัสดี



วางแผนดี...ชีวิตมีสุข

มาลี จันทรวัดรุ่งกุล

กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คุณ ๆ ทั้งหลายเคยสำรวจตัวเองบ้างหรือไม่ว่า วันนี้คุณวางแผนชีวิตหลังเกษียณไว้อย่างไร หลาย ๆ คนหมกมุ่นอยู่กับการทำงานเพลินจนลืมนึกถึงชีวิตยามชรา หันมาอีกทีอ้าว! เหลืออีกไม่กี่ปีก็จะเกษียณแล้วหรือนี่ ตรงกันข้ามอีกหลายคนต้องทนเบียดหน้ากับงานที่ทำอย่างไม่มีทางเลือก เพื่อรอคอยวันเกษียณอายุ ไม่ว่าคุณจะอยู่ในสถานะใดข้างต้น คุณเคยคิดไหมว่าอนาคตข้างหน้าจะเป็นอย่างไร หากไม่ได้มีการเตรียมการอะไรเลยสำหรับการเกษียณอายุ

ผลสำรวจด้านการเกษียณอายุของบริษัทยูนิค อินเทอร์เน็ต เซ็นแนล แอสซิวเร้นส์ จำกัด หรือ เอไอเอ ซึ่งระบุในหนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ (ฉบับวันที่ 19-21 พฤศจิกายน 2550, น. 22) กล่าวถึงดัชนี “ไลฟ์-เมทเทอร์ส” ว่า “คนไทยมากกว่าครึ่งยอมรับว่าสถานะทางการเงินในปัจจุบันยังไม่เพียงพอสำหรับชีวิตหลังเกษียณอายุ รวมทั้งคนที่ไม่มีการออมที่คุ้มครองด้านค่ารักษาพยาบาลหลังเกษียณอายุมีสูงถึงกว่า 80% ซึ่งเหตุผลหลักคือมองว่ายังไม่มีความจำเป็นในขณะนี้ แต่อาจพิจารณาในอนาคต ขณะที่ผลสำรวจของ แอ็กซ่า เอเชีย แปซิฟิก โฮลดิ้ง มีความเห็นคล้าย ๆ กัน โดยระบุว่า 67% ของคนไทยที่มีรายได้ปานกลางถึงสูงยังไม่ได้เริ่มวางแผนเตรียมความพร้อมในชีวิตหลังเกษียณอย่างจริงจัง จะเริ่มวางแผน

เตรียมความพร้อมสำหรับชีวิตหลังเกษียณเมื่ออายุ 44 ปี ซ้ำกว่าค่าเฉลี่ยของภูมิภาคเอเชีย ซึ่งอยู่ที่อายุ 39 ปีเท่านั้น”

แล้วเราควรวางแผนหรือเตรียมตัวอย่างไรบ้าง จะเริ่มต้นเมื่ออายุเท่าไร ? คำตอบง่าย ๆ คือ เริ่มตั้งแต่ยังหนุ่มยังสาวนี่แหละ เพราะสิ่งต่าง ๆ พฤติกรรมการใช้ชีวิตในวันนี้คือสิ่งที่จะปรากฏในอนาคตนั่นเอง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอาหารการกิน ดังคำกล่าวที่ว่า “**You are what you eat**” คือคุณกินอะไร คุณก็ได้สิ่งเหล่านั้น หากกินอาหารครบห้าหมู่ร่างกายก็แข็งแรง หากสุขนิสัยในการกินไม่ดีย่อมส่งผลต่อสุขภาพร่างกายในอนาคต หรือเรื่องการออม คงเคยได้ยินประโยคที่ว่า “**ออมก่อน รวยก่อน**” หรือไม่ นั่นแหละคือสัจธรรม ถ้าคุณรู้จักออมตั้งแต่ยังหนุ่มสาวย่อมมีเงินเก็บมากกว่าการที่เริ่มออมตอนใกล้เกษียณ มาตอนนี้หลายคนที่มีอายุย่างเข้าเลข 4 หรือเลข 5 หรือแม้แต่เลข 6 อาจเกิดความคิดสับสนขึ้นในใจว่า ถ้าอย่างนั้นสายเกินไปสำหรับเราหรือไม่ ก็ต้องขบคิดตามตรงว่าเริ่มตอนนี้ยังดีกว่าไม่คิดจะเริ่มเลย ไม่มีคำว่าสายหากได้เริ่มต้น ฉะนั้น ลองมาคิดว่าต้องเตรียมตัวด้านใดบ้าง เท่าที่รวบรวมจากกูรูหลาย ๆ ท่านก็มี 4 ด้าน ดังนี้

(1) **แผนด้านสุขภาพร่างกาย** ต้องกล่าวถึงแผนด้านนี้เป็นลำดับแรกเพราะเป็นเรื่องใกล้ตัวมากที่สุด เป็นชีวิตประจำวันของคุณ



เป็นสิ่งที่ตนเองทำได้ง่าย ๆ คนเราเมื่อยังหนุ่ม
ยังสาวมักจะเลยและมองข้ามสุขภาพเสมอ
ความที่มุ่งมั่นและตั้งใจทำงานจนลืมนึกถึง
สุขภาพ หลังจากมีโรคภัยไข้เจ็บมาเยือนก็มักจะ
ค้นพบหรือนึกได้ว่าสาเหตุมาจากความละเลย
ของตนนั้นแหละ อาทิ เป็นโรคกระเพาะอาหาร
เพราะรับประทานอาหารไม่ตรงเวลา ชอบคิดว่า
ขออีกนิดเดียวให้งานเสร็จก่อน โรคกระเพาะ
ปัสสาวะอักเสบ ไตอักเสบ เพราะกลั้นปัสสาวะ
ไม่ชอบเข้าห้องน้ำบ่อย ๆ โรคปวดหลัง ปวดบ่า
ปวดไหล่ โรคเครียด สายตาสั้น ฯลฯ ล้วนแต่มี
สาเหตุจากการทำงานที่เคร่งเครียดเกินไปอด
ขาดการพักผ่อน ฉะนั้น เราต้องมีวินัยในตนเอง
ตลอดเวลาเพื่อสุขภาพโดยไปตรวจสุขภาพ
ประจำปี อย่าผัดวันประกันพรุ่ง เพื่อว่าหากมี
ปัญหาสุขภาพจะได้แก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง
หลักง่ายในเรื่องแผนสุขภาพ คือ ปฏิบัติตนตาม
ตามหลัก 4 อ. ได้แก่ **1.1) อาหาร** ต้องรับประทาน
อาหารให้ครบทั้ง 5 หมู่ ไม่ต้องไปหาอาหารเสริม
อะไรให้วุ่นวาย เพียงยึดหลักโภชนาการทาน
อาหารครบ 5 หมู่ ก็เพียงพอแล้ว ที่สำคัญต้อง
รับประทานให้พอประมาณกับที่ร่างกายต้องการ
ไม่มากเกินไปจนเกิดความอ้วน พยายามอย่าเห็นแก่กิน
อย่าตามใจปาก และรับประทานอาหารที่สุก
สะอาด **1.2) อารมณ์** อารมณ์เป็นเรื่องสำคัญ
ต้องควบคุมให้ได้ อย่าเครียด อย่าโกรธ เพราะ
เมื่อมีอารมณ์โกรธ ร่างกายจะหลั่งฮอร์โมน
ความเครียดซึ่งมีผลต่อความดันโลหิตสูง หัวใจ
เต้นเร็ว หากเป็นบ่อย ๆ จะเกิดโรคอื่นตามมา
มากมาย ควรมองโลกในแง่ดีมีอารมณ์ขันอยู่เสมอ
มีการทดลองพบว่า คนที่มีอารมณ์ขัน ยิ้ม หัวเราะ
บ่อย ๆ จะทำให้ชีวิตมีความสุขและอายุยืน

1.3) อากาศ ควรอยู่ในที่อากาศบริสุทธิ์เสมอ
เพราะอากาศมีผลต่อสภาพร่างกาย จะเห็นได้
ชัดว่า ถ้าอากาศเปลี่ยนแปลงไปก็จะเป็นหวัดง่าย
หากคุณอยู่ในสภาพอากาศที่ไม่ดีมีมลพิษ จะมี
ผลต่อระบบทางเดินหายใจของคุณตามมา และ
สิ่งสำคัญประการสุดท้ายที่ควรปฏิบัติคือ
1.4) ออกกำลังกาย ซึ่งสำคัญมากต้องหาเวลา
ออกกำลังกายให้ได้สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง ครั้งละ
30 นาทีเป็นอย่างน้อย โดยการออกกำลังกาย
ต้องไม่หักโหม ควรคำนึงถึงสภาพร่างกาย
ของเราโดยเลือกกีฬาที่ชอบ ถนัดและเหมาะสม
กับสภาพร่างกาย

(2) แผนด้านการเงิน เรื่องเงินมี
ความสำคัญเมื่อยามเกษียณจริง ๆ เพราะเมื่อ
เกษียณอายุ รายรับไม่มีหรือลดน้อยลงขณะที่
รายจ่ายยังคงมีอยู่ ดังนั้น คุณต้องคาดประมาณ
ค่าใช้จ่ายหลังเกษียณให้ได้ว่าต้องใช้จ่ายเดือนละ
เท่าไร และให้คุณคาดประมาณด้วยว่าจะมีชีวิตอยู่
ได้จนถึงอายุเท่าไร นำค่าใช้จ่ายรายเดือนคูณด้วย
จำนวนปีที่คาดว่าจะใช้ชีวิตอยู่หลังเกษียณและ
คูณด้วย 12 เช่น สมมุติว่าคุณใช้จ่ายเดือนละ
5,000 บาท และคาดว่าจะอยู่หลังเกษียณไป
จนถึงอายุ 80 ปี นั่นคือ 20 ปีนับจากเกษียณ
ค่าใช้จ่ายที่คำนวณได้จะอยู่ที่ 1,200,000 บาท
(5,000×20×12) นั่นแหละคือตัวเลขที่คุณต้อง
เก็บสะสมให้ได้เพื่อไว้ใช้จ่ายยามเกษียณตัวเลขนี้
ยังไม่รวมค่าท่องเที่ยว และค่าใช้จ่ายที่ไม่คาดคิด
ดังนั้น แผนการเงินจึงต้องประกอบไปด้วย

2.1) การออมเงิน ต้องแบ่งเงินเดือน
ประจำที่มีมาเก็บออม หากคุณสามารถทำได้
ตั้งแต่วัยหนุ่มสาวนับว่าเป็นคนฉลาดมาก เพราะ
ถ้าคุณออมก่อนย่อมรวยกว่า เนื่องจากเงินออม



เหล่านั้มีดอกเบียซึ่งสามารถนำมาทบต้นอีก มีการศึกษาที่พบว่าควรแบ่งสัดส่วนเงินออกเป็น 4 ส่วน 1 ส่วนหรือร้อยละ 25 เป็นเรื่องการออมเงิน หากคุณมีเงินบำนาญก็นับว่าโชคดีไปหนึ่งประาะ เพราะจะช่วยแบ่งเบาภาระรายจ่ายได้ส่วนหนึ่ง แต่หากคุณไม่มีเงินดังกล่าวต้องเร่งรีบระดมเงินออมให้ได้ตามเป้า

2.2) การประหยัด เป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้คุณมีเงินออมมากขึ้น ลองสำรวจตัวเองว่า ทุกวันนี้เราประหยัดหรือไม่ ต้องทำบัญชีรายรับรายจ่าย เพื่อรู้ว่าค่าใช้จ่ายประเด็นใดที่ฟุ่มเฟือย ต้องตัดออก การซื้อของเข้าบ้านหรือเสื้อผ้า หากซื้อของตามตลาดนัดน่าจะถูกกว่าสินค้าตามห้างสรรพสินค้า ของใช้บางอย่างยังพอใช้จ่ายก็ยังไม่ควรซื้อใหม่ การใช้บัตรเครดิตก็ต้องระมัดระวัง เพราะนั่นคือการนำเงินอนาคตมาใช้ หากไม่รู้จักรควบคุมอาจทำให้ใช้จ่ายเงินเกินตัว เกิดภาระหนี้สิน จำไว้ว่าอย่าเป็นหนี้สินโดยไม่จำเป็น อย่าเห็นแก่ของลดของแถม **Promotion** ทั้งหลาย คือกิเลสที่หลอกล่อคุณ ยกเว้นแต่สินค้านั้นเป็นของที่คุณใช้อยู่แล้ว หรือเป็นจังหวะที่ต้องใช้พอดี จึงจะเรียกว่าประหยัด คุ่มค่าเพราะมีเงินเก็บออมได้มากขึ้น

