

**สถานการณ์แรงงาน
ไตรมาส 2 ปี 2549
(เมษายน - มิถุนายน 2549)**



Ministry of Labour



ปีที่ 2 ฉบับที่ 2

**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กระทรวงแรงงาน**



“...คุณธรรมซึ่งเป็นที่ตั้งของความสามัคคี ที่ทำให้คนไทยสามารถร่วมมือร่วมใจกัน
รักษาและพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เจริญรุ่งเรืองสืบต่อกันมาได้ตลอดรอดฝั่ง...

ประการแรก

คือ การที่ทุกคน คิด พูด ทำ ด้วยความเมตตา มุ่งดี มุ่งเจริญต่อกัน

ประการที่สอง

คือ การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานงาน ประสานประโยชน์กัน ให้งาน
ที่สำเร็จผล ทั้งแก่ตนแก่ผู้อื่น และแก่ประเทศชาติ

ประการที่สาม

คือ การที่ทุกคนประพฤติ ปฏิบัติตน อยู่ในความสุจริต
ในกฎกติกา และในระเบียบแบบแผนโดยเท่าเทียม เสมอกัน

ประการที่สี่

คือ การที่ต่างคนต่างพยายามทำความดีทำความเห็นของตน ให้ถูกต้องเที่ยงตรงและ
มั่นคงอยู่ในเหตุในผล...”

พระราชดำรัสในการเสด็จออกมหาสมาคม ในงานพิธีฉลองสิริราชสมบัติครบ ๖๐ ปี

ณ พระที่นั่งอนันตสมาคม วันศุกร์ที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๙

คำนำ

กระทรวงแรงงานได้จัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานขึ้น อันเป็นผลจากการลงนามใน คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ตามแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง แรงงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ตัวชี้วัดที่ 3.3 ร้อยละความสำเร็จของการนำเสนอรายงานภาวะแรงงานรายไตรมาสและประจำปี โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอข้อมูลด้านเศรษฐกิจและแรงงานที่สำคัญ ข้อมูลตัวชี้วัดภาวะแรงงาน รวมถึง ข่าวสาร บทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน อาทิ แรงงานไทยในต่างประเทศ เก็บข่าวมาฝาก ผลงานวิจัยที่น่าสนใจในคอลัมน์สารพันงานวิจัย เป็นต้น เพื่อมุ่งหวังเผยแพร่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้สนใจทั่วไป

รายงานสถานการณ์แรงงาน กำหนดจัดทำเป็นรายไตรมาส เริ่มตั้งแต่ไตรมาส 4 ปี 2548 คือเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2548 เป็นต้นไป สำหรับฉบับนี้เป็นรายงานประจำไตรมาส 2 ปี 2549 ซึ่งเป็นการรายงานข้อมูลในช่วงเดือนเมษายน – มิถุนายน 2549 เพื่อให้รายงานสถานการณ์ แรงงาน สามารถเผยแพร่ได้ทันตามกำหนดเวลา กระทรวงแรงงานจึงได้ใช้ข้อมูลเบื้องต้นหรือข้อมูล ประมาณการของหน่วยงานต่าง ๆ มาประกอบการวิเคราะห์จัดทำรายงาน โดยฉบับนี้ได้เพิ่มเติมเนื้อหา กฎหมายด้านแรงงานตามข้อเสนอแนะจากผู้อ่านในฉบับที่แล้ว กระทรวงแรงงานจะได้พยายามปรับปรุง รูปแบบรายงานเพื่อให้มีเนื้อหาตรงตามเจตนารมณ์ของทุกท่านต่อไป ซึ่งท่านสามารถติดตามรายละเอียด สถานการณ์แรงงานทุกฉบับได้จาก Website www.mol.go.th

ข้อมูล และบทความที่ปรากฏในรายงานสถานการณ์แรงงานฉบับนี้ เป็นผลมาจาก ความร่วมมือในการสนับสนุนข้อมูลของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และ สำนักงานประกันสังคม และหน่วยงานภายนอก อาทิ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย ฯลฯ ร่วมด้วย กระทรวงแรงงานจึง ขอขอบคุณทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสถานการณ์แรงงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจทั่วไป



(นายไพศาล พฤฒิพร)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน รักษาราชการแทน

ปลัดกระทรวงแรงงาน

สิงหาคม 2549

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	1
ภาวะเศรษฐกิจโดยรวม	5
สถานการณ์แรงงาน	8
➤ กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน	8
➤ การส่งเสริมการมีงานทำ	12
♣ การจัดหางานในประเทศ	12
♣ ความต้องการแรงงานภาคเอกชน	17
♣ แรงงานต่างด้าว	19
♣ แรงงานไทยในต่างประเทศ	21
➤ การพัฒนาศักยภาพแรงงาน	23
➤ การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ	25
♣ การตรวจแรงงาน	25
♣ การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน	30
♣ การแรงงานสัมพันธ์	31
♣ การเลิกจ้างแรงงาน	33
♣ การสวัสดิการ	34
➤ การประกันสังคม	34
ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน	38
บทวิเคราะห์ผลกระทบของการขึ้นราคาน้ำมัน	46
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	53
สารพันงานวิจัย	54
กฎหมายน่ารู้	62
เปิดบ้าน เปิดใจ....เปิดรับความคิด.... สู่ก้าวใหม่กระทรวงแรงงาน	64
การหาทางปรับปรุงที่จะนำไปสู่สภาพการทำงานที่ดี (Decent Work) ...	67
เก็บข่าวมาฝาก	72
ร่วมเป็นเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน	75
ประกาศรายชื่อผู้ได้รับรางวัล	76
ตารางภาคผนวก	77

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงาน ไตรมาส 2 ปี 2549 มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ภาวะเศรษฐกิจ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระบุว่าเศรษฐกิจไทยในไตรมาสแรกขยายตัวร้อยละ 6.0 ปรับตัวขึ้นจากที่ขยายตัวร้อยละ 4.7 ในไตรมาสที่สี่ของปี 2548 โดยมีแรงสนับสนุนหลักจากการส่งออกที่ขยายตัวได้ดีในขณะที่การนำเข้าชะลอตัวมากอุปสงค์ภายในประเทศชะลอตัวต่อเนื่อง โดยเฉพาะการลงทุนภาคเอกชน ในไตรมาสแรกอัตราเงินเฟ้อเท่ากับร้อยละ 5.7 และอัตราเงินเฟ้อพื้นฐานเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 2.6 สะท้อนให้เห็นถึงแรงกดดันจากต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้นตามราคาน้ำมันที่ถูกส่งผ่านไปยังราคาสินค้าและบริการอย่างชัดเจนมากขึ้น

สถานการณ์ด้านแรงงาน

ประชากรและกำลังแรงงาน ประชากรมีจำนวน 65.22 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 36.40 ล้านคน ผู้มีงานทำ 35.50 ล้านคน ผู้ว่างงาน 0.61 แสนคน ผู้รอฤดูกาล 0.29 แสนคน

การมีงานทำ ผู้มีงานทำจำนวน 13.70 ล้านคน หรือร้อยละ 38.59 ทำงานในภาคเกษตร ผู้มีงานทำ จำนวน 21.8 ล้านคน หรือร้อยละ 61.41 ทำงานนอกภาคเกษตร โดยทำงานในสาขาการผลิตมากที่สุด จำนวน 5.62 ล้านคน หรือ

ร้อยละ 25.78 รองลงมาคือการค้าขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์รถจักรยานยนต์ จำนวน 5.54 ล้านคน หรือร้อยละ 25.42 และผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาค่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 12.02 ล้านคน หรือร้อยละ 33.87

การว่างงาน ผู้ว่างงานทั่วประเทศมีประมาณ 6.06 แสนคน หรือมีอัตราการว่างงานร้อยละ 1.67 กรุงเทพมหานครมีอัตราการว่างงานสูงสุดคือร้อยละ 2.04 รองลงมาคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคกลาง มีอัตราการว่างงานร้อยละ 1.73 , 1.62 และ 1.58 ตามลำดับ ภาคที่มีอัตราการว่างงานน้อยที่สุดคือ ภาคเหนือ มีอัตราว่างงานร้อยละ 1.46 และระดับการศึกษาที่มีผู้ว่างงานสูงสุด คือระดับอุดมศึกษา จำนวน 1.92 แสนคน หรือร้อยละ 31.59 ของผู้ว่างงานทั้งหมด

การบริการจัดหางานในประเทศ ในช่วงไตรมาสที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน) ปี 2549 นายจ้าง/สถานประกอบการได้แจ้งตำแหน่งงานว่างจำนวน 143,977 อัตรา โดยมีผู้สมัครงาน 113,974 คน ตำแหน่งงานว่างส่วนใหญ่จะอยู่ที่ภาคกลางถึงร้อยละ 34.11 (49,108 อัตรา) ของตำแหน่งงานว่างทั้งหมดและการบรรจุงานจะมีอัตราบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างร้อยละ 33.14 ซึ่งภาคที่มีการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างสูงสุดคือ ภาคใต้ ร้อยละ 65.72 ส่วนตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาพบว่า เป็นตำแหน่งระดับ ปวช.-ปวส./อนุปริญญา มีจำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 37.74 (54,330 อัตรา) ส่วนอาชีพที่มีการบรรจุงาน

มากที่สุด คือ อาชีพงานพื้นฐานต่าง ๆ ด้านการ
ขายและบริการร้อยละ 30.23 (14,425 คน) และ
อุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด
คือ การผลิต ร้อยละ 44.06 (63,438 อัตรา)

การจ้างงานภาคเอกชน กรมการจัดหางาน
ได้รวบรวมความต้องการแรงงานภาคเอกชน
จากหนังสือพิมพ์ 8 ฉบับ ได้แก่ กรุงเทพธุรกิจ
ไทยโพสต์ มติชน วัฏจักร ฐานเศรษฐกิจ
ผู้จัดการรายสัปดาห์ บางกอกโพสต์ และสมัครด่วน
พบว่าในช่วงไตรมาสที่ 2/2549 มีสถานประกอบการ
จำนวน 665 แห่ง แจ้งความต้องการแรงงาน
8,752 อัตรา อาชีพที่ต้องการแรงงานสูงสุด คือ
พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด
จำนวน 2,039 อัตรา หรือร้อยละ 23.30 ส่วน
อุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด
คือ อุตสาหกรรมบริการด้านอสังหาริมทรัพย์
การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ จำนวน 2,518
อัตรา หรือร้อยละ 28.77 และมีความต้องการ
แรงงานในระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุด
จำนวน 3,675 อัตรา หรือร้อยละ 41.99

แรงงานต่างด้าว ที่เข้าเมืองโดยถูกต้อง
ตามกฎหมายและได้รับอนุญาตให้ทำงาน ข้อมูล
เดือนมิถุนายน 2549 มีจำนวน 158,236 คน
แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นประเภทชั่วคราว
จำนวน 75,850 คน รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าว
ประเภทมาตรา 12 (ยกเว้นมติ ครม.) จำนวน
43,399 คน ประเภทส่งเสริมการลงทุน จำนวน
24,564 คน และประเภทตลอดชีพ 14,423 คน
ตามลำดับ โดยแรงงานต่างด้าวสัญชาติญี่ปุ่นมี
มากที่สุด จำนวน 21,541 คน หรือร้อยละ 14.98
(ยกเว้นประเภทตลอดชีพ)