2.3) การลงทุน ควรมองหาวิธีการลงทุนเพื่อให้เงินออมของคุณงอกเงย การออมโดยการฝากเงินธนาคารเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อภาวะเงินเฟ้อในอนาคต ฉะนั้นควรมองหากการลงทุนเพื่อให้เงินออมงอกเงยหรือที่กล่าวกันว่าให้เงินทำงานแทนคุณ มีการลงทุนง่าย ๆ สำหรับคนไม่มีเวลาถือการซื้อกองทุน เพราะมีผู้เชี่ยวชาญบริหารจัดการให้ และ

กองทุนไม่ต้องเสียภาษีดอกเบียจึงทำให้ผลตอบแทนเต็มเม็ดเต็มหน่วย ปัจจุบันกองทุนมีออกมามากมาย สามารถศึกษาได้ตาม Internet ข้อสำคัญคือ ต้องดูประเภทความเสี่ยง เลือกที่มีความเสี่ยงน้อย แม้ดอกเบียจะน้อยกว่าแต่มั่นใจกว่าว่าเงินไม่สูญ โดยเฉพาะการลงทุนในกองทุนเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) และกองทุนรวมหุ้นระยะยาว(LTF) ซึ่งสามารถนำเงินลงทุนมาลดหย่อนภาษีถ้าปฏิบัติตามเงื่อนไข คุณสามารถได้ผลตอบแทนตั้งแต่ 10-37% หรืออาจจะลงทุนโดยการซื้อพันธบัตรรัฐบาลก็จะมีคามมั่นคงสูง และได้รับดอกผลที่สูงกว่า โดยสรุปการลงทุนต้องคำนึงถึงความเสี่ยง และมีการกระจายความเสี่ยง โดยยึดหลักการที่ว่า**ไม่ควรใส่ไข่ไว้ในตระกร้าใบเดียว** ทั้งนี้ การเลือกลงทุนแบบใดขึ้นอยู่กับอายุของคุณกับความเสี่ยงที่จะรับได้ทั้งในรูปเงินฝากธนาคาร พันธบัตร หุ้น และกองทุน

2.4) การประกันชีวิต/สุขภาพ เป็นรูปแบบหนึ่งในการวางแผนด้านการเงินที่ควรนำมาพิจารณา คุณน่าจะมองหาหรือทำประกันชีวิตไว้บ้าง เพราะชีวิตคนเราไม่แน่นอน ไม่มีใครรู้ว่าเราจะเป็นอะไรเมื่อไร หากคุณทำตอนอายุน้อยเบี้ยประกันจะถูกและไม่ยุ่งยาก แต่เมื่อคุณทำตอนอายุมาก ๆ เบี้ยประกันก็จะแพง และอาจมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก เช่นอาจต้องตรวจสุขภาพก่อนการอนุมัติ การทำประกันชีวิตเบี้ยประกันสามารถนำมาลดหย่อนภาษีได้อีก และปัจจุบันมีรูปแบบประกันในลักษณะสะสมเงิน จึงเป็นรูปแบบการออมแบบหนึ่ง แต่ประการสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือ การทำประกันชีวิตเป็นการวางแผนระยะยาว-ยาวมาก ส่วนใหญ่ส่งเบี้ยมากกว่า 10 ปีขึ้นไปถึง 20 ปีเลยทีเดียว จึงควร



เลือกทำกับบริษัทที่มีความมั่นคง ให้แน่ใจว่าเมื่อครบกำหนดจะได้เงินคืนตามสัญญา

2.5) ประกันสังคม เป็นเรื่องที่คุณต้องส่งเงินอย่างสม่ำเสมอ เพราะปัจจุบันประกันสังคมคุ้มครองถึง 7 กรณี คือ เจ็บป่วย ทุพพลภาพ คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ว่างงาน และชราภาพ จะเห็นได้ว่ากรณีที่ว่าคุณว่างงานจะมีเงินช่วยในระหว่างการหางานซึ่งคุณสามารถรายได้ นอกจากนี้เมื่อคุณส่งครบกำหนดเงื่อนไขและถึงคราวเกษียณอายุก็จะได้รับเงินบำนาญในช่วงที่คุณเกษียณอีกด้วย และเมื่อคุณเป็นผู้ประกันตนแล้วลาออกก็สามารถส่งต่อโดยเป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจตามมาตรา 39 ซึ่งยังคงได้รับสิทธิเหมือนผู้ประกันตนทั่วไป การประกันสังคมจึงเป็นสวัสดิการที่คุณ ๆ ต้องไม่ละเลย

(3) แผนด้านที่อยู่อาศัย คุณต้องเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัยให้พร้อม ที่อยู่อาศัยปัจจุบันราคาสูงมาก จึงอาจต้องใช้วิธีการผ่อนส่ง ซึ่งต้องอาศัยเวลายาวนานในการส่งเงินคืนและดอกเบี้ย การผ่อนส่งบ้านก็คือรูปแบบเงินออมประเภทหนึ่ง ดังนั้น เงินออมของคุณอาจต้องเจียดจ่ายเพื่อการผ่อนบ้านอีกด้วย ซึ่งหากคุณไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง แต่มีลูกหลานที่จะอยู่ร่วมกันได้ก็ไม่จำเป็นต้องมีปัญหา แต่หากลูกหลานก็ไม่มี เพื่อนฝูงก็ไม่มี ก็คงต้องพึ่งบ้านพักคนชราเป็นทางออก

(4) แผนด้านกิจกรรมหลังเกษียณ เมื่อคุณเกษียณอายุต้องมีกิจกรรมที่ทำให้คุณรู้สึกว่ามีคุณค่า ไม่เหงาจำเจ เบื่อหน่าย คุณอาจเข้าร่วมชมรม สมาคม ที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากนัก หรือร่วมทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในชุมชนของคุณเอง การเข้าวัดฟังธรรม ชมรมออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน หรือการหาความรู้จาก Internet ก็เป็นทางเลือกหนึ่งที่สามารถทำได้ หากได้มีโอกาสไปสัมผัสผู้สูงอายุในต่างแดน เช่น ประเทศออสเตรเลีย จะพบว่าเขามีวิถีการใช้ชีวิตวัยชราอย่างมีคุณภาพ บางคนเข้าคอร์สเรียนคอมพิวเตอร์ เรียน Internet ที่รัฐบาลจัดไว้ให้ เห็นแล้วก็น่าชื่นชมและเป็นแบบอย่างแก่เรา แผนด้านกิจกรรมนี้จะรวมไปถึงแผนการท่องเที่ยวด้วย ช่วงอายุในวัยเกษียณก็ควรมีการพักผ่อนคลายเครียด เช่น ท่องเที่ยวแบบสบาย ๆ เที่ยวแบบที่เหมาะสมกับวัย ไม่ใช่การผจญภัย ผาดโผน ฉะนั้นแผนการท่องเที่ยวควรมีการเตรียมการไว้ตั้งแต่วัยหนุ่มสาว คือการท่องเที่ยวที่ต้องใช้กำลังกาย เช่น ขึ้นเขา ไต่เขา ควรไปตั้งแต่วัยหนุ่มสาว อาทิ ไปภูกระดึง หากอายุขึ้นเลข 6 หรือ 7 แล้วยังไป ลองนึกถึงสภาพของผู้เฒ่าที่ถือไม้เท้าอย่างขึ้นภูกระดึง โอ๊ย! ไม่อยากจะคิดเลย ถอดดีกว่า เพราะไปแล้วอาจไม่ได้กลับบ้านก็ได้

คราวนี้ ลองสำรวจตัวคุณว่า ที่กล่าวมามีแผนด้านใดที่คุณทำไปบ้างแล้ว ถ้ายังไม่มีก็เริ่มลงมือได้ ขอรับ...เจ้านาย



เก็บข่าวมาฝาก

ระบบราชการและประชาชนได้อะไรจาก พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ แผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2550

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้จัดงานประชุมสัมมนาทางวิชาการประจำปี 2550 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2550 ในงานดังกล่าวได้มีการบรรยายพิเศษเรื่อง “ระบบราชการและประชาชนได้อะไรจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2550” โดยคุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งสาระสำคัญสรุปได้ว่า พ.ร.บ. ฉบับนี้ มุ่งเน้น **1) การบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดองค์กรภาครัฐ** ให้สอดคล้องกับทิศทางการนำพาประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยให้การรับราชการมีความเป็นมืออาชีพ มีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยไม่ถูกจำกัดด้วยระบบ เนื่องจากโครงสร้างพื้นฐานและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินเป็นเงื่อนไขแห่งความสำเร็จของคนเก่งจึงต้องพัฒนาทั้งคนและระบบ **2) การสร้างความเข้มแข็งในฐานรากของประเทศ** โดยการยกระดับการพัฒนาตั้งแต่ระดับฐานราก และสนับสนุนการกระจายอำนาจอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น หัวใจสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้จึงให้ความสำคัญกับการบริหารราชการแผ่นดินในระดับภูมิภาค เพื่อสร้างฐานรากให้แข็งแรง

สำหรับประเด็นการปรับเปลี่ยนที่สำคัญในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 ได้แก่

ประเด็นที่ 1 : รองปลัดกระทรวง และ
กลุ่มภารกิจ

กำหนดให้มีรองปลัดกระทรวงเพิ่มขึ้นเป็นกรณีพิเศษได้ ในกรณีที่กระทรวงมีภารกิจเพิ่มขึ้นและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พิจารณาเรื่องดังกล่าวร่วมกัน

ประเด็นที่ 2 : การมอบอำนาจ

กำหนดให้การมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน สามารถมอบอำนาจได้กว้างขวางขึ้น และให้มีการมอบอำนาจต่อได้ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้ได้รับการบริการด้วยความรวดเร็ว ทั้งนี้ เพื่อให้ทุกตำแหน่งงานมีทั้งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจได้ในระดับหนึ่ง ทำให้ชั้นการบังคับบัญชาสั้นลง และการบริหารราชการแผ่นดินมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น

ประเด็นที่ 3 และ 4 : จังหวัด และ อำเภอ

เป็นการให้ความสำคัญกับการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนภูมิภาค ให้จังหวัดและอำเภอเป็นตัวตั้งในพื้นที่ โดยสร้างความเข้มแข็งและระบุน้ำที่รับผิดชอบไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน

ในส่วนของจังหวัดนั้น มีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้



1. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด และการกำหนดให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

▶กำหนดให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด พร้อมทั้งให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดยื่นคำขอต่อสำนักงบประมาณได้โดยตรง

▶แผนพัฒนาและงบประมาณจังหวัด/กลุ่มจังหวัด จะมีกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งส่วนราชการ ภาคประชาสังคม และภาคธุรกิจเอกชนเข้ามาร่วมจัดทำ เพื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด และเป็นเสมือนสัญญาประชาคมของจังหวัดว่าจะพัฒนาอย่างไร เพื่อประโยชน์ของพื้นที่นั้น ๆ

2. กำหนดให้จังหวัดมีอำนาจหน้าที่ภายในเขตจังหวัดชัดเจนขึ้น โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่ประชาชน

▶นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

▶ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม

▶จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริม และช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาส เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

▶จัดให้มีการบริการภาครัฐเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอหน้า รวดเร็วและมีคุณภาพ

3. กำหนดให้มี “คณะกรรมการธรรมาภิบาลจังหวัด” โดยมีผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน อีกทั้งให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการของจังหวัดอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งการมีคณะกรรมการธรรมาภิบาลจังหวัดนั้น จะเป็นการถ่วงดุลอำนาจ สร้างความโปร่งใส และมีส่วนช่วยให้การทำงานของผู้ว่าราชการจังหวัด มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

▶เพิ่มบทบาทการตรวจสอบจากภาคประชาชนในการตรวจสอบการปฏิบัติราชการการใช้จ่ายงบประมาณของจังหวัด

▶สอดส่องดูแล และเสนอแนะการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการบริหารราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งเพื่อให้การบริหารราชการของจังหวัด เป็นการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

สำหรับประเด็นสำคัญในส่วนของอำเภอ ได้แก่ การกำหนดอำนาจหน้าที่ของอำเภอไว้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้อำเภอมีอำนาจหน้าที่ในเขตอำเภอในลักษณะเช่นเดียวกับจังหวัด ซึ่งเดิมไม่เคยมีกำหนดไว้ รวมทั้งกำหนดให้อำเภอมีอำนาจหน้าที่ใกล้เคียงหรือจัดให้มีการใกล้เคียงระดมข้อพิพาททั้งคดีแพ่งและคดีอาญา

ที่มา : สรุปจาก www.opdc.go.th/ วันที่ 18 ธันวาคม 2550

**ลงนามความร่วมมือระหว่างกรมการ
จัดหางานกับองค์การระหว่างประเทศ
เพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM)**

นายมนูญ ปุณณกริยากร อธิบดีกรมการจัดหางาน กล่าวถึงกรณีการลงนามความร่วมมือระหว่างกรมการจัดหางานกับองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) ในการนำเข้าแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในอิสราเอลว่า การลงนามความร่วมมือ (MOU) ดังกล่าว รัฐบาลอิสราเอลได้ตัดสินใจที่จะดำเนินการแผนความร่วมมือกับ IOM ในการนำเข้าแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในอิสราเอล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประกันว่าแรงงานไทยจะต้องไม่เสียค่าบริการจัดหางานในตราสูงกว่าที่กฎหมายกำหนดในการไปทำงานในประเทศอิสราเอล เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย

การดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรประเทศอิสราเอลภายใต้กรอบ MOU นี้ กรมการจัดหางานไม่มีการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายใด ๆ จากคนหางาน แต่กรณีที่ IOM เก็บค่าใช้จ่ายจากคนหางาน จำนวน 725 เหรียญสหรัฐ^๑ นั้น เป็นไปตามข้อยกเว้นแห่งระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการจัดส่งคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนแก้ไขปัญหาในต่างประเทศให้แก่คนหางาน โดยกรมการจัดหางานได้คำนึงถึงประโยชน์และความเป็นธรรมของคนหางานเป็นสำคัญ

นายมนูญ ฯ กล่าวอีกว่า การที่กรมการจัดหางานได้ลงนามกับ IOM ในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอลมิได้เป็นการจำกัดหรือคัดสิทธิของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศแต่อย่างใด ผู้รับอนุญาตจัดหางาน ฯ ยังคงสามารถจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานภาคเกษตรที่อิสราเอลได้อย่างเป็นปกติ แต่การลงนามกับ IOM ครั้งนี้ เป็นการเพิ่มทางเลือกให้แรงงานไทยใช้บริการการเดินทางไปทำงานต่างประเทศอีกช่องทางหนึ่ง ประกอบกับแนวทางนี้รัฐบาลอิสราเอลเป็นผู้มอบหมายให้ IOM เข้ามาดูแลการนำแรงงานไทยเข้าไปทำงานภาคเกษตรในประเทศอิสราเอล

ที่มา: กรมการจัดหางาน www.doe.go.th (5 พฤศจิกายน 2550)

**สปส.แจ้งยอดลูกจ้างประสบอันตราย
จากการทำงาน**

สำนักงานประกันสังคม เผยลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานเดือนมกราคม – พฤศจิกายน 2550 ยอด 1.8 แสนราย พร้อมแนะลูกจ้างใช้สิทธิกองทุนเงินทดแทน

นายสุรินทร์ จิรวินิชกุล เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม เปิดเผยถึงสถิติผู้ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ตั้งแต่เดือนมกราคม – พฤศจิกายน 2550 รวมจำนวนทั้งสิ้น 185,676 ราย โดยแบ่งเป็นกรณีตาย 688 ราย ทุพพลภาพ 14 ราย สูญเสียอวัยวะบางส่วน 2,786 ราย หยุดงานเกิน 3 วัน 47,405 ราย และหยุดงานไม่เกิน 3 วัน 134,783 ราย เมื่อลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจาก

การทำงานให้กับนายจ้างจะได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน โดยสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายตามจริงแต่ไม่เกิน 35,000 บาท หากเจ็บป่วยรุนแรงสามารถเบิกจ่ายเพิ่มได้ตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 200,000 บาท กรณีที่ลูกจ้างต้องหยุดพักรักษาตัว จะได้รับเงินค่าทดแทนซึ่งคิดจาก 60% ของค่าจ้างต่อเดือนตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด โดยจะได้รับเป็นรายเดือนเป็นระยะเวลาไม่เกิน 12 เดือน (ทั้งนี้ต้องหยุดงานติดต่อกันเกิน 3 วัน)

สำหรับลูกจ้างที่สูญเสียอวัยวะหรือทุพพลภาพ นอกจากจะได้รับเงินค่าทดแทนแล้ว ยังสามารถเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานได้ที่ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานที่จังหวัดปทุมธานีหรือที่จังหวัดระยอง รวมถึงค่าทดแทนจากการสูญเสียอวัยวะซึ่งลูกจ้างจะได้รับการประเมินโดยแพทย์เมื่อสิ้นสุดการรักษาและพยาศภาพคงที่แล้ว ส่วนลูกจ้างที่เสียชีวิตผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ของ พ.ร.บ. เงินทดแทน 2537 ได้แก่บิดา มารดา สามี หรือภรรยา บุตรที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เว้นแต่เมื่อมีอายุครบสิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ในระดับไม่สูงกว่าปริญญาตรี/บุตรที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี และทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนตาย จะได้รับเงินค่าทดแทนตามกฎหมายเป็นรายเดือน เป็นระยะเวลา 8 ปี และผู้จัดการศพจะได้รับค่าทำศพ 19,100 บาท (ร้อยละของค่าจ้างรายวันขั้นต่ำ และจะปรับเพิ่มขึ้นเป็น 19,400 บาท ตั้งแต่ 1 มกราคม 51) นายสุรินทร์ฯ กล่าวต่อว่า ขอให้นายจ้างช่วยดูแลเรื่องความปลอดภัย เพื่อลดปัญหาลูกจ้างประสบอันตราย หากลูกจ้างประสบอันตรายหรือ

เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน นายจ้างต้องแจ้งการประสบอันตรายตามแบบแจ้งการประสบอันตราย (กท.16) พร้อมสำเนาหนังสือส่งตัวลูกจ้างเข้ารักษาพยาบาล (กท.44) ส่งให้สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่/จังหวัด ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทน โทร.0 2956-2725-7 หรือที่สายด่วนประกันสังคม 1506 ได้ทุกวันไม่เว้นวันหยุดราชการ

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม www.sso.go.th (2 มกราคม 2551)

สปส. แง่ปรับเพิ่มอัตราค่าบริการทางการแพทย์

สำนักงานประกันสังคม (สปส.) แง่การปรับเพิ่มอัตราค่าบริการทางการแพทย์ปี 2551 ให้แก่สถานพยาบาลในอัตราเหมาจ่ายรายหัวเป็น 1,306 บาทต่อคนต่อปี และค่าภาระเสี่ยงตามการใช้บริการของผู้ประกันตนเป็น 233 บาทต่อคนต่อปี พร้อมทั้งเพิ่มค่าบริการทางการแพทย์อื่น ๆ เพื่อกระตุ้นให้สถานพยาบาลมีการพัฒนาคุณภาพการบริการทางการแพทย์ที่ดีขึ้นแก่ผู้ประกันตน

นายสุรินทร์ จิรวินิชย์ เลขาธิการสำนักงานประกันสังคมเปิดเผยว่า สำนักงานประกันสังคมได้มีการปรับเพิ่มอัตราค่าบริการทางการแพทย์ให้กับสถานพยาบาล ตามมติคณะกรรมการการแพทย์ โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคมในการประชุมเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2550 ที่ผ่านมา ซึ่งได้ปรับเพิ่มอัตราเหมาจ่ายรายหัวปี 2551 จาก



ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และล่าสุดในวันที่ 1 พฤศจิกายนนี้ ญี่ปุ่นจะเปิดให้แรงงานไทยที่มีคุณสมบัติตามที่ระบุ คือประสบการณ์ทำงาน 5 ปี (หากมีวุฒิการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องให้รวมระยะเวลาการศึกษาเข้าไปด้วย) สามารถเข้าไปทำงานได้ เป็นระยะเวลา 1-3 ปี (สามารถขยายเวลาได้) โดยไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์นานถึง 10 ปี เหมือนแต่ก่อน

นายสมเกียรติฯ เปิดเผยต่อไปอีกว่า ญี่ปุ่นมีระเบียบและมาตรการตรวจสอบที่เคร่งครัดในการว่าจ้างชาวต่างชาติเข้าไปทำงาน ผู้ที่สนใจจะเข้าไปทำงานในญี่ปุ่นต้องมีผู้ว่าจ้างก่อน ซึ่งเอกสารที่ต้องใช้ประกอบการขอวีซ่าเข้าไปทำงานนอกเหนือจากใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักฐานการศึกษา และใบรับรองการทำงานแล้วยังต้องมีใบสมัครขอทำงานตำแหน่งพ่อครัวแม่ครัว เอกสารเกี่ยวกับผู้ว่าจ้าง ซึ่งเอกสารทุกฉบับต้องแปลเป็นภาษาญี่ปุ่นทั้งหมด การยื่นขอวีซ่าเข้าไปทำงานเมื่อก่อนอาจต้องใช้เวลาจนถึง 4 เดือน แต่หลังจากมีการเจรจาการค้าเสรีระหว่างไทยและญี่ปุ่นแล้วคาดว่าทางสถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่นจะมีการอำนวยความสะดวกให้มากขึ้น อย่างไรก็ดี หลังจากถูกจ้างได้รับเอกสารและเดินทางถึงญี่ปุ่นแล้วก็ต้องเข้าไปรายงานตัวต่อฝ่ายทะเบียนชาวต่างชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองของญี่ปุ่นด้วย นอกจากนี้ยังมีข่าวดีสำหรับอาชีพผู้ดูแลผู้สูงอายุ และพนักงานสปาไทย ถึงความเป็นไปได้ที่ญี่ปุ่นจะเปิดให้ผู้ผ่านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาดังกล่าวเข้าไปทำงานได้เช่นเดียวกับอาชีพพ่อครัว

แม่ครัวไทย คาดว่าน่าจะได้ข้อสรุปของการเจรจาภายใน 1 ปีหากเป็นไปได้แต่ไม่ช้ากว่า 2 ปี นับจากวันที่ 1 พ.ย. นี้ ผู้สนใจขอรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้ที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โทร 02-6434981

ที่มา: กรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน www.dsd.go.th (1 พฤศจิกายน 2550)

**46 สถานประกอบการส่งออกขานรับ
กระแส "ความรับผิดชอบทางสังคม"
นำ มรท.๘๐๐๑-๒๕๔๖ รับมือการกีดกัน
ทางการค้า ปี 2551**

นางสาวสมจิต อริยกุล นิมิต ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานเปิดเผยว่าปี 2551 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ดำเนินมาตรการเชิงรุกเตรียมความพร้อมให้สถานประกอบการส่งออกและที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการส่งออก นำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๔๖) ไปกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อแรงงานในสถานประกอบการด้วยความสมัครใจ เพื่อรองรับกระแสกีดกันทางการค้าที่คู่ค้า/ประเทศที่พัฒนาแล้วเรียกร้องให้สถานประกอบการผลิตสินค้าที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน โดยภาครัฐทุ่มงบประมาณกว่า 20 ล้านบาทพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการและตรวจประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย มรท. ๘๐๐๑-๒๕๔๖ ให้กับสถานประกอบการส่งออกอย่างครบวงจร

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานกล่าวต่อไปว่า ในปี 2550 ที่ผ่านมา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการ



สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบ มรท.๘๐๐๑-๒๕๔๖ ให้กับสถานประกอบกิจการส่งออกและที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการส่งออก จำนวน 142 แห่ง ใช้เวลาในการพัฒนาระบบ 4-6 เดือน ซึ่งสถานประกอบกิจการดังกล่าวได้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการดังกล่าว โดยมีสถานประกอบกิจการ 46 แห่ง ได้ยื่นคำขอรับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการตรวจประเมินเพื่อรับรอง มรท.๘๐๐๑-๒๕๔๖ ต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คาดว่าจะดำเนินการจ้างผู้ตรวจประเมินฯ ให้กับสถานประกอบกิจการทั้ง 46 แห่ง ในเดือนมกราคม 2551 ประเดิมการต้อนรับปีหนู 2551 นอกจากนี้ยังมีสถานประกอบกิจการอีก 26 แห่ง ได้ส่งสัญญาณความพร้อมที่จะขอรับการสนับสนุนการจ้างผู้ตรวจประเมิน มรท.๘๐๐๑-๒๕๔๖ เป็นรายต่อไปในเดือนกุมภาพันธ์ 2551 สำหรับสถานประกอบกิจการอีก 62 แห่ง ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการจ้างที่ปรึกษาให้มีความก้าวหน้าในการพัฒนาเตรียมจ่อคิวขอรับการรับรอง มรท. ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะได้ทยอยการให้ความสนับสนุนการจ้างผู้ตรวจประเมินเป็นลำดับต่อไป

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานกล่าวทิ้งท้ายว่า จากการออกติดตามการดำเนินการของที่ปรึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยที่เข้าร่วมโครงการ 142 แห่ง ในปี 2550 พบว่ามาตรฐานแรงงานไทยช่วยให้สถานประกอบกิจการยกระดับการบริหารจัดการด้านแรงงาน โดยเฉพาะในด้านสิทธิแรงงานและการ

คุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญต่างประเทศให้ความสำคัญ และแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบทางสังคม (Corporate Social Responsibility) ของสถานประกอบกิจการ อีกทั้งช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานในรูปแบบการมีส่วนร่วมมากขึ้น และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ประการสำคัญส่งผลให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น สามารถลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานอีกทางหนึ่งด้วย

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน www.labour.go.th
(28 ธันวาคม 2550)

เปิดผลสำรวจค่าจ้างปี '51

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ซึ่งเป็นสำนักที่มีการสำรวจอัตราค่าจ้างเงินเดือนมาอย่างต่อเนื่องยาวนานกว่า 7 ปี ได้สำรวจข้อมูลการบริหารค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการปี 2550/2551 โดย “ประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร” รองประธานคณะกรรมการโครงการสำรวจอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ สมาคมการจัดการ(PMAT)ฯ เปิดเผยว่าการสำรวจนี้มีบริษัทเข้าร่วมโครงการทั้งหมด 163 บริษัท 17 กลุ่มธุรกิจ (รายละเอียดปรากฏตามตาราง)

โดยกลุ่มบริษัทที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่เป็นองค์กรขนาดกลางที่มีรายได้ต่อปีเฉลี่ยอยู่ที่ 101- 500 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 24.65 รองลงมาคือ องค์กรที่มีขนาดใหญ่ รายได้ต่อปีมากกว่า 4,000 บาท คิดเป็นร้อยละ

21.83 และรายได้ระหว่าง 1,001-2,000 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 17.61

ผลการสำรวจข้อมูลปรากฏว่า การปรับขึ้นอัตราเงินเดือนและการจ่ายโบนัสประจำปีในธุรกิจต่างๆ ในรูปของตัวเงินภาพรวมทุกธุรกิจในปีนี้แทบไม่ขยับเลย และแนวโน้มจะทรงตัวอย่างนี้ต่อไปอีก 2-3 ปี โดยปี 2550 มีการปรับขึ้นอัตราเงินเดือน 6.10 % ปี 2551 เหลือ 6.02 % ที่น่าสนใจพบว่า หลายบริษัทตอบแทนพนักงานในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงินมากขึ้น เช่น เพิ่มวันหยุดพักผ่อน บางบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานนั่งทำงานที่บ้านได้ 1 วันในรอบสัปดาห์ บางบริษัทให้พนักงานเลือกเวลาเข้าออกได้ตามความสะดวก โดยเน้นการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมากขึ้นเพื่อให้พนักงานมีความสุข แทนการใช้เงินเดือนเป็นตัวดึงดูดพนักงานเช่นในอดีต

สรุปอัตราแรงจูงใจผู้จบการศึกษาใหม่

ปี 2549 - 2550

อัตราค่าจ้างเฉลี่ย(บาท)ต่อเดือน

วุฒิการศึกษา	ปี 2549	ปี 2550
ปวช.		
-สายเทคนิค	6,000	6,502
-พาณิชย	6,000	6,344
ปวส.		
-สายเทคนิค	7,200	7,612
-พาณิชย	7,000	7,279
ปริญญาตรี		
-วิศวกรรมศาสตร์*	13,650	14,765
-วิทยาศาสตร์	12,000	12,395
-คอมพิวเตอร์	11,550	12,271
-บริหารธุรกิจ	9,500	10,348
-บัญชี	10,000	11,045
-สังคมศาสตร์	9,300	10,168

หมายเหตุ:* อัตราเงินเดือนสาขานี้ขยับตัวขึ้นมากกว่าสาขาอื่น ๆ

สำหรับการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี กลุ่มธุรกิจที่มีการปรับขึ้นเงินเดือนสูงที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ กลุ่มเทคโนโลยี สื่อสารและคอมพิวเตอร์ 7.20 % รองลงมาเป็นกลุ่มก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ 6.77 % ตามมาด้วยกลุ่มขายสินค้าอุปโภคบริโภค 6.60 % กลุ่มอุตสาหกรรมหนัก 6.50 % และกลุ่มยานยนต์ 6.33% ตามลำดับ

ส่วนการจ่ายโบนัสกลุ่มธุรกิจที่มีการจ่ายโบนัสคงที่สูงสุด 5 อันดับ ได้แก่ กลุ่มชิ้นส่วนยานยนต์ 2.83 เท่า กลุ่มประกันชีวิตและประกันภัย 2.00 เท่า กลุ่มขายสินค้าอุปโภคบริโภค 1.83 เท่า กลุ่มอุตสาหกรรมหนัก 1.69 เท่า และกลุ่มขายสินค้าอุตสาหกรรม 1.67 เท่า ตามลำดับ

การจ่ายโบนัสผันแปรประจำปี โดยเฉลี่ยทุกกลุ่มอยู่ที่ 2.38 เท่า ลดลงจากปี 2550 ที่มีการจ่ายที่ 2.44 เท่า กลุ่มธุรกิจที่มีการจ่ายโบนัสผันแปรสูงสุด 5 อันดับ ได้แก่ กลุ่มสถาบันการเงิน 4.50 เท่า กลุ่มยานยนต์ 4.33 เท่า กลุ่มการขนส่งและขายสินค้าอุตสาหกรรม 4.00 เท่า กลุ่มชิ้นส่วนยานยนต์ 3.60 เท่า และกลุ่มประกันชีวิตและประกันภัย 2.38 เท่า ตามลำดับ

การจ่ายโบนัสคงที่และโบนัสผันแปรรวมประจำปี โดยเฉลี่ยทุกกลุ่มอยู่ที่ 2.80 เท่า กลุ่มที่มีการจ่ายโบนัสรวมสูงสุด 5 อันดับ ได้แก่ กลุ่มการขนส่ง 6.67 เท่า กลุ่มยานยนต์ 5.50 เท่า กลุ่มสถาบันการเงิน 4.50 เท่า กลุ่มขายสินค้าอุตสาหกรรม 4.00 เท่า และกลุ่มชิ้นส่วนยานยนต์ 3.82 เท่า ตามลำดับ

โดยในปีนี้มีบริษัทต่าง ๆ เลือกที่จะจ่ายโบนัสตามผลงานของพนักงานมากถึง 58%



ตารางขึ้นเงินเดือนประจำปี 2548-2551

กลุ่มธุรกิจ	2548	2549	2550	2551	หมายเหตุ*
1.ก่อสร้างและอสังหาฯ	6.98	6.05	5.60	6.77	13
2. การขนส่ง	6.02	5.33	4.63	6.00	7
3.ขายสินค้า อุตสาหกรรม	6.25	6.38	6.50	6.25	8
4.ขายสินค้าอุปโภค- บริโภค	6.38	7.30	6.90	6.60	8
5. ชิ้นส่วนยานยนต์	5.54	5.63	6.13	5.43	19
6. เทคโนโลยี สื่อสาร คอมพิวเตอร์	8.39	8.11	7.26	7.20	8
7.ประกันชีวิตและ ประกันภัย	5.85	6.38	5.97	6.90	6
8.พลาสติก เคมี ยาง เครื่องหนัง	6.66	6.29	6.30	6.29	25
9.ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์	5.01	5.36	5.58	5.50	16

กลุ่มธุรกิจ	2548	2549	2550	2551	หมายเหตุ*
10. ยานยนต์	6.38	6.88	6.74	6.33	5
11. โรงพยาบาล	4.75	4.75	5.00	5.00	3
12.วัสดุก่อสร้างและ ตกแต่ง	6.93	5.93	6.32	5.50	8
13.สถาบันการเงิน	6.17	6.30	5.90	5.90	4
14.เสื้อผ้าและ เครื่องนุ่งห่ม	4.82	6.13	6.00	4.67	5
15.อาหารและเครื่องดื่ม	5.76	6.11	5.81	5.64	16
16.อุตสาหกรรม หนัก	6.14	6.48	6.49	6.50	7
17.อื่น ๆ	6.35	5.99	6.03	5.13	5
รวมทุกกลุ่มธุรกิจ	6.12	6.12	6.10	6.02	163

ที่มา: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

*จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจการขึ้นเงินเดือนปี 2551

สรุปจากหนังสือพิมพ์มติชนสุดสัปดาห์ วันที่ 4-10 ม.ค. 2551



สะกิดต่อมฮา

ประณัดกว่า

กระซอกขยับกลางคนคนหนึ่ง จันทรธรมณ์เพื่อกลับบ้าน แต่รอจนแล้วจนรอด ปรากฏว่า
ไม่สามารถขึ้นรถได้เพราะรถแน่นมาก ระหว่างที่รออยู่นั้นมีรถเมล์สายที่เขาคิดขึ้น มีงาแดงจุดที่เข
ขึ้นออกไป เขจึงวิ่งตามเพื่อจะขึ้นแต่ไม่ทัน เขจึงวิ่งตามไปเรื่อย ๆ จนมาถึงบ้านเขาโดยไม่รู้ว่า
เขจ้มดีใจและคิดว่าวันนี้เขาประณัดเงินได้ตั้ง 8.5 บาทนะ ☺☺

เมื่อเขาเดินเข้าบ้านพบกับภรรยา

สามี : อีแม่เอ๊ย !! วันนี้พ่อประณัดเงินได้ตั้งแปดบาทนะ

ภรรยา : ไปทำอะไรมาล่ะอีพ่อ

สามี : ก็พ่อวิ่งตามรถเมล์กลับบ้าน ประณัดเงินไปตั้ง 8 บาทนะ ถ้าทำอย่างนี้ทุกวันเดือนนี้
ก็ได้เงินหลายร้อยบาทนะ☺☺

ภรรยา : โอ้จริง ๆ เลย.. ทำไมไม่วิ่งตามรถเมล์ล่ะ ประณัดเงินได้เป็นร้อยกว่าบาทเชียวละ☺

สามี : ??>><<?? ☹☹☹

ตารางภาคผนวก

ตาราง 1 จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพแรงงาน ปี 2547 – ปัจจุบัน