สำหรับมติคณะรัฐมนตรี ปี 2549
กำหนดให้มีการต่อไปอนุญาตแรงงานต่างด้าว
3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชา ตั้งแต่วันที่ 1-30
มิถุนายน 2549 โดยขยายระยะเวลาการต่อไป
จนถึงวันที่ 22 สิงหาคม 2549 พบว่า ข้อมูล
ณ วันที่ 4 กรกฎาคม 2549 จำนวนแรงงาน
ต่างด้าวที่มาขอต่อไปอนุญาตรวมกับแรงงาน
ต่างด้าวที่ให้นายจ้างมายื่นจดทะเบียนแรงงาน
ต่างด้าวเพิ่มเติม ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม -21
เมษายน 2549 มีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาต
ทั้งสิ้น 560,837 คน โดยส่วนใหญ่มีสัญชาติพม่า
จำนวน 442,105 คน ร้อยละ 87.23 ซึ่งตัวเลข
ดังกล่าวต้องมีการปรับยอดอีกครั้งเมื่อสิ้นสุด
การยื่นขอต่อไปอนุญาตในเดือนสิงหาคม 2549

แรงงานไทยในต่างประเทศ ในช่วง
ไตรมาสที่ 2 ปี 2549 มีผู้แจ้งความประสงค์ไป
ทำงานต่างประเทศจำนวน 43,096 คน โดย
แรงงานที่ทำงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นผู้
มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและเป็นแรงงาน
ระดับไร้ฝีมือ ส่วนวิธีการเดินทางพบว่า
ส่วนใหญ่เป็นประเภท Re-entry มีจำนวน
14,966 คน หรือร้อยละ 37.97 และไปโดยบริษัท
จัดหางานส่งมีจำนวน 15,549 คน หรือร้อยละ
39.45 ส่วนภูมิภาคที่แรงงานไทยไปทำงานส่วน
ใหญ่จะกระจุกตัวในภูมิภาคเอเชีย ได้แก่
ไต้หวัน สิงคโปร์ มาเลเซีย และสาธารณรัฐ
เกาหลี จำนวน 29,255 คน หรือร้อยละ 74.23
ของแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด

การพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีการฝึก
เตรียมเข้าทำงานจำนวน 6,219 คน โดยกลุ่มอาชีพ
ที่มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานสูงสุด คือ ช่างกล



จำนวน 1,908 คน หรือร้อยละ 30.68 รองลงมา คือ ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ ช่างเครื่องกล จำนวน 1,834 คน หรือร้อยละ 29.49

สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2549 มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 26,858 คน โดยกลุ่มอาชีพที่ฝึกยกระดับฝีมือสูงสุด คือ กลุ่มธุรกิจและบริการ จำนวน 10,585 คน หรือร้อยละ 39.41 รองลงมา คือ กลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 6,965 คน หรือร้อยละ 25.93 มาตรฐานฝีมือแรงงานมีการทดสอบทั้งสิ้น 6,340 คน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการทดสอบมากที่สุด คือ กลุ่มธุรกิจและบริการ จำนวน 2,682 คน หรือร้อยละ 42.30 รองลงมาคือช่างเครื่องกลและกลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์

การคุ้มครองแรงงาน จากการตรวจสถานประกอบการทั้งสิ้น 10,161 แห่ง มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวน 494,813 คน ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กต่ำกว่า 10 คน ร้อยละ 51.94 โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่ร้อยละ 79.74 ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

- สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีร้อยละ 20.26 และสถานประกอบการขนาด 1 - 4 คน มีสัดส่วนการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุด คือร้อยละ 24.28

- เรื่องที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุด คือ เรื่องข้อบังคับในการทำงานมีร้อยละ 43.49 รองลงมาคือ การจ่ายค่าจ้าง วันหยุด ค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าล่วงเวลาและค่าทำงาน

- ประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน ร้อยละ 39.04 รองลงมาคือ การผลิต และโรงแรม ภัตตาคาร ร้อยละ 32.0 และร้อยละ 7.38 ตามลำดับ

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน มีการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการทั้งสิ้น 4,659 แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ จำนวน 360,228 คน พบว่าสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย จำนวน 3,996 แห่ง หรือร้อยละ 85.77 ปฏิบัติไม่ถูกต้อง จำนวน 663 แห่ง หรือร้อยละ 14.23 โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องมากที่สุด ได้แก่ ประเภทการทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน ร้อยละ 28.57 รองลงมาคือ การผลิต ร้อยละ 22.70 และการก่อสร้างร้อยละ 22.31 ตามลำดับ

การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน ในช่วงไตรมาสที่ 2 ปี 2549 มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำนวน 46,790 คน โดยส่วนใหญ่เป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในสถานประกอบการขนาดกลางที่มีลูกจ้าง 200 - 499 คน จำนวน 9,419 คน หรือร้อยละ 20.13 และสาเหตุการประสบอันตรายส่วนใหญ่มีสาเหตุจากวัตถุหรือสิ่งของตัด/บาด/ตำแทง จำนวน 11,508 คน หรือร้อยละ 24.59 ส่วนประเภทความร้ายแรงนั้นจะหยุดงานไม่เกิน 3 วันสูงสุด

การเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาทแรงงาน และข้อขัดแย้ง ในช่วงไตรมาสที่ 2 ปี 2549 มีการแจ้งข้อเรียกร้อง 15 แห่ง 16 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 7,795 คน เป็นกิจการเอกชนทั้งหมด ร้อยละ 100.0 ส่วนหน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ ในไตรมาสนี้พบว่า ไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องใดๆ และข้อเรียกร้องสามารถยุติได้โดยระบบทวิภาคี โดยตกลงกันได้ 4 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 1,690 คน โดยสามารถตกลงกันเองได้ทั้ง 4 แห่ง

สำหรับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นมีจำนวน 2 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 356 คน โดยพนักงาน ประณอมข้อพิพาทแรงงานสามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทแรงงานจนยุติได้ จำนวน 1 แห่ง ร้อยละ 50 ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 310 คน และยังไม่ยุติจำนวน 1 แห่ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 46 คน

การเลิกจ้างแรงงาน มีสถานประกอบการ กิจการที่เลิกกิจการ จำนวน 7,813 แห่ง ลูกจ้าง ถูกเลิกจ้าง 66,015 คน ส่วนใหญ่เป็นสถาน ประกอบการขนาดเล็ก 1-9 คน โดยมีสัดส่วน ร้อยละ 88.12 (6,885 แห่ง) ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง จำนวน 13,207 คน หรือร้อยละ 20.01 ของ จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมด โดยประเภท กิจการที่มีการเลิกจ้างสูงสุด คือ ประเภทการค้า เครื่องใช้ไฟฟ้า ยานพาหนะ จำนวน 1,172 แห่ง หรือร้อยละ 15.0 รองลงมาคือ ประเภทร้าน สินค้าเบ็ดเตล็ด การค้าอื่นๆ จำนวน 892 แห่ง หรือร้อยละ 11.42 และร้านอาหารโรงแรม ห้องเช่า จำนวน 640 แห่ง หรือร้อยละ 8.19

การสวัสดิการ มีการส่งเสริมให้บริการ ด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมาย กำหนด 1,690 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง

165,755 คน ดำเนินการพัฒนาศูนย์ศูนย์ เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยใน พระราชูปถัมภ์ 2 แห่ง ในพื้นที่จังหวัด นครปฐม และจังหวัดสมุทรปราการ มีบุตรหลาน ของผู้ใช้แรงงานได้รับการพัฒนาเลี้ยงดูจำนวน 1,261 คน การให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้ แรงงานในสถานประกอบการ 4 แห่ง ผู้ใช้แรงงาน ได้รับบริการ 1,674 คน ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับ สวัสดิการแรงงานให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง จำนวน 21 ครั้ง 1,115 คน และจัดการอาวณแก่น 55 ครั้ง ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ 29,821 คน

การประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน 2549 พบว่ามีสถานประกอบการที่ขึ้น ทะเบียนประกันสังคม จำนวน 370,078 แห่ง ผู้ประกันตนทั้งสิ้น 8,411,000 คน และมี สถานพยาบาลในสังกัดประกันสังคมที่เป็น สถานพยาบาลของรัฐบาลจำนวน 150 แห่ง ร้อยละ 55.76 และสถานพยาบาลเอกชน 119 แห่ง ร้อยละ 44.24 ของสถานพยาบาลทั้งหมด

กองทุนประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม 2549 มีเงินกองทุน 391,604 ล้านบาท จำนวนผู้ใช้บริการมีจำนวน 1,153,268 คน หรือร้อยละ 13.71 ของผู้ประกันตนทั้งหมด ประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้ บริการสูงสุด ได้แก่ กรณีสงเคราะห์บุตร มีจำนวน 1,001,469 คน หรือร้อยละ 86.84 ของผู้ใช้บริการ ทั้งหมด สำหรับปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ ทดแทน พบว่า การจ่ายเงินกรณีเจ็บป่วยมีการ จ่ายเงินสูงสุด ถึง 2,208.06 ล้านบาท หรือ ร้อยละ 40.26 ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย

ภาวะเศรษฐกิจโดยรวม

สรุปภาวะเศรษฐกิจไตรมาส1/ 2549

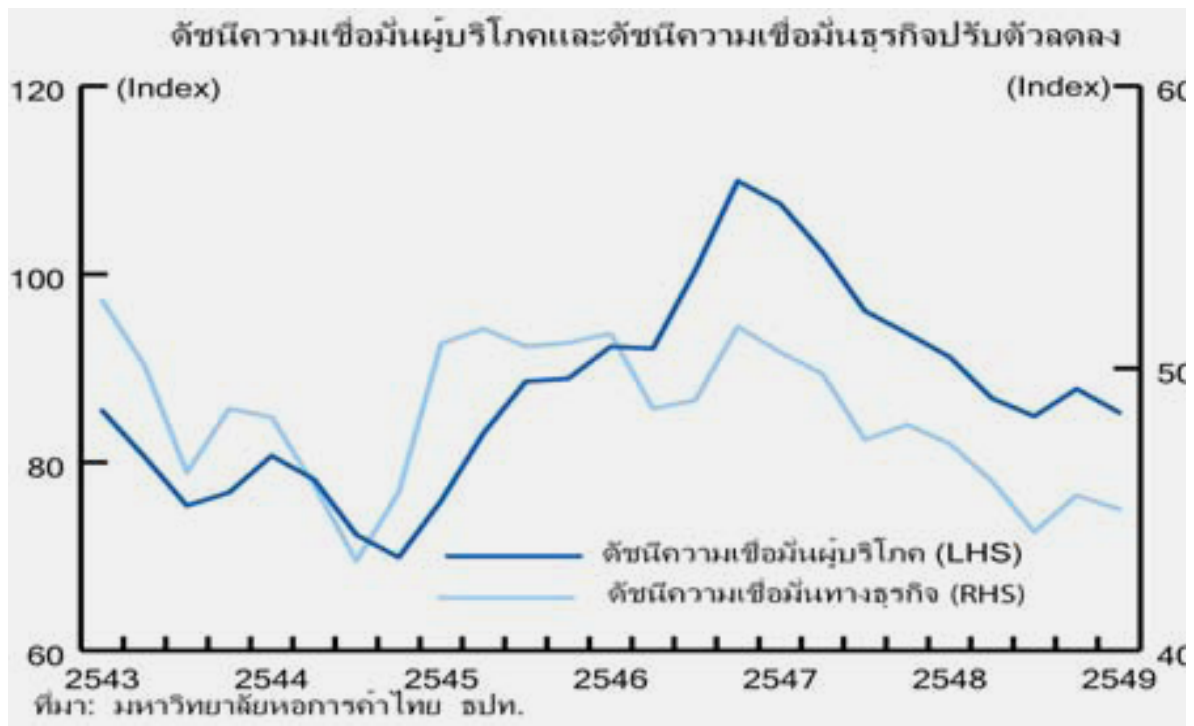
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระบุว่าเศรษฐกิจไทยในไตรมาสแรกขยายตัวร้อยละ 6.0 ปรับตัวขึ้นจากที่ขยายตัวร้อยละ 4.7 ในไตรมาสที่สี่ของปี 2548 โดยมีแรงสนับสนุนหลักจากการส่งออกที่ขยายตัวได้ดีในขณะที่การนำเข้าชะลอตัวมาก ซึ่งทำให้ดุลการค้าขาดดุลเพียง 224 ล้านดอลลาร์ สหรัฐ. ลดลงจากที่ขาดดุล 749 ล้านดอลลาร์ สหรัฐ. ในไตรมาสที่สี่ของปีที่แล้ว แต่อุปสงค์ภายในประเทศชะลอตัวต่อเนื่องโดยเฉพาะการลงทุนภาคเอกชนที่เพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 7.2 การใช้จ่ายรัฐบาล ณ ราคาคงที่ ลดลงร้อยละ 0.7 และการลงทุนภาครัฐ ณ ราคาคงที่เพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 4.7 ดังนั้นอุปสงค์ในประเทศจึงสนับสนุนการขยายตัวของเศรษฐกิจได้น้อย

การขยายตัวที่สูงขึ้นในไตรมาสแรกส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบกับฐานเศรษฐกิจที่ต่ำกว่าแนวโน้มปกติของ

ไตรมาสแรกปี 2548 (ไตรมาสแรกของปี 2548 เป็นช่วงที่เศรษฐกิจไทยขยายตัวเพียงร้อยละ 3.2 เนื่องจากได้รับผลกระทบจากราคาน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้นมาก สึนามิ และปัญหาภัยแล้ง) แต่อัตราการขยายตัวเมื่อเปรียบเทียบกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจไตรมาสต่อไตรมาสแสดงถึงสัญญาณการชะลอตัวต่อเนื่อง

การลงทุนภาคเอกชนชะลอตัวลงชัดเจนโดยขยายตัวร้อยละ 7.2 เทียบกับที่ขยายตัวร้อยละ 11.3 ของทั้งปี 2548 และร้อยละ 9.3 ในไตรมาสที่ผ่านมา ซึ่งเป็นการปรับตัวชะลอลงทั้งการลงทุนในการก่อสร้างและการลงทุนในเครื่องจักรอุปกรณ์

ความเชื่อมั่นของผู้บริโภคและผู้ประกอบการลดลงต่อเนื่องจากปัญหาราคาน้ำมันที่เพิ่มขึ้นมาก และบรรยากาศทางการเมืองที่ยังไม่มีความแน่นอน อาจจะมีผลกระทบต่อการใช้จ่ายและการตัดสินใจลงทุนในระยะสั้น



ในขณะที่การใช้จ่ายภาคครัวเรือนในไตรมาสแรกค่อนข้างทรงตัว โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.1 เท่ากับในไตรมาสที่ผ่านมา การปรับตัวของการใช้จ่ายเกิดจากผลกระทบ

มูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 17.9 ในไตรมาสแรกจากปริมาณการส่งออกที่เพิ่มขึ้นแต่ราคาชะลอตัว ซึ่งแสดงว่าผลต่อรายได้จากการส่งออกมีไม่มาก ประกอบกับค่าเงินบาทที่แข็งขึ้นทำให้รายได้ในรูปเงินบาทเพิ่มขึ้นไม่มาก

มูลค่าการนำเข้าชะลอตัวลง แม้ว่าราคาสินค้านำเข้าโดยเฉลี่ยจะเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะราคาน้ำมัน แต่ปริมาณการนำเข้าลดลงอย่างชัดเจนในไตรมาสแรกปริมาณการนำเข้าสินค้าลดลงร้อยละ 3.0 และลดลงร้อยละ 8.6 ในเดือนเมษายน

มูลค่าการค้าขาดดุล 224 ล้านดอลลาร์สหรัฐ. ในไตรมาสแรกของปี 2549 โดยที่ดุล

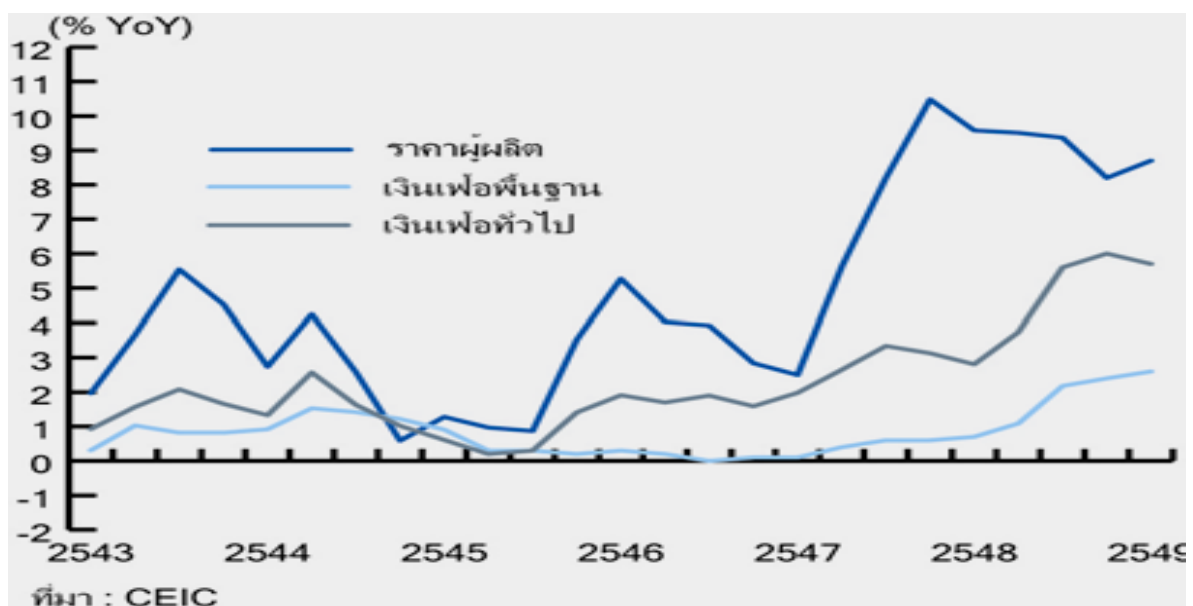
ราคาน้ำมันและราคาสินค้าที่เพิ่มขึ้นมาก และอัตราดอกเบี้ยแท้จริง ที่ปรับเพิ่มขึ้น รวมทั้งความเชื่อมั่นผู้บริโภคที่ลดลงต่อเนื่อง ตั้งแต่ช่วงต้นปี

น้ำมันสุทธิตามดุลประมาณ 4,500 ล้านดอลลาร์ สหรัฐ. เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับการขาดดุล 4,020 และ 4,239 ล้านดอลลาร์สหรัฐ. ในไตรมาส ที่สามและไตรมาสที่สี่ปี 2548 เนื่องจากราคานำเข้าน้ำมันดิบที่เพิ่มขึ้นสูงต่อเนื่องจากปีที่แล้ว ดุลสินค้าที่ไม่ใช่น้ำมันเกินดุลสุทธิประมาณ 4,092 ล้านดอลลาร์ สหรัฐ. สำหรับเดือนเมษายนดุลการค้ารวมขาดดุลประมาณ 520 ล้านดอลลาร์ สหรัฐ. โดยมูลค่าการส่งออกและนำเข้ารวมใน 4 เดือนแรกเท่ากับ 38.2 และ 38.9 พันล้านดอลลาร์ สหรัฐ. ตามลำดับ

ดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุล 1,656 ล้านดอลลาร์ สหรัฐ. ในไตรมาสแรกของปี จาก

ค่าบริการ บริจาคและเงินโอนที่เกินดุล 1,881 ล้านบาท ทรอ. สูงกว่าไตรมาสที่ผ่านมา และไตรมาสเดียวกันของในปี 2548 โดยมีรายรับจากการท่องเที่ยวและค่าขนส่งสุทธิเพิ่มขึ้น ประกอบมีรายได้ที่ส่งกลับจากแรงงานไทย ในต่างประเทศเพิ่มขึ้น ทำให้รายได้ขาดดุลน้อยกว่าไตรมาสที่แล้ว และเงินโอนสุทธิที่เพิ่มขึ้น จากค่าบริการบริจาคและเงินโอนที่เกินดุลและช่วยชดเชยการขาดดุลการค้า จึงทำให้ดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุลสำหรับในเดือนเมษายน ดุลบัญชีเดินสะพัดขาดดุล 283 ล้านบาท ทรอ.