หน่วย: พันคน

สถานภาพแรงงาน	2547	2548	Q1 /2549	Q2 /2549	Q3 /2549	Q4 /2549	Q1 /2550	Q2 /2550	Q3 /2550	Q4* /2550
ประชากร	65,082.5	65,110.4	65,103.3	65,223.5	65,341.8	65,452.3	65,566.4	65,684.0	65,800.1	65,891.0
ผู้อยู่ในวัยแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป)	49,332.7	49,816.8	50,261.6	50,400.4	50,540.9	50,680.8	50,824.2	50,971.1	51,118.8	51,239.6
1. ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป)	35,717.8	36,132.0	35,618.8	36,400.0	36,867.2	36,830.2	36,122.1	36,653.7	37,611.6	37,177.3
1.1 ผู้มีงานทำ	34,728.8	35,257.2	34,638.1	35,502.3	36,344.5	36,257.3	35,252.7	35,750.5	37,122.0	36,591.8
1.2 ผู้ว่างงาน	739.2	663.0	666.2	606.6	449.9	484.3	587.1	589.6	442.2	467.4
1.3 กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล	249.8	211.8	314.4	291.2	72.8	88.6	282.4	313.6	47.4	118.1
2. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	13,614.9	13,684.8	14,643.0	14,000.4	13,673.7	13,850.6	14,702.1	14,317.4	13,507.1	14,062.3
2.1 ทำงานที่บ้าน	4,207.5	4,293.0	4,773.9	4,678.8	4,274.6	4,350.7	4,885.5	4,731.4	4,211.9	4,568.3
2.2 เรียนหนังสือ	4,402.3	4,331.1	4,627.6	4,035.6	4,395.0	4,289.9	4,572.6	4,164.0	4,306.7	4,385.1
2.3 ยังเด็ก ขรา / ไม่สามารถทำงานได้	4,032.6	4,054.0	4,267.8	4,300.6	4,235.6	4,215.9	4,322.4	4,495.3	4,264.5	4,263.2
2.4 อื่นๆ	972.4	1,006.7	973.6	986.1	768.5	994.2	921.6	926.7	724.1	845.7
ประชากรอายุต่ำกว่า 15 ปี	15,749.8	15,293.6	14,841.7	14,823.1	14,801.0	14,771.5	14,742.2	14,712.9	14,681.3	14,651.4

ที่มา : ปี 2547 – Q (ไตรมาส) 3/2550 : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

* ข้อมูล Q (ไตรมาส) 4/2550 เป็นข้อมูลประมาณการจากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2550



ตาราง 2 ผู้มีงานทำ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ปี 2548 - ปัจจุบัน

หน่วยนับ : พันคน

ประเภทอุตสาหกรรม	2548	Q1 /2549	Q2 /2549	Q3 /2549	Q4 /2549	Q1 /2550	Q2 /2550	Q3 /2550	Q4* /2550
ภาคเกษตรกรรม	13,617.0	12,403.7	13,701.4	15,315.3	15,261.6	12,746.9	13,630.6	15,491.8	14,313.2
1. เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	13,164.6	11,951.5	13,246.7	14,887.1	14,778.1	12,285.8	13,192.6	15,081.8	13,825.8
2. การประมง	452.3	452.2	454.7	428.2	483.5	461.1	438.0	410.0	487.4
นอกภาคเกษตรกรรม	21,640.2	22,234.6	21,800.9	21,029.2	20,995.7	22,505.8	22,119.9	21,630.3	22,278.6
3. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	56.6	72.5	45.3	54.5	58.0	73.8	63.5	53.9	63.1
4. การผลิต	5,587.9	5,764.2	5,619.6	5,306.6	5,326.3	5,775.3	5,691.2	5,593.0	5,961.8
5. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	106.9	117.4	109.3	99.4	100.0	102.0	107.0	104.9	94.2
6. การก่อสร้าง	2,129.4	2,403.6	2,310.3	2,038.9	1,850.2	2,441.5	2,346.1	1,938.7	1,999.8
7. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน	5,553.3	5,684.3	5,542.5	5,401.9	5,425.7	5,719.7	5,567.1	5,525.4	5,524.3
8. โรงแรม และภัตตาคาร	2,348.5	2,277.1	2,289.6	2,214.9	2,317.2	2,375.1	2,336.2	2,302.4	2,445.8
9. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	1,108.1	1,112.7	1,027.6	1,052.9	1,095.9	1,080.6	1,042.5	1,026.5	1,125.5
10. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	316.9	319.2	361.5	349.7	330.2	315.2	333.7	350.2	359.1
11. กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	647.3	677.9	690.3	659.2	622.1	681.4	748.6	717.3	753.0
12. การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	1,109.8	1,130.3	1,139.7	1,170.1	1,183.9	1,220.2	1,241.8	1,286.9	1,233.5
13. การศึกษา	1,044.3	1,031.6	1,029.6	1,079.9	1,033.5	1,028.5	1,006.7	1,085.0	987.8
14. งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	601.7	567.8	600.1	602.8	584.6	604.9	611.7	647.2	671.9
15. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	736.9	788.1	762.6	710.4	715.2	793.1	724.6	718.0	747.5
16. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	243.4	224.6	206.6	221.9	240.0	229.9	228.0	229.2	252.5
17. องค์การระหว่างประเทศและองค์การต่างประเทศอื่น ๆ และสมาชิก	1.5	2.7	2.1	0.4	1.5	3.2	1.4	1.1	3.1
18. ไม่ทราบ	47.9	60.6	64.1	65.8	71.5	61.5	70.0	50.6	55.6
รวม	35,257.2	34,638.1	35,502.3	36,344.5	36,257.3	35,252.7	35,750.5	37,122.0	36,591.8

ที่มา : ปี 2548 – Q (ไตรมาส) 3/2550 : สำนักงานสถิติแห่งชาติ * ข้อมูล Q (ไตรมาส) 4/2550 เป็นข้อมูลประมาณการจากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2550



ตาราง 3 ผู้มีงานทำ จำแนกตามอาชีพและเพศ ปี 2548 - ปัจจุบัน

หน่วยนับ : พันคน

ประเภทอาชีพ	2548	Q1 /2549	Q2 /2549	Q3 /2549	Q4 /2549	Q1 /2550	Q2 /2550	Q3 /2550	Q4* /2550
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	2,514.1	2,578.6	2,548.4	2,400.0	2,429.8	2,531.4	2,526.5	2,479.8	2,565.3
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	1,410.5	1,433.1	1,450.7	1,504.6	1,414.2	1,356.5	1,405.4	1,477.8	1,414.5
3. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่าง ๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	1,443.3	1,491.4	1,476.7	1,520.3	1,493.6	1,519.2	1,545.4	1,568.6	1,655.7
4. เสมียน	1,285.7	1,310.2	1,313.0	1,277.6	1,253.7	1,291.4	1,317.9	1,360.7	1,432.8
5. พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด	5,033.8	5,080.8	5,074.0	4,921.4	5,017.2	5,232.8	5,232.6	5,185.6	5,130.7
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	11,844.3	10,528.5	12,218.7	13,894.1	13,344.4	10,976.7	12,074.9	14,218.5	12,850.6
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	4,182.6	4,429.5	4,201.9	3,761.1	3,740.4	4,392.0	4,190.7	3,856.1	3,957.0
8. ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	2,972.4	3,018.8	3,006.1	2,895.7	2,956.1	3,083.4	3,115.6	2,966.1	3,327.1
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	4,526.3	4,721.1	4,166.4	4,110.7	4,546.8	4,812.2	4,271.7	3,955.9	4,214.1
10. คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	44.2	46.2	46.5	59.1	61.0	57.2	69.8	53.0	43.9
รวม	35,257.2	34,638.1	35,502.3	36,344.5	36,257.3	35,252.7	35,750.5	37,122.0	36,591.8

ที่มา : ปี 2548 – Q (ไตรมาส)3/2550 : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

* ข้อมูล Q (ไตรมาส) 4/2550 เป็นข้อมูลประมาณการจากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2550



ตาราง 4 ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษาและเพศ ปี 2548 - ปัจจุบัน

หน่วยนับ : พันคน

ระดับการศึกษา	2548	Q1 /2549	Q2 /2549	Q3 /2549	Q4 /2549	Q1 /2550	Q2 /2550	Q3 /2550	Q4* /2550
1. ไม่มีการศึกษา	1,260.6	1,232.6	1,261.6	1,320.7	1,219.6	1,171.2	1,239.0	1,266.2	1,207.4
2. ต่ำกว่าประถมศึกษา	12,152.3	11,861.5	12,024.2	12,431.2	12,329.5	11,303.9	11,369.1	11,838.3	11,631.1
3. ประถมศึกษา	7,781.8	7,575.7	7,635.6	7,895.7	8,024.9	8,084.7	8,054.6	8,504.4	8,268.1
4. มัธยมศึกษาตอนต้น	4,985.0	4,848.3	5,116.0	5,100.8	5,179.3	5,185.9	5,336.2	5,451.8	5,358.3
5. มัธยมศึกษาตอนปลาย	4,103.9	4,031.0	4,271.6	4,344.5	4,400.8	4,364.8	4,417.9	4,617.4	4,740.3
- สายสามัญ	2,898.4	2,894.9	3,102.6	3,168.5	3,213.4	3,212.0	3,233.8	3,372.2	3,523.9
- สายอาชีวศึกษา	1,189.0	1,119.7	1,155.7	1,162.2	1,174.6	1,138.0	1,171.7	1,232.8	1,197.4
- สายวิชาการศึกษา	16.5	16.4	13.3	13.8	12.8	14.8	12.4	12.4	19.1
6. อุดมศึกษา	4,795.7	4,962.9	4,989.0	5,052.6	4,896.8	4,962.7	5,151.1	5,288.2	5,200.9
- สายวิชาการ	2,543.4	2,683.9	2,676.7	2,703.7	2,617.0	2,665.4	2,816.0	2,833.7	2,958.4
- สายวิชาชีพ	1,427.2	1,438.1	1,483.2	1,482.7	1,435.0	1,546.0	1,573.9	1,671.2	1,557.4
- สายวิชาการศึกษา	825.1	840.9	829.1	866.2	844.8	751.3	761.2	783.3	685.2
7. การศึกษาอื่น ๆ	24.7	21.1	23.6	25.0	29.7	23.9	28.2	37.2	35.9
8. ไม่ทราบ	153.2	104.9	180.7	174.1	176.6	155.6	154.4	118.5	149.8
รวม	35,257.2	34,638.1	35,502.3	36,344.5	36,257.3	35,252.7	35,750.5	37,122.0	36,591.8

ที่มา : ปี 2548 – Q (ไตรมาส) 3/2550 : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

* ข้อมูล Q (ไตรมาส) 4/2550 เป็นข้อมูลประมาณการจากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2550



ตาราง 5 จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ จำแนกตามอุตสาหกรรม และเพศ ทัวราชอาณาจักร ปี 2548 - 2549

ประเภทอุตสาหกรรม	2548			2549		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	22,536.5	11,993.9	10,542.5	21,818.2	11,942.8	9,875.4
ภาคเกษตร	14,136.8	7,805.1	6,331.7	12,545.2	7,206.7	5,338.6
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	13,790.4	7,545.6	6,244.7	12,181.0	6,933.5	5,247.6
การประมง	346.4	259.4	87.0	364.2	273.2	91.0
นอกภาคเกษตร	8,399.7	4,188.9	4,210.8	9,273.0	4,736.1	4,536.9
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	1.6	1.1	0.5	3.9	2.9	0.9
การผลิต	1,132.8	479.2	653.6	1,401.2	588.8	812.5
การไฟฟ้า แก๊สและการประปา	0.98	0.98	0	0	0	0
การก่อสร้าง	797.3	686.2	111.2	1,143.9	966.1	177.8
การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	3,512.4	1,659.6	1,852.9	3,720.7	1,799.1	1,921.5
โรงแรมและภัตตาคาร	1,702.9	538.7	1,164.3	1,703.8	565.4	1,138.5
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	589.4	549.3	40.1	539.6	508.6	31.0
ตัวกลางทางการเงิน	18.9	10.7	8.2	17.0	8.6	8.4
บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ	173.8	111.1	62.7	183.6	118.1	65.5
การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	0	0	0	11.2	5.3	5.8
การศึกษา	17.7	9.7	8.1	25.6	5.8	19.9
การบริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	49.2	11.9	37.3	58.4	10.3	48.1
การให้บริการชุมชน สังคม และบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	379.2	129.2	250.0	442.2	150.4	291.8
ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	23.9	1.7	22.2	17.2	4.5	13.2
องค์กรระหว่างประเทศและองค์การต่างประเทศอื่น ๆ และสมาชิก	0	0	0	0	0	0
ไม่ทราบ	0	0	0	4.1	2.1	2.0

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ข้อมูลล่าสุด ปี 2549)



ตาราง 6 จำนวนตำแหน่งงานว่าง / ผู้สมัครงานและการบรรจุงานจำแนกตามภูมิภาคและเพศ ไตรมาส 3 และ 4 ปี 2550

ภูมิภาค	ไตรมาส 3/2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)										ไตรมาส 4/2550 (ตุลาคม - ธันวาคม 2550)									
	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)				ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)			บรรจุงาน (คน)			ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)				ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)			บรรจุงาน (คน)		
	รวม	ชาย	หญิง	ไม่ระบุ	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	ไม่ระบุ	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
กรุงเทพมหานคร	25,995	6,842	4,618	14,535	23,337	9,753	13,584	5,725	2,594	3,131	33,406	10,568	4,080	18,758	21,515	9,293	12,222	5,263	2,317	2,946
ภาคกลาง	27,511	5,336	3,822	18,353	40,206	17,512	22,694	19,346	7,512	11,834	28,719	6,453	4,214	18,052	33,952	15,089	18,863	15,766	6,348	9,418
ภาคเหนือ	10,718	2,330	2,054	6,334	14,063	6,792	7,271	9,836	4,476	5,360	9,683	2,445	1,596	5,642	13,562	6,079	7,483	6,104	2,653	3,451
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	13,121	2,016	1,225	9,880	19,609	8,628	10,981	7,259	2,679	4,580	11,507	2,088	1,770	7,649	15,513	7,272	8,241	5,252	2,370	2,882
ภาคใต้	11,646	2,355	1,316	7,975	12,966	5,932	7,034	9,340	3,425	5,915	8,988	2,145	1,791	5,052	9,860	4,762	5,098	5,351	2,039	3,312
ทั่วประเทศ	88,991	18,879	13,035	57,077	110,181	48,617	61,564	51,506	20,686	30,820	92,303	23,699	13,451	55,153	94,402	42,495	51,907	37,736	15,727	22,009

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 7 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามการศึกษา ไตรมาส 3 และ 4 ปี 2550

วุฒิการศึกษา	ไตรมาส 3/2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)			ไตรมาส 4/2550 (ตุลาคม - ธันวาคม 2550)		
	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	บรรจุงาน (คน)	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	บรรจุงาน (คน)
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	11,915	25,131	7,789	12,104	23,258	5,682
มัธยมศึกษา	28,290	39,330	17,872	29,276	34,420	12,724
ปวช.	14,043	7,432	3,577	13,899	6,644	2,673
- พาณิชย	100	3,393	1,735	168	2,626	1,197
- ช่าง	376	2,517	1,130	492	2,397	956
- อื่นๆ	13,567	1,522	712	13,239	1,621	520
ปวส.	14,749	11,920	7,716	15,405	9,141	5,854
- พาณิชย	195	6,190	4,385	352	4,398	3,369
- ช่าง	539	4,377	2,619	661	3,532	2,069
- อื่นๆ	14,015	1,353	712	14,392	1,211	416
อนุปริญญา	6,217	607	288	7,056	471	193
ปริญญาตรี	13,458	25,128	14,162	13,755	19,871	10,527
ปริญญาโท	296	632	102	757	595	83
ปริญญาเอก	23	1	0	51	2	0
อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0
รวม	88,991	110,181	51,506	92,303	94,402	37,736

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 8 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามอาชีพ ไตรมาส 3 และ 4 ปี 2550

ประเภทอาชีพ	ไตรมาส 3/2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)			ไตรมาส 4/2550 (ตุลาคม - ธันวาคม 2550)		
	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	บรรจุงาน (คน)	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	บรรจุงาน (คน)
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ	2,601	3,347	1,263	2,754	2,914	843
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	6,096	7,165	3,228	6,217	5,974	2,298
3. ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	11,210	12,138	6,428	11,981	9,911	4,995
4. เสมียน เจ้าหน้าที่	11,279	19,808	9,752	11,723	15,638	7,216
5. พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	17,678	15,519	6,857	16,106	13,276	5,077
6. ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง (แปรรูปขั้นพื้นฐาน)	594	523	201	560	391	135
7. ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ	8,467	7,991	2,354	8,477	7,207	1,826
8. ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบการ	9,897	9,740	4,567	10,772	8,020	2,939
9. อาชีพงานพื้นฐาน	20,834	33,687	16,846	23,252	31,032	12,400
T ผู้ฝึกงาน	335	263	10	461	39	7
รวม	88,991	110,181	51,506	92,303	94,402	37,736

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 9 จำนวนตำแหน่งงานว่าง และการบรรจุงานจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ไตรมาส 3 และ 4 ปี 2550

ประเภทอุตสาหกรรม	ไตรมาส 3/2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)		ไตรมาส 4/2550 (ตุลาคม - ธันวาคม 2550)	
	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	บรรจุงาน (คน)	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	บรรจุงาน (คน)
A เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	1,248	541	681	340
B การประมง	69	113	61	44
C การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	125	122	352	79
D การผลิต	33,339	23,464	35,457	17,444
E การไฟฟ้า แก๊สและการประปา	138	65	234	80
F การก่อสร้าง	3,498	1,809	3,036	931
G การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	22,636	12,246	22,719	9,365
H โรงแรมและภัตตาคาร	5,800	2,553	7,231	2,119
I การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	2,225	1,072	2,722	891
J ตัวกลางทางการเงิน	2,077	831	1,291	557
K บริการด้านอาหารมหรสพ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจ	11,396	4,927	12,607	3,572
L การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	1,981	1,650	615	768
M การศึกษา	998	806	734	426
N การบริการด้านสุขภาพและงานด้านสังคมสงเคราะห์	1,184	467	1,813	477
O การให้บริการชุมชน สังคม และบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	1,888	615	2,418	524
P ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	387	224	330	118
Q องค์การระหว่างประเทศ และองค์การต่างประเทศอื่นๆ และสมาชิก	2	1	2	1
ไม่ระบุประเภทอุตสาหกรรม	0	0	0	0
รวม	88,991	51,506	92,303	37,736

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 10 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามอายุ ไตรมาส 3 และ 4 ปี 2550

ช่วงอายุ (ปี)	ไตรมาส 3/2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)						ไตรมาส 4/2550 (ตุลาคม - ธันวาคม 2550)					
	ตำแหน่งงานว่าง		ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน		บรรจุงาน		ตำแหน่งงานว่าง		ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน		บรรจุงาน	
	อัตรา	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	อัตรา	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
15-17	874	0.98	1,599	1.45	763	1.48	461	0.50	2,908	3.08	476	1.26
18-24	34,909	39.23	33,917	30.78	21,383	41.52	34,383	37.25	26,346	27.91	14,417	38.21
25-29	27,510	30.91	26,161	23.75	15,385	29.87	29,003	31.42	21,008	22.25	11,960	31.69
30-39	18,939	21.28	31,657	28.73	10,679	20.73	20,324	22.02	27,685	29.33	8,173	21.66
40-49	5,623	6.32	13,454	12.21	2,817	5.47	6,357	6.89	13,065	13.84	2,266	6.00
50-59	1,039	1.17	3,204	2.91	470	0.91	1,725	1.87	3,274	3.47	426	1.13
60 ปีขึ้นไป	97	0.11	189	0.17	9	0.02	50	0.05	116	0.12	18	0.05
รวม	88,991	100.0	110,181	100.0	51,506	100.0	92,303	100.00	94,402	100.00	37,736	100.00

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 11 จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย จำแนกตามประเภท และภูมิภาค ณ เดือนธันวาคม 2550

ภูมิภาค	แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย (คน)									
	รวมทั้งหมด	ตลอดชีพ	ชั่วคราว (มาตรา 7)	ส่งเสริมการ ลงทุนและ กฎหมายอื่น (มาตรา 10)	แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน ตาม MOU ระหว่าง ต.ค 49 - มิ.ย 50			แรงงานต่างด้าวพิสูจน์สัญชาติและได้รับ ใบอนุญาตทำงาน		
					รวม	ลาว	กัมพูชา	รวม	ลาว	กัมพูชา
กรุงเทพมหานคร	95,369	7,306	44,964	13,381	2,863	735	2,128	26,855	18,657	8,198
ภาคกลาง	69,348	1,460	18,770	9,116	5,290	2,865	2,425	34,712	13,759	20,953
ภาคเหนือ	7,560	921	4,799	600	11	11	0	1,229	1,053	176
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	11,784	2,069	1,955	374	1,038	807	231	6,348	5,628	720
ภาคใต้	25,090	2,667	13,790	731	4,948	1,756	3,192	2,954	1,854	1,100
ทั่วประเทศ	209,151	14,423	84,278	24,202	14,150	6,174	7,976	72,098	40,951	31,147

ที่มา : กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

หมายเหตุ : แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย หมายถึง

1.1 คนต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน

(1) ขอบินอนุญาตทำงาน

(1.1) มี VISA ประเภทเข้ามาชั่วคราว (NON - Immigrant) รวมถึง VISA ตาม MOU (1.2) มีใบสำคัญถิ่นที่อยู่ (รวมคนต่างด้าวตลอดชีพ)

(2) แจ้งการทำงานให้อธิบดีทราบ

1.2 คนต่างด้าวที่ขออนุญาตการทำงานตามมาตรา 10

(1) มี VISA ประเภทเข้ามาชั่วคราว (NON - Immigrant) รวมถึง VISA ตาม MOU (2) มีใบสำคัญถิ่นที่อยู่ (รวมคนต่างด้าวตลอดชีพ)



ตาราง 12 จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน จำแนกตามประเภท และภูมิภาค ณ เดือนธันวาคม 2550

ภูมิภาค	แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน (คน)										
	รวมทั้งหมด	มาตรา 12 ยกเว้น ตามมติ กรม.	แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา)								
			รวม 3 สัญชาติ	แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติตามมติ ครม. 2549				แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในเขตพัฒนา พิเศษเฉพาะกิจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้			
				รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา	รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา
กรุงเทพมหานคร	93,214	5,959	87,255	87,255	80,058	5,072	2,125	0	0	0	0
ภาคกลาง	238,122	12,558	225,564	225,564	195,041	9,695	20,828	0	0	0	0
ภาคเหนือ	118,555	29,228	89,327	89,327	88,428	769	130	0	0	0	0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	8,005	377	7,628	7,628	3,114	3,881	633	0	0	0	0
ภาคใต้	138,717	2,219	136,498	125,958	122,641	2,242	1,075	10,540	8,809	426	1,305
ทั่วประเทศ	596,613	50,341	546,272	535,732	489,282	21,659	24,791	10,540	8,809	426	1,305

ที่มา : กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

หมายเหตุ : แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่ขออนุญาตการทำงานตามมาตรา 12 (1) - (4)

- (1) คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศฯ (ทำงานได้ 27 อาชีพ)
- (2) คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาตฯ แบ่งเป็น
 - ชนกลุ่มน้อยบนพื้นที่สูง ได้แก่ ไทยใหญ่ กระเหรี่ยง แม้ว เป็นต้น (ทำงานได้ 27 อาชีพ)
 - คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันฯ ตามมติคณะรัฐมนตรี ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา (ทำงานได้ 2 อาชีพ คือ กรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน)
- (3) คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย (ทำงานได้ 27 อาชีพ)
- (4) คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติฯ (ทำงานได้ 27 อาชีพ)



ตาราง 13 สรุปผลการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา
ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 19 ธันวาคม 2549
ระหว่างวันที่ 15 มกราคม – 30 มิถุนายน 2550