แรงกดดันราคาสินค้าเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ในไตรมาสแรกอัตราเงินเฟ้อเท่ากับร้อยละ 5.7 และเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.0 และ 6.2 ในเดือนเมษายนและพฤษภาคมตามลำดับ อัตราเงินเฟ้อพื้นฐานในไตรมาสแรกเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 2.6 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากในสี่ไตรมาสของปี 2548 และเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.9 ในเดือนเมษายน และร้อยละ 2.7 ในเดือนพฤษภาคม สะท้อนให้เห็นถึงแรงกดดันจากต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้นตามราคาน้ำมันที่ถูกส่งผ่านไปยังราคาสินค้าและบริการอย่างชัดเจนมากขึ้น



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาส 1 แลงข่าว 5 มิถุนายน 2549)



สถานการณ์ แรงงาน

สถานการณ์แรงงานในไตรมาส 2 ปี 2549 ช่วงเดือนเมษายน – มิถุนายน 2549 จะขอนำเสนอข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับคือ

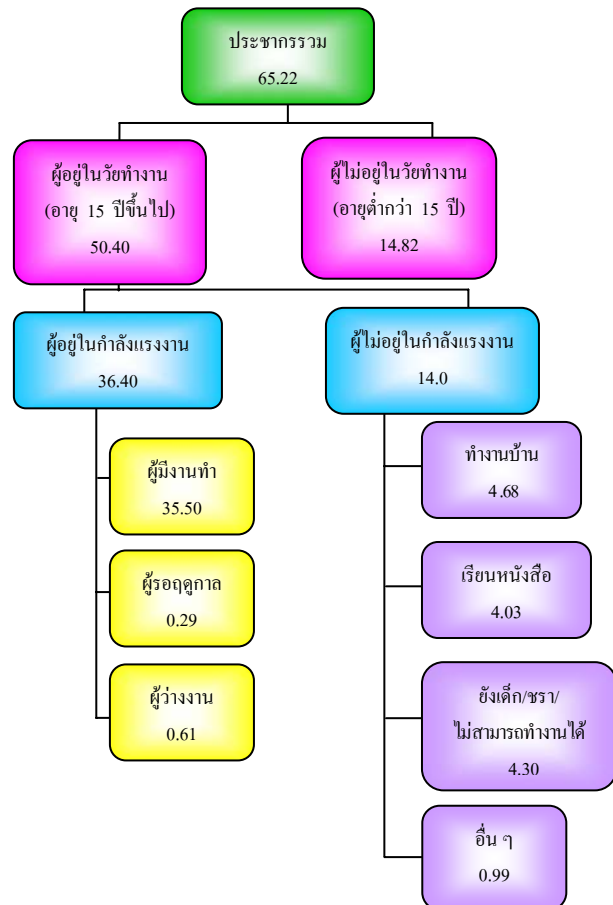
- 1) กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน
- 2) การส่งเสริมการมีงานทำ
- 3) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน
- 4) การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ
- และ 5) การประกันสังคม

1) กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน

ข้อมูลกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน เป็นข้อมูลผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในช่วงเดือนเมษายน – มิถุนายน 2549 ประเทศไทยมีประชากรเฉลี่ยทั้งสิ้น 65.22 ล้านคน โดยสัดส่วนของประชากรเพศชายมีน้อยกว่าเพศหญิงเล็กน้อย คือเพศชาย มีจำนวน 32.02 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 49.10 ขณะที่เพศหญิงมี 33.20 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 50.90 โดยประชากรทั้งหมดพบว่าเป็นผู้อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปีขึ้นไปมีจำนวน 50.40 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 77.27 ขณะที่ผู้มีอายุต่ำกว่า 15 ปี มี 14.82 ล้านคน (ร้อยละ 22.73)

แผนภูมิ 1 โครงสร้างประชากร ไตรมาส 2/2549

หน่วย : ล้านคน



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ในกลุ่มผู้อยู่ในวัยทำงาน (ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป) จำนวน 50.40 ล้านคน พบว่าเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 36.4 ล้านคน โดยจำแนกเป็นผู้มีงานทำ 35.5 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 97.53 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ขณะที่เป็นผู้ว่างงาน 0.6 ล้านคน หรือร้อยละ 1.67 ของกำลังแรงงาน และผู้รอฤดูกาล 0.29 ล้านคน (ร้อยละ 0.8) ทั้งนี้ หากเปรียบเทียบการมีงานทำระหว่างเพศ ในไตรมาสนี้จะพบว่า เพศชายมีอัตราส่วนของการมีงานทำ หรืออัตราการจ้างงานมากกว่า

เพศหญิงเพียงเล็กน้อย (คำนวณจากผู้มีงานทำ
จำแนกเพศต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำแนกเพศ)
กล่าวคือเพศชายมีอัตราร้อยละ 97.84 ขณะที่
เพศหญิงมีร้อยละ 97.15 และเมื่อพิจารณาใน
ภาพรวมจะพบว่าอัตราการมีงานทำ ซึ่งคำนวณ
จากสัดส่วนผู้ที่มีงานทำต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานมี
อัตราร้อยละ 97.53 นั้นหมายความว่าผู้อยู่ใน
กำลังแรงงาน 100 คน จะมีงานทำประมาณ
97-98 คน ส่วนอัตราว่างงานซึ่งคำนวณจากผู้
ว่างงานต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีอัตรา 1.67
โดยทั้งชายและหญิงอัตราการว่างงานมีส่วน
ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือเพศชายร้อยละ 1.66
ขณะที่เพศหญิงร้อยละ 1.67 ทั้งนี้ อัตราการ
ว่างงานในไตรมาสที่ต่ำกว่าไตรมาสที่แล้วที่มี
อัตราว่างงานภาพรวมที่ร้อยละ 1.84 อาจ
สืบเนื่องมาจากในไตรมาสที่เริ่มเข้าสู่ช่วงฤดู
การเกษตรหรือเพาะปลูก ทำให้แรงงานจาก
นอกภาคเกษตรกรรมและแรงงานรอฤดูกาลเริ่ม
ย้ายเข้าไปอยู่ในภาคเกษตรกรรมมากขึ้น
โดยเฉพาะปีนี้ฤดูฝนมาเร็วกว่าปกติทำให้มีน้ำ
สำหรับการเกษตรเพิ่มขึ้น ภาพรวมของการจ้างงาน
จึงมีสูงเกินกว่าไตรมาสที่แล้ว ขณะเดียวกันภาพรวม
ของการว่างงานก็ลดลงเนื่องจากแรงงานที่รอฤดูกาล
มีงานทำมากขึ้น ซึ่งดูได้จากกำลังแรงงานรอฤดูกาล
ที่ไตรมาส 2 นี้ลดลงอยู่ที่ร้อยละ 0.29 ขณะที่ใน
ไตรมาส 1 ปี 2549 มีร้อยละ 0.31 ซึ่งตัวเลข
การเคลื่อนย้ายแรงงานนี้จะเห็นได้ชัดยิ่งขึ้นใน
ไตรมาสต่อไป เพราะเป็นฤดูกาลเพาะปลูก
ส่วนในกลุ่มของผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ซึ่งมี
จำนวน 14.0 ล้านคน พบว่าเป็นคนทำงานบ้าน
เด็ก คนชราที่ไม่สามารถทำงานได้ และเรียน

หนังสือ โดยมีสัดส่วน คือร้อยละ 4.68 4.3 และ
4.03 ตามลำดับ รายละเอียดตามตาราง 1

**ตาราง 1 ประชากรจำแนกตามเพศและสถานภาพ
แรงงาน ไตรมาส 2 ปี 2549**

หน่วย : ล้านคน

สถานภาพแรงงาน	ชาย	หญิง	รวม
ประชากรรวม	32.02	33.20	65.22
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	24.45	25.95	50.4
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	19.86	16.53	36.4
- ผู้มีงานทำ	19.43	16.07	35.5
- ผู้ว่างงาน	0.33	0.28	0.61
- กำลังแรงงานที่รอ ฤดูกาล	0.1	0.19	0.29
ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	4.59	9.41	14.0
- ทำงานบ้าน	0.2	4.48	4.68
- เรียนหนังสือ	1.9	2.13	4.03
- ยังเด็ก ชรา / ไม่ สามารถทำงานได้	1.85	2.45	4.3
- อื่น ๆ	0.63	0.36	0.99
ประชากรอายุต่ำกว่า 15 ปี	7.57	7.25	14.82
อัตราการจ้างงานต่อกำลัง แรงงาน	97.84	97.15	97.53
อัตราการว่างงาน	1.66	1.67	1.67

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ :

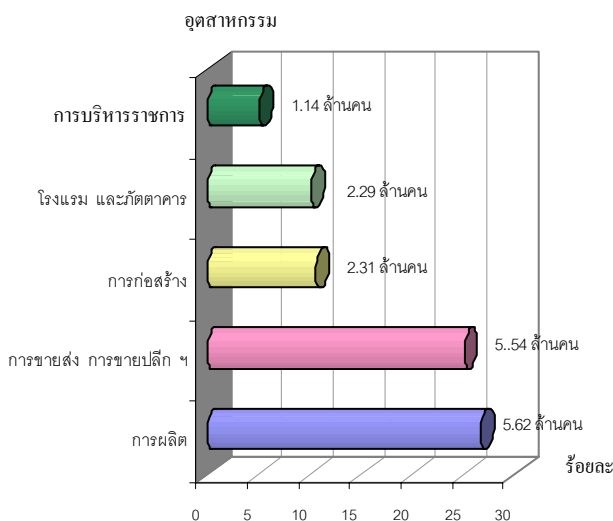
$$1. \text{ อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงาน} = \frac{\text{ผู้มีงานทำ} \times 100}{\text{ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน}}$$

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

สำหรับผู้มีงานทำ 35.5 ล้านคน พบว่า
ทำงานในภาคเกษตรกรรม 13.70 ล้านคน คิดเป็น
ร้อยละ 38.59 ซึ่งมีจำนวนสูงกว่าไตรมาสที่ 1
ปี 2549 เนื่องจากเริ่มเข้าสู่ฤดูการเพาะปลูกตามที่
ได้กล่าวไปแล้ว ส่วนผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรม
มีจำนวน 21.8 ล้านคน (ร้อยละ 61.41 ของ
ผู้มีงานทำทั้งหมด) ลดลงจากไตรมาสที่แล้วที่มี

ร้อยละ 64.94 เนื่องจากแรงงานในส่วนนี้ย้ายไปสู่ภาคเกษตรกรรมนั่นเอง โดยกลุ่มผู้ทำงานดังกล่าวจะทำงานในสาขาการผลิตมากที่สุดจำนวน 5.62 ล้านคน ร้อยละ 25.78 ของผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมทั้งหมด รองลงมาคือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ฯ 5.54 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 25.42 สาขาการก่อสร้าง 2.31 ล้านคน ร้อยละ 10.60 สาขาโรงแรมและภัตตาคาร 2.29 ล้านคน ร้อยละ 10.50 และสาขาการบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ 1.14 ล้านคน ร้อยละ 5.23 (รายละเอียดปรากฏตามตารางภาคผนวกที่ 1 และแผนภูมิที่ 2)

**แผนภูมิ 2 ผู้มีงานทำจำแนกตามประเภท
อุตสาหกรรมนอกภาคเกษตรกรรม 5 อันดับแรก
ไตรมาส 2 ปี 2549**

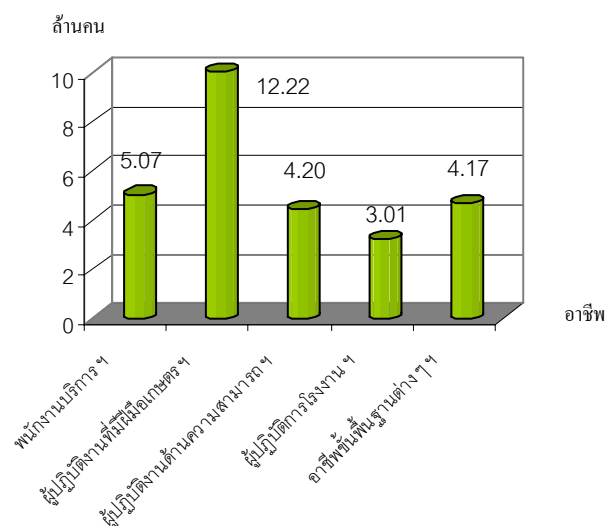


ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เมื่อพิจารณาผู้มีงานทำตามอาชีพในไตรมาส 2 ปี 2549 พบว่าอาชีพที่มีผู้ทำงานมากที่สุด 5 อันดับแรกคือ 1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรและการประมง จำนวน 12.22 ล้านคน

ร้อยละ 34.42 2) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด 5.07 ล้านคน ร้อยละ 14.29 3) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง 4.20 ล้านคน ร้อยละ 11.83 4) อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและให้บริการ 4.17 ล้านคน ร้อยละ 11.74 และ 5) ผู้ปฏิบัติงานโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ 3.01 ล้านคน ร้อยละ 8.47 (รายละเอียดตามตารางภาคผนวกที่ 2 และแผนภูมิ 3)

**แผนภูมิ 3 ผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ
ไตรมาส 2 ปี 2549**

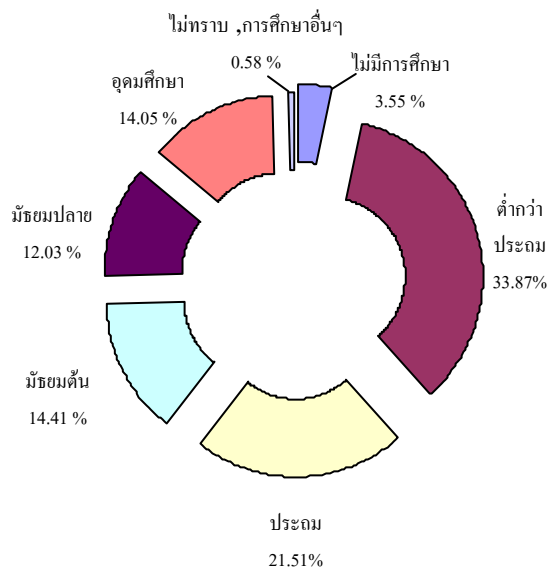


ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หากศึกษาถึงระดับการศึกษาของผู้มีงานทำพบว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาจำนวน 12.02 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 33.87 รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและอุดมศึกษามีจำนวน 7.64 ล้านคน (ร้อยละ 21.51) 5.12 ล้านคน (ร้อยละ 14.41) และ 4.99 ล้านคน (ร้อยละ 14.05) ตามลำดับ

แผนภูมิ 4 ผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา

ไตรมาส 2 ปี 2549

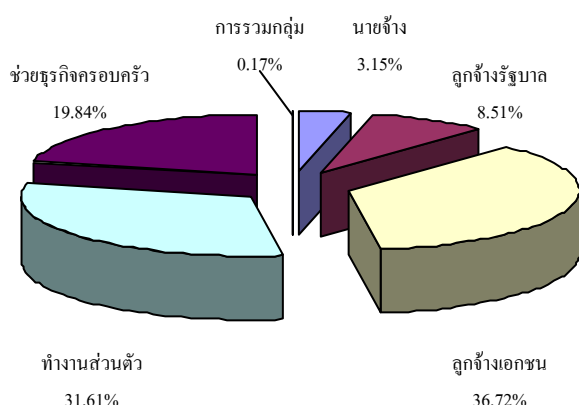


ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ในด้านสภาพการทำงานของผู้มีงานทำ พบว่าส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชน กล่าวคือ ร้อยละ 36.72 (13.04 ล้านคน) เป็นลูกจ้าง เอกชน รองลงมา ทำงานส่วนตัว และช่วยธุรกิจครอบครัว มีอัตรา ร้อยละ 31.61 (11.22 ล้านคน) และร้อยละ 19.84 (7.05 ล้านคน) ส่วนผู้มีงานทำที่มีสถานภาพเป็น นายจ้างมีเพียงร้อยละ 3.15 (1.12 ล้านคน)

แผนภูมิ 5 ผู้มีงานทำจำแนกตามสถานภาพ

การทำงาน ไตรมาส 2 ปี 2549



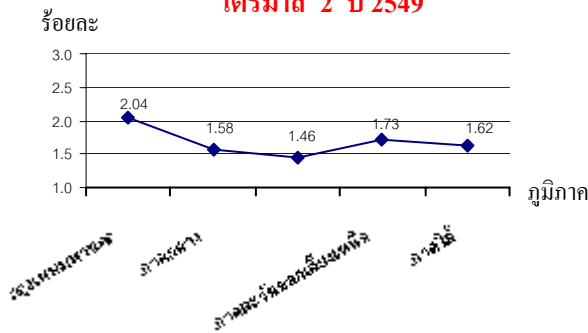
ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ในประเด็นของผู้ว่างงาน พบว่าจำนวน ผู้ว่างงานทั่วประเทศมีประมาณ 6.06 แสนคน โดยภูมิภาคที่มีจำนวนผู้ว่างงานสูงสุดคือภาค ตะวันออกเฉียงเหนือประมาณ 2.02 แสนคน รองลงมาคือภาคกลางและภาคเหนือ ประมาณ 1.48 แสนคน และ 0.96 แสนคน ตามลำดับ ภูมิภาคที่มีผู้ว่างงานน้อยที่สุดคือ ภาคใต้ จำนวนประมาณ 7.95 หมื่นคน และเมื่อพิจารณา อัตราการว่างงานโดยการคำนวณจากจำนวน ผู้ว่างงานต่อกำลังแรงงานปัจจุบันหรือผู้อยู่ใน กำลังแรงงาน จะพบว่าอัตราการว่างงานภาพรวม ของประเทศในไตรมาส 2 ปี 2549 มีอัตราร้อยละ 1.67 ซึ่งพบว่าไตรมาสนี้มีอัตราการว่างงาน ลดลงจากไตรมาสที่แล้ว ซึ่งมีอัตรา 1.84 เมื่อ พิจารณาสัดส่วนผู้ว่างงานแต่ละภูมิภาคต่อกำลังแรงงานในแต่ละภูมิภาคพบว่า ภูมิภาคที่มี อัตราการว่างงานสูงสุดได้แก่ กรุงเทพมหานคร มีอัตราว่างงานร้อยละ 2.04 รองลงมาคือภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคกลาง คืออัตรา 1.73 1.62 และ 1.58 ตามลำดับ ส่วน ภาคที่มีอัตราการว่างงานน้อยที่สุดในไตรมาสนี้ คือ ภาคเหนือมีอัตราร้อยละ 1.46 (แผนภูมิ 6) การที่อัตราการว่างงานของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 1.73) ลดลงจากไตรมาสที่แล้ว ที่มี อัตรา 2.44 เป็นผลจากไตรมาสที่ 2 เป็นช่วงที่ เริ่มเข้าสู่ฤดูการเพาะปลูก ทำให้แรงงานมีการ เคลื่อนย้ายจากพื้นที่กรุงเทพมหานครเข้าสู่ภาค การเกษตรในพื้นที่ภาคกลาง ภาคเหนือ และ โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงทำให้ แต่ละภูมิภาคมีอัตราการว่างงานลดลงจาก ไตรมาสที่ 1 และส่งผลให้อัตราการว่างงานใน กรุงเทพมหานครเพิ่มสูงขึ้นตามมา



แผนภูมิ 6 อัตราว่างงานจำแนกตามภูมิภาค

ไตรมาส 2 ปี 2549

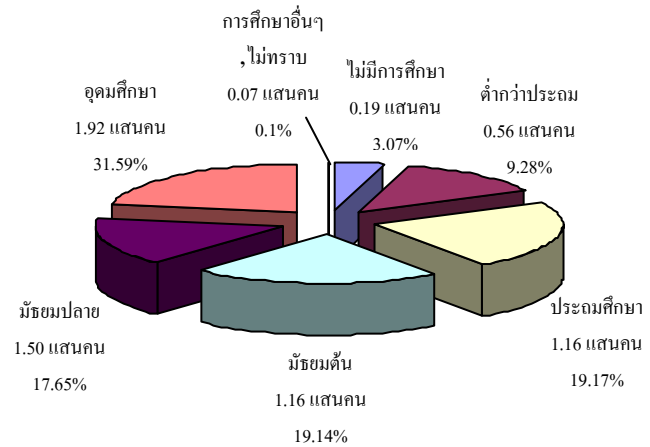


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

$$\text{อัตราว่างงาน} = \frac{\text{ผู้ว่างงาน} \times 100}{\text{ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน}}$$

นอกจากนี้ยังพบว่าระดับการศึกษาที่มีผู้ว่างงานสูงสุดคือ ระดับอุดมศึกษามีจำนวน 1.92 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 31.59 ของผู้ว่างงานทั้งหมด รองลงมาคือระดับประถมศึกษา ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากับระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คือ ประมาณ 1.16 แสนคน (ร้อยละ 19.17 ของผู้ว่างงานทั้งหมด) ประเด็นที่น่าสนใจคือผู้ว่างงานที่ไม่มีการศึกษา และต่ำกว่าประถมศึกษามีจำนวนน้อยที่สุด คือมีจำนวนรวมเพียง 0.75 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 12.35 ของผู้ว่างงานทั้งหมดเท่านั้น ตัวเลขนี้จะสะท้อนให้เห็นว่าตลาดแรงงานต้องการแรงงานระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีมากและยังไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของนายจ้างได้เพียงพอ ผู้ว่างงานส่วนนี้จึงน่าจะเป็นโอกาสในการทดแทนแรงงานต่างด้าวที่ขาดแคลนได้ทางหนึ่ง ในอีกประเด็นหนึ่งคือ ไตรมาสนี้มีจำนวนผู้ว่างงานที่จบระดับอุดมศึกษามีสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง จากเดิมที่เคยอยู่เป็นอันดับสองในไตรมาสที่ 1 ปี 2549 เป็นเพราะไตรมาส 2 เป็นช่วงเดือนที่แรงงานเพิ่งเริ่มจบการศึกษาและอยู่ระหว่างการหางานทำ จึงทำให้ตัวเลขผู้ว่างงานระดับอุดมศึกษามีสูงขึ้น

แผนภูมิ 7 ผู้ว่างงานและอัตราการว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษาไตรมาส 2 ปี 2549



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

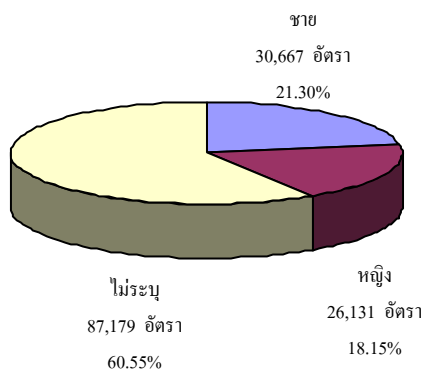
2) การส่งเสริมการมีงานทำ

2.1 การจัดหางานในประเทศ

กระทรวงแรงงานมีภารกิจหลักในการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ โดยภารกิจดังกล่าวเป็นบทบาทโดยตรงของกรมการจัดหางาน ซึ่งการส่งเสริมการมีงานทำในรูปแบบการจัดหางานมีทั้งการหางานในประเทศและต่างประเทศ โดยการจัดหางานในประเทศในช่วงไตรมาสที่ 2 (เมษายน – มิถุนายน 2549) มีตำแหน่งงานว่างที่แจ้งผ่านกรมการจัดหางาน 143,977 อัตรา เป็นชาย 30,667 อัตรา คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 21.30 ของตำแหน่งงานว่างทั้งหมด ขณะที่เพศหญิงมี 26,131 อัตรา (ร้อยละ 18.15) และไม่ระบุเพศ 87,179 อัตรา ตำแหน่งงานว่างส่วนใหญ่ไม่ได้ระบุเพศ ซึ่งมีถึงร้อยละ 60.55 แสดงให้เห็นว่านายจ้างมีทัศนคติต่อเรื่องเพศของลูกจ้าง ในด้านการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยสะท้อนได้จากตัวเลขของความต้องการแรงงานที่มีได้ระบุในเรื่องเพศเป็นส่วนใหญ่