ภูมิภาค	การต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 19 ธันวาคม 2549 (คน)																							
	กลุ่มใบอนุญาตทำงานหมด 28 ก.พ 50								กลุ่มใบอนุญาตทำงานหมด 30 มิ.ย 50								รวม 2 กลุ่ม							
	นายจ้าง	รวม	พม่า		ลาว		กัมพูชา		นายจ้าง	รวม	พม่า		ลาว		กัมพูชา		นายจ้าง	รวม	พม่า		ลาว		กัมพูชา	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
กรุงเทพมหานคร	9,034	19,972	7,660	7,639	1,255	1,873	860	685	33,489	67,283	29,799	34,960	904	1,040	325	255	42,523	87,255	37,459	42,599	2,159	2,913	1,185	940
ภาคกลาง	12,679	68,829	30,121	26,507	2,118	2,124	4,943	3,016	39,386	156,735	77,052	61,361	2,800	2,653	8,169	4,700	52,065	225,564	107,173	87,868	4,918	4,777	13,112	7,716
ภาคเหนือ	5,410	20,249	8,344	11,595	124	153	12	21	22,459	69,078	32,847	35,642	232	260	39	58	27,869	89,327	41,191	47,237	356	413	51	79
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1,003	1,808	292	201	295	778	130	112	4,087	5,820	1,563	1,058	1,098	1,710	146	245	5,090	7,628	1,855	1,259	1,393	2,488	276	357
ภาคใต้	7,216	30,431	18,132	10,957	488	311	384	159	22,437	95,527	57,762	35,790	861	582	439	93	29,653	125,958	75,894	46,747	1,349	893	823	252
ทั่วประเทศ	35,342	141,289	64,549	56,899	4,280	5,239	6,329	3,993	121,858	394,443	199,023	168,811	5,895	6,245	9,118	5,351	157,200	535,732	263,572	225,710	10,175	11,484	15,447	9,344

ที่มา : กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ข้อมูล ณ วันที่ 23 สิงหาคม 2550



ตาราง 14 การฝึกอบรมเข้าทำงาน / ยกระดับ/ฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงาน จำแนกตามภูมิภาคและกลุ่มอาชีพ ไตรมาส 3 และ 4 ปี 2550

กลุ่มอาชีพ	ไตรมาส 3/2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)						ไตรมาส 4/2550 (ตุลาคม – ธันวาคม 2550)					
	กรุงเทพฯ	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้	ทั่วราชอาณาจักร	กรุงเทพฯ	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้	ทั่วราชอาณาจักร
การฝึกอบรมเข้าทำงาน												
1. ช่างก่อสร้าง	0	23	17	110	76	226	11	9	19	37	23	99
2. ช่างอุตสาหกรรม	0	40	25	63	34	162	2	56	72	149	92	371
3. ช่างเครื่องกล	27	134	76	194	55	486	0	165	280	389	302	1,136
4. ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์	53	155	133	301	90	732	0	211	299	324	320	1,154
5. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	0	74	53	257	120	504	2	137	91	246	88	564
6. เกษตรอุตสาหกรรม	0	0	0	0	0	0	0	0	28	0	0	28
7. ธุรกิจและบริการ	15	651	93	199	82	1,040	28	343	311	393	66	1,141
รวม	95	1,077	397	1,124	457	3,150	43	921	1,100	1,538	891	4,493
ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน												
1. ช่างก่อสร้าง	0	693	351	450	262	1,756	27	1,069	831	586	158	2,671
2. ช่างอุตสาหกรรม	10	847	352	471	196	1,876	16	1,198	338	686	266	2,504
3. ช่างเครื่องกล	0	1,466	617	517	377	2,977	49	1,818	856	823	208	3,754
4. ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์	156	2,674	814	1,545	522	5,711	263	2,281	1,882	1,542	427	6,395
5. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	0	577	869	1,123	485	3,054	0	275	1,277	549	547	2,648
6. เกษตรอุตสาหกรรม	0	0	20	133	0	153	0	80	40	0	0	120
7. ธุรกิจและบริการ	603	6,766	2,862	4,352	5,222	19,805	447	4,699	2,648	2,758	4,188	14,740
รวม	769	13,023	5,885	8,591	7,064	35,332	802	11,420	7,872	6,944	5,794	32,832
ฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงาน												
1. ช่างก่อสร้าง	15	1,076	802	1,178	103	3,174	14	495	1,179	487	115	2,290
2. ช่างอุตสาหกรรม	33	187	162	255	20	657	0	237	73	283	126	719
3. ช่างเครื่องกล	0	251	183	692	82	1,208	0	288	236	428	325	1,277
4. ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์	30	491	358	615	266	1,760	67	251	430	226	129	1,103
5. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	0	1,492	922	1,292	669	4,375	0	1,585	1,430	1,968	1,215	6,198
6. เกษตรอุตสาหกรรม	0	0	0	116	30	146	0	44	0	358	23	425
7. ธุรกิจและบริการ	325	2,718	597	1,873	726	6,239	551	1,316	874	1,521	571	4,833
รวม	403	6,215	3,024	6,021	1,896	17,559	632	4,216	4,222	5,271	2,504	16,845

ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ตาราง 15 การตรวจแรงงานจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 4 ปี 2550 (ตุลาคม - ธันวาคม 2550)

ขนาดสถานประกอบการ	สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ (คน)				ผลการตรวจ (แห่ง)		การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ (แห่ง)				
		ชาย	หญิง	เด็ก	รวม	ปฏิบัติถูกต้อง	ปฏิบัติไม่ถูกต้อง	แนะนำ	ออกหนังสือเชิญพบ	ออกคำสั่งให้ดำเนินการ	เปรียบเทียบปรับ	ส่งเรื่องดำเนินคดี
1 - 4 คน	3,542	4,675	4,006	14	8,695	3,265	277	259	18	0	0	0
5 - 9 คน	2,688	10,007	8,304	24	18,335	2,421	267	247	18	2	0	0
10 - 19 คน	1,971	15,122	11,978	82	27,182	1,456	515	497	16	1	1	0
20 - 49 คน	2,114	37,939	29,108	253	67,300	1,647	467	445	14	4	0	4
50 - 99 คน	906	35,096	28,762	266	64,124	681	225	215	5	5	0	0
100 - 299 คน	815	69,910	67,351	293	137,554	646	169	157	5	7	0	0
300 - 499 คน	189	32,467	37,767	111	70,345	160	29	27	1	1	0	0
500 - 999 คน	113	35,676	39,885	1,607	77,168	96	17	16	1	0	0	0
1,000 คน ⁺	64	43,847	78,887	23	122,757	56	8	6	1	1	0	0
รวม	12,402	284,739	306,048	2,673	593,460	10,428	1,974	1,869	79	21	1	4

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูลประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ Online ณ วันที่ 11 มกราคม 2551)



ตาราง 16 การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 4 ปี 2550 (ตุลาคม - ธันวาคม 2550)

ขนาดสถาน ประกอบการ	สถาน ประกอบการ ที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ (คน)				ผลการตรวจ (แห่ง)		การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ (แห่ง)					
		ชาย	หญิง	เด็ก	รวม	ปฏิบัติ ถูกต้อง	ปฏิบัติ ไม่ถูกต้อง	แนะนำ	ออกคำสั่ง				ส่งเรื่อง ดำเนินคดี
									สั่งเอกสาร	พบ	ปรับปรุง	หยุดการใช้ เครื่องจักร	
1 - 4 คน	795	1,163	869	10	2,032	717	78	78	0	0	0	0	0
5 - 9 คน	706	2,875	1,984	26	4,859	606	100	98	0	2	0	0	1
10 - 19 คน	748	6,232	4,241	18	10,473	574	174	165	1	6	2	0	0
20 - 49 คน	1,018	19,655	13,356	156	33,011	709	309	292	0	10	5	0	2
50 - 99 คน	581	23,672	17,500	144	41,172	377	204	192	3	3	7	0	2
100 - 299 คน	582	52,103	45,140	57	97,243	383	199	179	0	6	13	0	1
300 - 499 คน	148	28,306	26,676	364	54,982	91	57	49	0	0	8	0	1
500 - 999 คน	83	28,819	28,483	101	57,302	52	31	29	0	0	2	0	0
1,000 คน ⁺	69	69,478	68,127	149	137,605	46	23	22	0	1	2	0	0
รวม	4,730	232,303	206,376	1,025	438,679	3,555	1,175	1,104	4	28	39	0	7

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูลประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ Online ณ วันที่ 10 มกราคม 2551)

หมายเหตุ : 1. สถานประกอบกิจการแต่ละแห่งที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง อาจมีการดำเนินการของเจ้าหน้าที่มากกว่า 1 กรณี

2. จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการตรวจชาย, หญิง ได้รวมจำนวนลูกจ้างเด็กไว้ด้วยแล้ว



ตาราง 17 การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม ไตรมาส 4 ปี 2550 (ตุลาคม - ธันวาคม 2550)

ประเภทอุตสาหกรรม	สปก ที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้าง ที่ผ่านการตรวจ (คน)	ผลการตรวจ (แห่ง)		การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ (แห่ง)					
			ปฏิบัติถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	แนะนำ	ออกคำสั่ง				สิ่งเรื่อดำเนินคดี
						สั่งเอกสาร	พบ	ปรับปรุง	หยุดการใช้เครื่องจักร	
1. เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	41	1,435	35	6	5	0	0	1	0	0
2. การประมง	14	396	12	2	1	1	0	0	0	1
3. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	74	2,535	57	17	16	0	0	0	0	1
4. การผลิต	1,516	247,933	1,033	483	443	3	7	33	0	2
5. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	25	2,846	19	6	6	0	0	0	0	0
6. การก่อสร้าง	455	34,723	272	183	160	0	21	1	0	1
7. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน	1,486	44,347	1,238	248	246	0	0	1	0	1
8. โรงแรม และภัตตาคาร	450	30,701	338	112	112	0	0	1	0	0
9. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	145	31,595	106	39	39	0	0	0	0	0
10. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	165	9,363	149	16	15	0	0	1	0	0
11. กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจการทางธุรกิจ	222	14,484	180	42	41	0	0	0	0	1
12. การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13. การศึกษา	26	564	21	5	5	0	0	0	0	0
14. งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	32	8,967	28	4	4	0	0	0	0	0
15. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	78	8,732	66	12	11	0	0	1	0	0
16. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	1	58	1	0	0	0	0	0	0	0
17. องค์การระหว่างประเทศ และองค์การต่างประเทศอื่น ๆ และสมาชิก	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18. ไม่ทราบ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม	4,730	438,679	3,555	1,175	1,104	4	28	39	0	7

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูลประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ Online ณ วันที่ 10 มกราคม 2550)

หมายเหตุ : สถานประกอบการ แต่ละแห่งที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง อาจมีการดำเนินการของเจ้าหน้าที่มากกว่า 1 กรณี



ตาราง 18 ข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาท/ข้อขัดแย้ง ไตรมาส 3 - 4 ปี 2550

ข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาท/ข้อขัดแย้ง	ไตรมาส 3/2550 (กรกฎาคม – กันยายน 2550)			ไตรมาส 4/2550* (ตุลาคม - ธันวาคม 2550)		
	แห่ง	ครั้ง	คน	แห่ง	ครั้ง	คน
การแจ้ง/ยุติข้อเรียกร้อง						
1. การแจ้งข้อเรียกร้อง	71	83	73,312	64	71	34,851
2. การยุติข้อเรียกร้อง	68	78	71,037	52	56	30,461
2.1 การยุติโดยไม่เกิดข้อพิพาทแรงงาน	55	65	68,441	36	36	24,081
- ตกลงกันเอง	55	65	68,441	35	35	24,025
- ถอนข้อเรียกร้อง	0	0	0	0	0	0
- อื่น ๆ	0	0	0	1	1	56
2.2 การเกิดข้อพิพาทแรงงาน	13	13	2,596	18	20	6,489
3. ข้อเรียกร้องยังไม่ยุติ	4	5	2,379	13	15	4,445
การเกิดข้อพิพาท/ยุติข้อพิพาท						
1. การเกิดข้อพิพาทแรงงาน	18	18	22,339	18	20	6,489
2. การยุติข้อพิพาทแรงงาน	18	18	22,339	13	15	4,622
- ยุติภายใน 5 วัน	5	5	701	5	5	790
- ยุติเกิน 5 วัน	12	12	21,117	8	10	3,832
- ชี้ขาดโดยบังคับ	0	0	0	0	0	0
- ชี้ขาดโดยสมัครใจ	0	0	0	0	0	0
- อื่น ๆ	1	1	521	0	0	0
3. ข้อพิพาทแรงงานยังไม่ยุติ	0	0	0	5	5	1,867
การเกิดข้อขัดแย้ง/ยุติข้อขัดแย้ง						
1. การเกิดข้อขัดแย้ง	27	31	10,620	16	18	4,152
2. การยุติข้อขัดแย้ง	23	27	5,327	12	14	3,176
- ตกลงกันได้	18	22	2,457	11	12	2,927
- ถอนเรื่อง	1	1	1	1	1	230
- ฟ้องศาลแรงงาน	1	1	7	0	0	0
- อื่น ๆ	3	3	2,892	1	1	25
3. การผลงาน	0	0	0	0	0	0
4. ข้อขัดแย้งยังไม่ยุติ	4	4	5,263	4	4	976