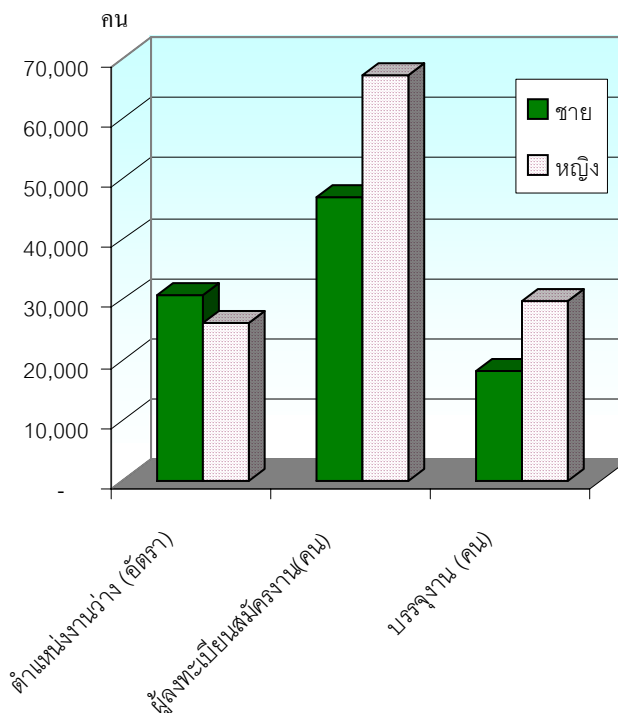
**แผนภูมิ 8 ตำแหน่งงานว่างแยกตามเพศ
ไตรมาส 2 ปี 2549**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวเลขตำแหน่งงานว่าง พบว่าในไตรมาสนี้ มีสถานประกอบการแจ้งความประสงค์ต้องการตำแหน่งงานว่างน้อยกว่าไตรมาสที่ผ่านมาถึง 60,000 อัตรา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบที่ตามมาจากสภาพเศรษฐกิจในไตรมาสนี้ที่ถดถอยลงจนสถานประกอบการชะลอการจ้างแรงงาน หากพิจารณาถึงจำนวนผู้มาลงทะเบียนสมัครงานพบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 113,974 คน เป็นชาย 46,802 คน คิดเป็นร้อยละ 41.06 และเป็นหญิง 67,172 คน คิดเป็นร้อยละ 58.94 และการบรรจงานมีผู้ได้รับการบรรจุให้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น 47,718 คน โดยสัดส่วนของเพศหญิงจะได้รับการบรรจงานมากกว่าเพศชาย กล่าวคือผู้บรรจงานที่เป็นเพศหญิงมีสัดส่วนร้อยละ 62.04 (29,602 คน) ขณะที่เพศชายมีร้อยละ 37.96 (18,116 คน) ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สอดคล้องกับจำนวนผู้สมัครงานที่มีเพศหญิงมากกว่าชาย

**แผนภูมิ 9 ตำแหน่งงานว่าง / ผู้สมัครงาน/
และการบรรจงานจำแนกแยกเพศ ไตรมาส 2 ปี 2549**

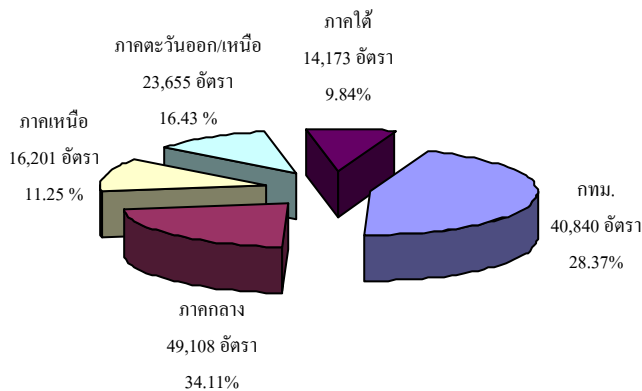


ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาตามพื้นที่จะพบว่าตำแหน่งงานว่างจะกระจุกตัวในเขตพื้นที่ภาคกลางซึ่งมีถึงร้อยละ 34.11 (49,108 อัตรา) ของตำแหน่งงานว่างทั้งหมด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ปริมณฑลรอบกรุงเทพฯ อาทิ สมุทรปราการ ปทุมธานี สมุทรสาคร พระนครศรีอยุธยา เป็นต้น รองลงมาคือกรุงเทพมหานครร้อยละ 28.37 (40,840 อัตรา) และที่น้อยที่สุดในพื้นที่ภาคใต้คือ ร้อยละ 9.84 (14,173 อัตรา) ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ภาคใต้อย่างมีอยู่จึงส่งผลกระทบต่อตำแหน่งงานว่างในภาคใต้นั่นเอง

แผนภูมิ 10 ตำแหน่งงานว่างจำแนกตามภูมิภาค

ไตรมาส 2 ปี 2549



ที่มา : กรมการจัดหางาน

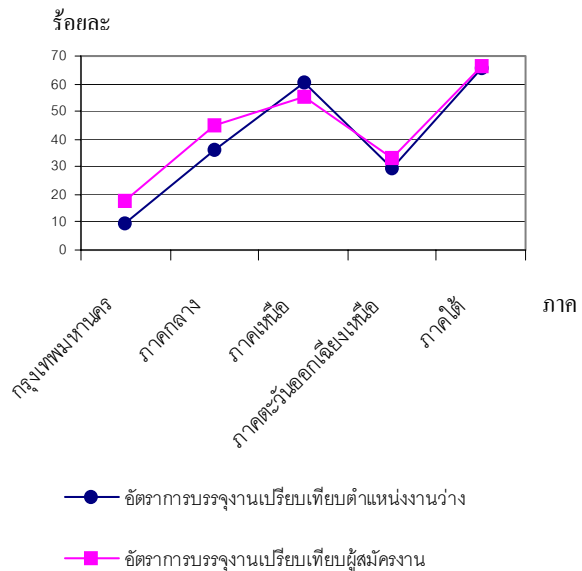
ในส่วนการสมัครงาน ภูมิภาคที่มีการสมัครงานสูงสุดสอดคล้องกับตำแหน่งงานว่างคือ ภาคกลาง ร้อยละ 34.54 (39,364 คน) รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 19.32 (22,026 คน) น้อยที่สุดคือภาคใต้ ร้อยละ 12.38 (14,109 คน) สำหรับผลการบรรจุงานมีการบรรจุงานในพื้นที่ภาคกลางสูงสุดคือร้อยละ 37.12 (17,712 คน) รองลงมาคือ ภาคเหนือร้อยละ 20.59 (9,828 คน) และภาคใต้ ร้อยละ 19.52 (9,315 คน) (รายละเอียดปรากฏในตารางภาคผนวก 4)

จากข้อมูลข้างต้นเมื่อคำนวณหาอัตราการบรรจุงานเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานว่างที่มีพบว่ามีอัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างเป็นร้อยละ 33.14 โดยภาคที่มีอัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างสูงสุดคือ ภาคใต้ ร้อยละ 65.72 รองลงมาคือภาคเหนือร้อยละ 60.66 ขณะที่กรุงเทพมหานคร มีอัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่างต่ำสุดคือร้อยละ 9.65 หากเปรียบเทียบผู้ได้รับบรรจุงานกับผู้สมัครพบว่าภาคใต้ มีอัตราการบรรจุงานเมื่อเทียบกับผู้สมัครงานสูงสุดคือร้อยละ 66.02 รองลงมาคือ ภาคเหนือ และภาคกลาง มีอัตราร้อยละ 55.20 และ 44.99 ตามลำดับ

แผนภูมิ 11 อัตราการบรรจุงานเปรียบเทียบ

ตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน จำแนกโดยภาค

ไตรมาส 2 ปี 2549



ที่มา : กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ :

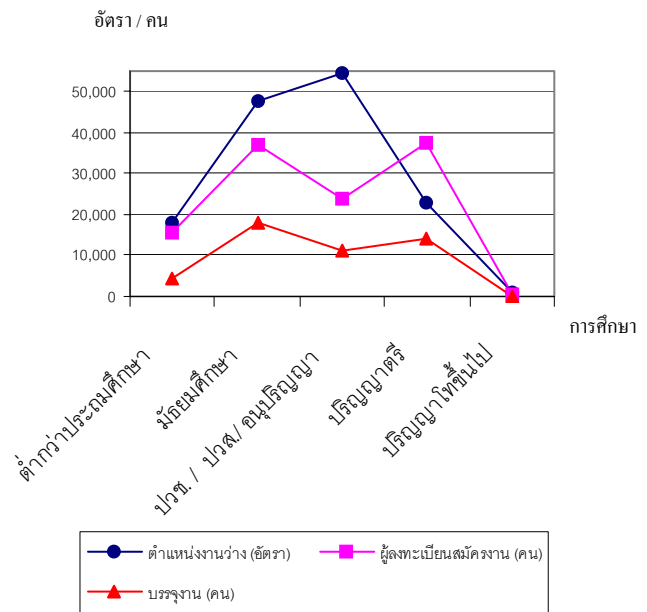
1. อัตราการบรรจุงาน ต่อผู้สมัครงาน = $\frac{\text{ผู้ได้รับการบรรจุงาน} \times 100}{\text{ผู้สมัครงาน}}$
2. อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งงานว่าง = $\frac{\text{ผู้ได้รับการบรรจุงาน} \times 100}{\text{ตำแหน่งงานว่าง}}$

ทั้งนี้หากพิจารณาอัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงานข้างต้นที่พบว่าผู้สมัครงานได้รับการบรรจุงานในภาพรวมยังไม่ถึงกึ่งหนึ่งของผู้สมัครงาน (41.86%) จึงน่าจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของแรงงานที่ผลิตออกมายังไม่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการเท่าที่ควร ทำให้ได้รับการบรรจุน้อย สิ่งเหล่านี้เป็นประเด็นที่หน่วยงานที่ผลิตคนเพื่อรองรับตลาดแรงงาน ทั้งกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ ควรได้ร่วมกันพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร / การฝึกอบรม เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน จึงจะทำให้ตัวเลขของการบรรจุงานสูงขึ้น

เมื่อพิจารณาคำแ่่งงานว่างตามระดับการศึกษาพบว่า คำแ่่งงานว่าง ส่วนใหญ่เป็นคำแ่่งระดับปวช. – ปวส./อนุปริญญามากที่สุด ร้อยละ 37.74 (54,330 อัตรา) รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 33.14 (47,713 อัตรา) และคำแ่่งงานว่างระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามีน้อยที่สุดคือร้อยละ 12.39 (17,844 อัตรา) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะคำแ่่งงานว่างในระดับการศึกษา นี้ถูกทดแทนด้วยแรงงานต่างด้าวจึงทำให้สัดส่วนความต้องการมีน้อยลง ขณะที่ผู้สมัครงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีสูงสุด ร้อยละ 32.70 (37,267 คน) ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับระดับมัธยมศึกษา คือร้อยละ 32.37 (36,896 คน) รองลงมาคือระดับ ปวช/ปวส/อนุปริญญา ร้อยละ 20.79 (23,698 คน) และผู้บรรจุนระดับมัธยมศึกษา มีการบรรจุนมากที่สุดจำนวน 17,977 คน (ร้อยละ 37.67) เมื่อเทียบกับระดับการศึกษาอื่น ๆ รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี มีร้อยละ 29.38 (14,022 คน) จากตัวเลขคำแ่่งงานว่างและ ผู้ลงทะเบียนสมัครงานของผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีข้างต้น จึงให้เห็นว่าความต้องการแรงงานในระดับปริญญาตรีมีเป็นอันดับ 3 ขณะที่ผู้สมัครงานระดับปริญญาตรีมีสูงสุดเป็นอันดับ 1 สะท้อนให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องของตลาดแรงงานกับการศึกษาของกลุ่มประชากรวัยแรงงาน หรือการผลิตงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เนื่องจากตลาดแรงงานต้องการคนในกลุ่มการศึกษาเพียงแค่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คือ ปวช. ปวส. มัธยมศึกษา ขณะที่ประชากรวัยแรงงานให้ความสำคัญด้านการศึกษาลงศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีมาก เมื่อจบการศึกษาจึงมาแจ้งความประสงค์จะทำงานทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน

ในกลุ่มปริญญาตรีสูง ซึ่งจะมีแนวโน้มสู่การเกิดปัญหาการทำงานต่ำระดับการศึกษาตามมา

แผนภูมิ 12 คำแ่่งงานว่าง/ผู้สมัครงาน/บรรจุน จำแนกตามระดับการศึกษา ไตรมาส 2 ปี 2549

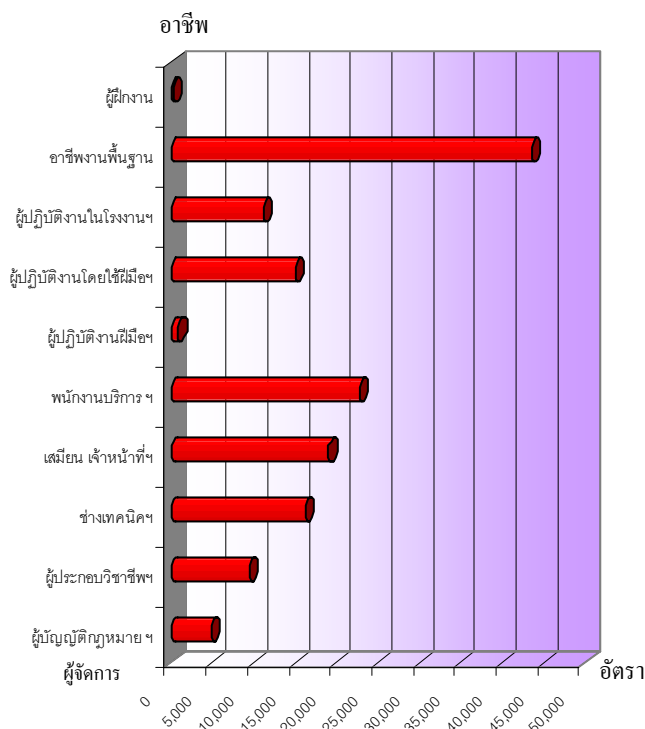


ที่มา : กรมการจัดหางาน

ในด้านอาชีพพบว่า อาชีพที่มีคำแ่่งงานว่างสูงสุด 5 อันดับแรกคือ อาชีพงานพื้นฐาน ได้แก่ อาชีพด้านการขายและการให้บริการ เช่น ผู้จำหน่ายสินค้า อาหาร ผู้ส่งเอกสาร เป็นต้น มีร้อยละ 30.37 (43,719 อัตรา) อาชีพพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ร้อยละ 15.84 (22,805 อัตรา) เสมียน/เจ้าหน้าที่ร้อยละ 13.25 (19,077 อัตรา) ช่างเทคนิคผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมีร้อยละ 11.30 (16,271 อัตรา) และผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ ร้อยละ 10.49 (15,109 อัตรา) ขณะที่อาชีพที่มีผู้สมัครงานสูงสุดคืออาชีพเสมียน/เจ้าหน้าที่ 28,071 คน (ร้อยละ 24.63) รองลงมาคือ อาชีพงานพื้นฐาน 27,876 คน

(ร้อยละ 24.46) และมีการบรรจุนานในอาชีพงานพื้นฐานสูงสุดเช่นกัน จำนวน 14,425 คน (ร้อยละ 30.23) รองลงมาคืออาชีพเสมียน/เจ้าหน้าที่ 12,104 คน (ร้อยละ 25.37) (ตารางภาคผนวกที่ 6)

แผนภูมิ 13 ตำแหน่งงานว่าง จำแนกตามอาชีพ ไตรมาส 2 ปี 2549



ที่มา : กรมการจัดหางาน

หากศึกษาในด้านอุตสาหกรรมพบว่า อุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุด 3 อันดับแรกคือ 1) การผลิต 63,438 อัตรา (ร้อยละ 44.06) 2) การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ 34,959 อัตรา (ร้อยละ 24.28) 3) บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ 15,193 อัตรา (ร้อยละ 10.55) ซึ่งสอดคล้องกับการบรรจุนานที่พบว่าอุตสาหกรรมที่บรรจุนานได้สูงสุดคือ การผลิต 21,540 คน (ร้อยละ 45.14) รองลงมาคือ การขายส่ง ขายปลีก

ซ่อมแซมยานยนต์ฯ 9,297 คน (ร้อยละ 19.48) และการบริหารราชการและการป้องกันประเทศฯ 4,540 คน (ร้อยละ 9.51)

ตาราง 2 แสดงจำนวนตำแหน่งงานว่าง และการบรรจุนานจำแนกตามอุตสาหกรรม ไตรมาส 2 ปี 2549 (5 อันดับแรก)

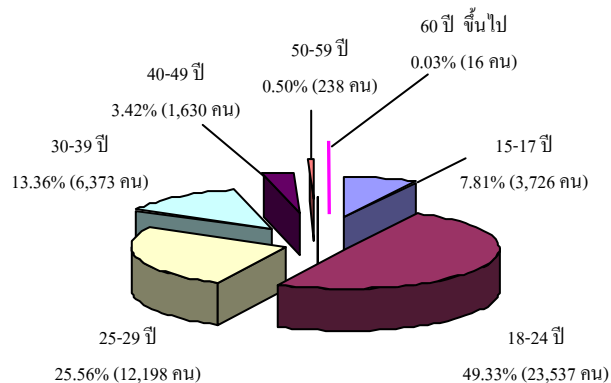
ประเภทอุตสาหกรรม	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	บรรจุนาน (คน)
1. การผลิต	63,438	21,540
2. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	34,959	9,297
3. บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจ	15,193	3,273
4. โรงแรมและภัตตาคาร	6,724	2,304
5. การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมบังคับ	4,607	4,540
6. อื่น ๆ	19,056	6,764
รวม	143,977	47,718

ที่มา : กรมการจัดหางาน

ช่วงอายุที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 18 – 39 ปี โดยที่อายุ 18 – 24 ปี ต้องการสูงสุด 52,447 อัตรา (ร้อยละ 36.43) รองลงมาคืออายุ 25 – 29 ปี 46,114 อัตรา (ร้อยละ 32.03) และอายุ 30 – 39 ปี 32,309 อัตรา (ร้อยละ 22.44) ขณะเดียวกันผู้สมัครงานส่วนใหญ่จะมีอายุ 18 – 24 ปี มีจำนวน (52,266 คน ร้อยละ 45.86) ทั้งนี้ สัดส่วนของผู้สมัครงานที่มีอายุ 25 – 29 ปี และ 30 – 39 ปี มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 20.96 (23,887 คน) และ 19.30 (22,002 คน) ตามลำดับ ขณะที่ผู้มีอายุ 18 – 24 ปี ได้รับการ

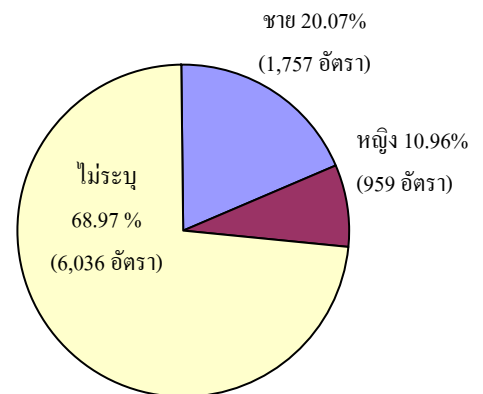
บรรจุนานสูงสุด จำนวน 23,537 คน (ร้อยละ 49.33) รองลงมาคือช่วงอายุ 25 – 29 ปี จำนวน 12,198 คน (ร้อยละ 25.56) (ตาราง ภาคผนวกที่ 8)

แผนภูมิที่ 14 การบรรจุนานจำแนกตามอายุ
ไตรมาส 2 ปี 2549



เรื่องเพศ เนื่องจากปัจจุบันหญิงมีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างจากชาย ซึ่งสอดคล้องกับการแจ้งความต้องการแรงงานผ่านกรมการจัดหางานตามที่กล่าวมาแล้ว

แผนภูมิ 15 ความต้องการแรงงานภาคเอกชน
จำแนกตามเพศ ไตรมาส 2 ปี 2549



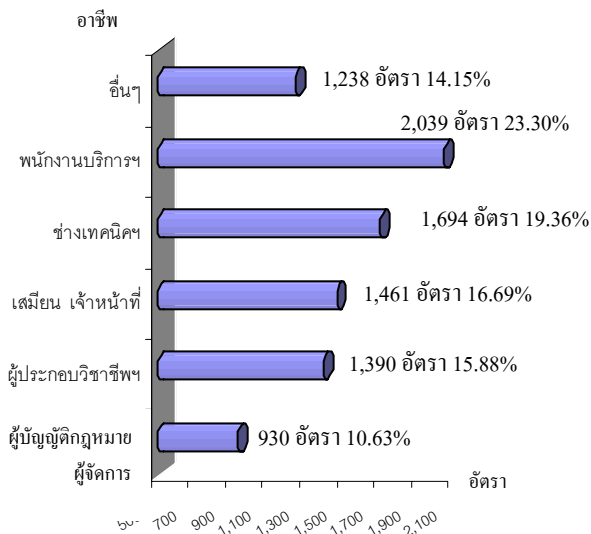
ที่มา : กรมการจัดหางาน

2.2 ความต้องการแรงงานภาคเอกชน (ผ่านหนังสือพิมพ์)