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (*ข้อมูลได้จากการประมวลผลทางระบบ Web Application ไตรมาส 3/2550 ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม 2551 ไตรมาส 4/2550 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มกราคม 2551)

หมายเหตุ : สถานประกอบการบางแห่งมีการยุติข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาท/ข้อขัดแย้ง ได้มากกว่า 1 กรณี



ตาราง 19 จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้าง จำแนกตามภูมิภาคและขนาดสถานประกอบการ ณ เดือนธันวาคม 2550

ภูมิภาค ขนาดสปก.	กรุงเทพมหานคร		ภาคกลาง และปริมณฑล		ภาคเหนือ		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้		ทั่วราชอาณาจักร	
	สปก. (แห่ง)	ผปต. (คน)	สปก. (แห่ง)	ผปต. (คน)	สปก. (แห่ง)	ผปต. (คน)	สปก. (แห่ง)	ผปต. (คน)	สปก. (แห่ง)	ผปต. (คน)	สปก. (แห่ง)	ผปต. (คน)
< 10 คน	97,540	354,810	73,447	269,591	32,530	109,802	33,442	107,272	29,847	101,012	266,806	942,487
10 - 19 คน	20,293	273,031	16,559	224,030	5,738	76,694	5,315	72,158	4,736	63,159	52,641	709,072
20 - 49 คน	13,239	400,889	12,676	391,885	3,256	96,908	3,382	100,743	2,936	88,270	35,489	1,078,695
50 - 99 คน	4,390	303,111	5,086	357,064	954	65,388	997	68,826	1,027	70,873	12,454	865,262
100 - 199 คน	2,370	330,934	3,347	469,239	427	59,151	491	68,025	524	72,316	7,159	999,665
200 - 499 คน	1,452	443,617	2,428	750,369	246	74,411	271	81,035	298	90,550	4,695	1,439,982
500 - 999 คน	456	309,949	766	532,805	83	57,380	92	61,882	69	45,655	1,466	1,007,671
≥1,000 คน	269	658,856	424	866,074	27	59,780	49	100,077	27	53,641	796	1,738,428
รวม	140,009	3,075,197	114,733	3,861,057	43,261	599,514	44,039	660,018	39,464	585,476	381,506	8,781,262

ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หมายเหตุ : สปก. = สถานประกอบการ ผปต. = ผู้ประกันตน



ตาราง 20 ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน

ตัวชี้วัด	ไตรมาส 1/2549	ไตรมาส 2/2549	ไตรมาส 3/2549	ไตรมาส 4/2549	ไตรมาส 1/2550	ไตรมาส 2/2550	ไตรมาส 3/2550	ไตรมาส 4/2550
อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน	70.87	72.22	72.95	72.67	71.07	71.91	73.58	72.56*
อัตราการจ้างงานในภาคเกษตรต่อกำลังแรงงานผู้มีงานทำ	35.81	38.59	42.14	42.09	36.16	38.13	41.73	39.12*
อัตราการจ้างงานนอกภาคเกษตรต่อกำลังแรงงานผู้มีงานทำ	64.19	61.41	57.86	57.91	63.84	61.87	58.27	60.88*
อัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต	16.64	15.83	14.60	14.69	16.38	15.92	15.07	16.29*
อัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่าง	18.38	33.14	32.57	28.58	29.34	49.81	57.88	40.88
อัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงาน	35.13	41.87	47.44	43.83	32.78	37.66	46.75	39.97
อัตราการว่างงาน - ทวีราชอาณาจักร	1.87	1.67	1.22	1.31	1.63	1.61	1.18	1.26*
อัตราการว่างงาน - กรุงเทพมหานคร	1.41	2.04	1.59	1.11	1.19	1.48	1.28	1.06*
อัตราการว่างงาน - ภาคกลาง	1.48	1.58	1.38	1.23	1.24	1.54	1.38	1.48*
อัตราการว่างงาน - ภาคเหนือ	1.89	1.47	0.96	1.32	1.57	1.81	1.28	1.13*
อัตราการว่างงาน - ภาคตะวันออก / เหนือ	2.49	1.73	1.14	1.35	2.22	1.62	0.97	1.19*
อัตราการว่างงาน - ภาคใต้	1.52	1.63	1.17	1.56	1.44	1.54	1.06	1.34*
อัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการ	18.86	17.13	15.79	20.00	20.74	18.24	12.98	15.92*
อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดความปลอดภัยของสถานประกอบการ	11.36	13.57	11.83	17.47	21.62	18.07	16.69	24.84*
อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงานต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง	5.82	2.63	2.61	5.20	3.35	5.36	4.55	4.46*
อัตราการเกิดข้อขัดแย้งต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง	4.23	2.89	1.83	5.20	9.80	9.45	6.82	3.96*
อัตราของสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม	97.00	97.31	97.36	97.66	97.70	96.92	96.24	94.52

หมายเหตุ : * ข้อมูลเบื้องต้นหรือประมาณการ



ขอเชิญร่วมเป็นเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์
กลุ่มงานวิจัย ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน
เพื่อรวบรวมผลงานวิจัยด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
แรงงาน สถาบันการศึกษาต่างๆ รวมถึงองค์กรเอกชน และเผยแพร่ใน
ระบบฐานข้อมูลผ่านทาง [Website](#) ของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ข้าราชการ
นักวิชาการ นักศึกษา และประชาชนทั่วไปได้มีโอกาสค้นคว้าหาความรู้เป็น
ประโยชน์ต่อการตัดสินใจและวางแผนบริหารด้านแรงงาน รวมถึงเพื่อ
ประโยชน์ต่อการศึกษาต่อเนื่อง โดยขณะนี้ได้รวบรวมผลงานวิจัย
และบทความในวิทยานิพนธ์ด้านแรงงานไว้จำนวนหนึ่ง ซึ่งสามารถ
เข้าเยี่ยมชมได้ที่ www.mol.go.th เลือกรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน
หรือ <http://research.mol.go.th>

ในโอกาสนี้ กระทรวงแรงงาน จึงขอเชิญร่วมเป็นเครือข่าย
งานวิจัยด้านแรงงาน ด้วยการเข้าเยี่ยมชม Website ฐานข้อมูลการวิจัย
ด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานที่ www.mol.go.th เลือกรวบรวม
ข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน หรือ <http://research.mol.go.th> เพื่อดำเนินผลงาน
วิจัยที่สนใจหรือต้องการศึกษา ร่วมเผยแพร่ผลงานวิจัย/วิทยานิพนธ์
ด้านแรงงานที่ท่านจัดทำขึ้น ร่วมแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะ
ผลงานวิจัยด้านแรงงานที่พบเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการแรงงาน
หรือการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมหรือขอคำแนะนำได้ที่ กลุ่มงานวิจัย
สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
หมายเลขโทรศัพท์ 0-2232-1418-20

แบบสอบถามความคิดเห็น “รายงานสถานการณ์แรงงาน”

1. ประเภทของหน่วยงาน / ธุรกิจ / กิจกรรม ของท่าน.....
2. ท่านได้อ่าน “รายงานสถานการณ์แรงงาน” จาก
☐ Website กระทรวงแรงงาน ☐ รูปเล่มหนังสือ
3. ท่านคิดว่า “รายงานสถานการณ์แรงงาน” มีประโยชน์ในระดับใด
☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย
4. ท่านคิดว่า “รายงานสถานการณ์แรงงาน” มีเนื้อหาสาระโดยรวมเป็นอย่างไร
☐ ดีมาก ☐ ดีปานกลาง ☐ ค่อนข้างน้อย
5. ท่านมีความพึงพอใจในรายงานสถานการณ์แรงงานโดยรวม ระดับใด
☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย
6. ถ้าท่านคิดว่าควรปรับปรุง ควรปรับปรุงเป็นอย่างไร
1).....
2).....
3).....
7. เนื้อหารายงานสถานการณ์แรงงานที่ท่านสนใจ (เรียงลำดับจากมากไปน้อย)
☐ บทสรุปผู้บริหาร ☐ สารพันงานวิจัย ☐ เก็บข่าวมาฝาก
☐ ภาวะเศรษฐกิจโดยรวม ☐ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ☐ สะกิดต่อมหา/วิธีคิดวิธีทำงาน
☐ สถานการณ์แรงงาน ☐ ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน
☐ ข่าว/บทความแรงงานต่างประเทศ ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....
8. ท่านคิดว่าควรเพิ่มเนื้อหาสาระในเรื่องใด
1).....
2).....
3).....
9. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี).....
.....

ร่วมแสดงความคิดเห็นโดยส่งแบบสอบถามได้ที่ กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง กรุงเทพฯ 10400
โทรสาร : 0 2643 4374 E-mail : rc@mol.go.th



คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายจุฑาธวัช	อินทรสุขศรี	ปลัดกระทรวงแรงงาน
นายไพโรจน์	สุขสัมฤทธิ์	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นายชัยยุทธ	ขวลิตนิธิกุล	ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน
นายชัยวัฒน์	เกิดผล	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้จัดทำ

นางสาววิจิตต์	สุวรรณะบุญ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัย
นางสาวบุษกร	จันทร์แจ่มศรี	นักวิชาการแรงงาน 7ว
นางสาวมาลี	จันทร์วัฒมรังกุล	นักวิชาการแรงงาน 7ว
นางสาวพรพิมล	ตันเจริญผล	นักวิชาการแรงงาน 4
นางสาววลัยพร	เกสโร	นักวิชาการแรงงาน 3
นายเรืองศักดิ์	รุ่งจินตามัย	นักวิชาการสถิติ
นางสาวสมพร	ชมศรีวรรณ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
นางสาวสรสณีย์	ศีกสม	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
นางสาวญาณภา	สุวรรณจักร	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
นางสาวสุนทรี	พูนน้อย	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
นางสาววิไลพร	บัวแก้ว	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

ขอขอบคุณผู้ร่วมจัดทำ

ทุกกรม / สำนักงานประกันสังคม ผู้อำนวยการสำนัก กลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่
ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมตลอดถึงหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
ในการจัดทำสถานการณ์แรงงาน

- ข้อมูลที่ปรากฏในรายงานสถานการณ์แรงงานฉบับนี้ เป็นข้อมูลเบื้องต้นหรือค่าประมาณการ
- ท่านสามารถติดตามรายละเอียดเนื้อหาสถานการณ์แรงงานทุกฉบับได้ที่ www.mol.go.th
- หากท่านมีข้อสงสัยหรือข้อเสนอแนะประการใด กรุณาติดต่อ กลุ่มงานวิจัย
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หมายเลข 0 2232 1418-20

วิสัยทัศน์กระทรวงแรงงาน
“ แรงงานมีผลิตภาพสูง
มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ”

ค้นหางานวิจัยด้านแรงงาน

ที่อยากรู้ได้ที่

ฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน

www.mol.go.th หรือ <http://research.mol.go.th>

The screenshot shows the homepage of the research database. At the top, there is a header with the Ministry of Labour logo and the text 'กระทรวงแรงงาน' (Ministry of Labour) and 'ฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน' (Research Database on Labour). Below the header, there is a navigation bar with 'กลุ่มงานวิจัย' (Research Groups) and 'สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์' (Policy and Strategy Unit). The main content area is divided into four columns: 'รายงานวิจัยที่น่าสนใจ' (Interesting Research Reports), 'ตารางวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย' (Research Data Analysis Table), 'Link สถาบันวิจัย' (Research Institute Links), and 'ระบบออนไลน์' (Online System). The 'Interesting Research Reports' column features a list of research topics and a grid of report covers. The 'Research Data Analysis Table' column lists various research categories and a table of data. The 'Research Institute Links' column lists various research institutes and their websites. The 'Online System' column lists various online services and systems. At the bottom of the page, there is a large yellow banner with the text 'http://research.mol.go.th'.

Address <http://research.mol.go.th/>

กระทรวงแรงงาน

กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

ฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน

รายงานวิจัยที่น่าสนใจ

ตารางวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย

Link สถาบันวิจัย

ระบบออนไลน์

<http://research.mol.go.th>