กรมการจัดหางานได้รวบรวมความต้องการแรงงานภาคเอกชนจากหนังสือพิมพ์ 8 ฉบับ ได้แก่ กรุงเทพธุรกิจ ไทยโพสต์ มติชน วัฏจักรฐานเศรษฐกิจ ผู้จัดการรายสัปดาห์ บางกอกโพสต์ และสมัครด่วน โดยในช่วงไตรมาสที่ 2 ปี 2549 มีสถานประกอบการประกาศรับสมัครแรงงาน 665 แห่ง ต้องการแรงงานรวม 8,752 อัตรา ซึ่งความต้องการส่วนใหญ่คือร้อยละ 68.97 (6,036 อัตรา) ไม่ได้ระบุเพศ ส่วนที่ระบุเพศชายมีจำนวน 1,757 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 20.07 ขณะที่ความต้องการแรงงานเพศหญิงมี 959 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 10.96 ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่านายจ้างหรือสถานประกอบการไม่สนใจ

เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานตามอาชีพ พบว่า อาชีพที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 5 อันดับแรกคือ 1) พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 2,039 อัตรา (ร้อยละ 23.30) 2) ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1,694 อัตรา (ร้อยละ 19.36) 3) เสมียน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 1,461 อัตรา (ร้อยละ 16.69) 4) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน 1,390 อัตรา (ร้อยละ 15.88) และ 5) ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการอาวุโส ผู้จัดการจำนวน 930 อัตรา (ร้อยละ 10.63)

**แผนภูมิ 16 ความต้องการแรงงานภาคเอกชน
จำแนกตามประเภทอาชีพ 5 อันดับแรก
ไตรมาส 2 ปี 2549**

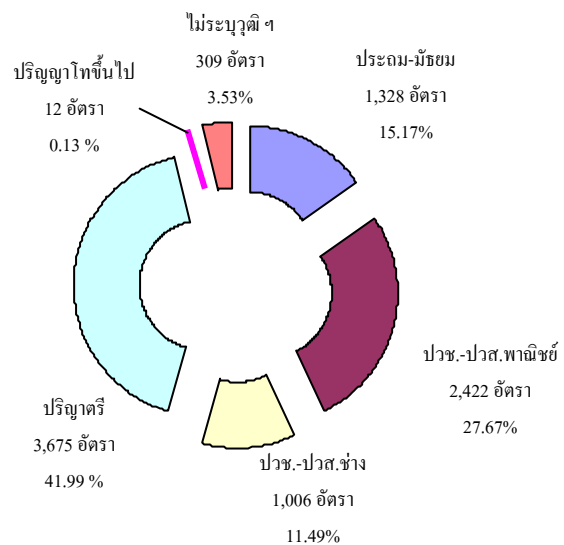


ที่มา : กรมการจัดหางาน

สำหรับความต้องการแรงงานจำแนกตามการศึกษาพบว่า สถานประกอบการที่ประกาศรับสมัครงานทางหน้าหนังสือพิมพ์ ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.99 (3,675 อัตรา) รองลงมาเป็นระดับ ปวช.-ปวส. พาณิชย ร้อยละ 27.67 (2,422 อัตรา) ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ร้อยละ 15.17 (1,328 อัตรา) และระดับ ปวช. ปวส. ช่าง ร้อยละ 11.49 (1,006 อัตรา) (แผนภูมิที่ 17) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการแรงงานผ่านกรมการจัดหางาน จะพบว่ามี ความแตกต่างกันเนื่องจากการแจ้งความต้องการแรงงานผ่านกรมการจัดหางานมักจะเป็นตำแหน่งที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ขณะที่แจ้งทางหน้าหนังสือพิมพ์จะเป็นระดับปริญญาตรีขึ้นไปเป็นส่วนมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากสถานประกอบการเห็นว่า กลุ่มเป้าหมายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ส่วนใหญ่จะใช้ช่องทางการหางานหลากหลายกว่า รวมถึงมีการติดตามงานจากหน้าหนังสือพิมพ์ มากกว่าระดับอื่น ๆ ก็ได้

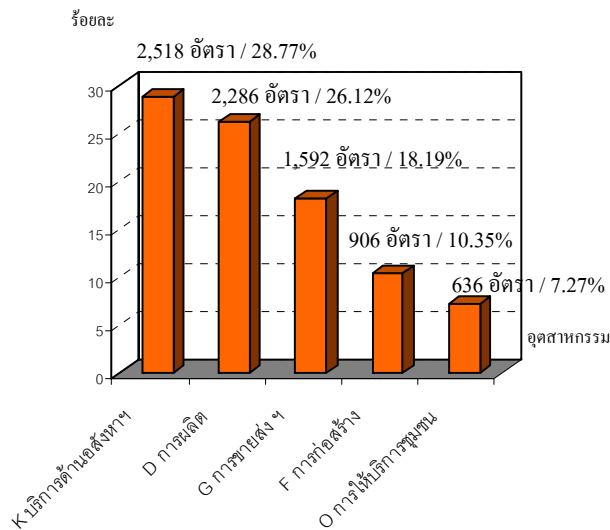
**แผนภูมิ 17 ความต้องการแรงงานภาคเอกชนตาม
ระดับการศึกษา ไตรมาส 2 ปี 2549**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานตามประเภทอุตสาหกรรมพบว่า อุตสาหกรรมบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจเป็นอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุดคือร้อยละ 28.77 (2,518 อัตรา) รองลงมาคือการผลิต และประเภทการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือนมีอัตราร้อยละ 26.12 (2,286 อัตรา) และ 18.19 (1,592 อัตรา) ตามลำดับ (แผนภูมิ 18)

**แผนภูมิ 18 ความต้องการแรงงานภาคเอกชนตาม
ประเภทอุตสาหกรรม (5 อันดับแรก) ไตรมาส 2 ปี 2549**



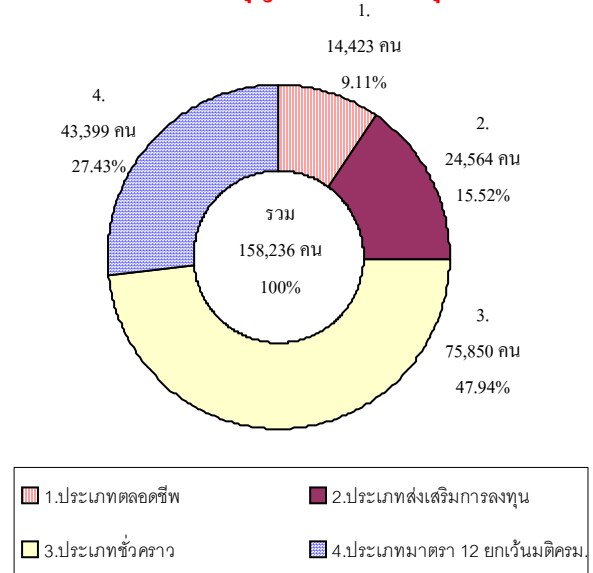
ที่มา : กรมการจัดหางาน

ความต้องการแรงงานข้างต้นเป็นความต้องการแรงงานที่ประกาศผ่านทางหนังสือพิมพ์ส่วนใหญ่เป็นความต้องการของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบกับสถานประกอบการบางแห่งเท่านั้นที่ใช้สื่อทางหนังสือพิมพ์เป็นช่องทางในการหาคนงาน จึงเป็นเพียงตัวเลขส่วนหนึ่งไม่อาจสรุปเป็นความต้องการในภาพรวมของประเทศได้ อย่างไรก็ตามกระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างเตรียมการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการทั่วประเทศ เพื่อหาความต้องการ (Demand) ทั้งด้านการศึกษา ตำแหน่งงาน ฯลฯ เมื่อดำเนินการเสร็จจะได้นำเสนอให้ทราบต่อไป

2.3 แรงงานต่างด้าว

จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ณ เดือนมิถุนายน 2549 มีจำนวนทั้งสิ้น 158,236 คน โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่อนุญาตให้เข้ามาอยู่ชั่วคราว จำนวน 75,850 คน (ร้อยละ 47.94) รองลงมา เป็นประเภทมาตรา 12 ยกเว้นนิติกรรม และประเภทส่งเสริมการลงทุน จำนวน 43,399 และ 24,564 คน (ร้อยละ 27.43 และร้อยละ 15.52) ตามลำดับ

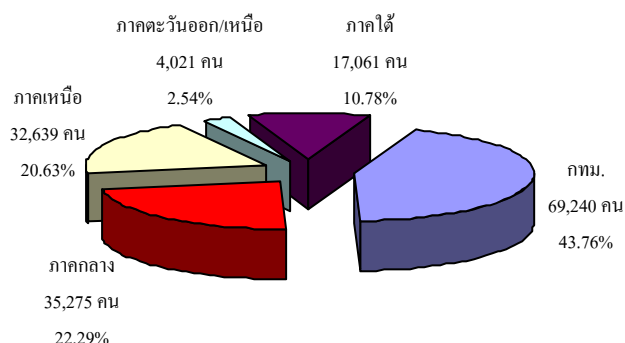
**แผนภูมิ 19 แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายจำแนกตาม
ประเภทการได้รับอนุญาต ณ เดือนมิถุนายน 2549**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

โดยที่แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายเหล่านี้ ส่วนใหญ่จะอยู่ในกรุงเทพมหานครคือมีจำนวน 69,240 คน คิดเป็นร้อยละ 43.76 รองลงมาอยู่ในภาคกลางมี 35,275 คน คิดเป็นร้อยละ 22.29 และภาคเหนือจำนวน 32,639 (ร้อยละ 20.63) ภาคที่มีแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายอยู่น้อยที่สุดคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 4,021 คน คิดเป็นร้อยละ 2.54

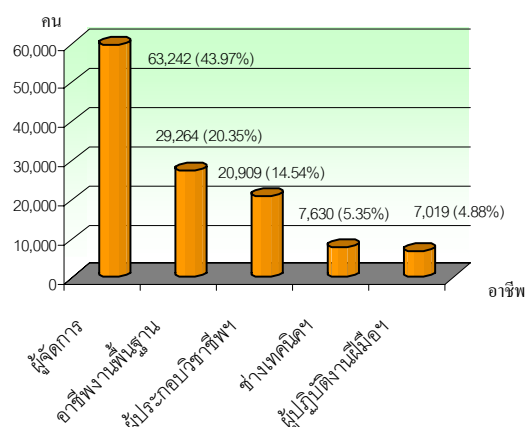
แผนภูมิ 20 แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายตามรายภูมิภาค ณ เดือนมิถุนายน 2549



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายที่กล่าวข้างต้น โดยไม่นับรวมประเภทตลอดชีพจะพบว่า แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายในประเทศไทยส่วนใหญ่ร้อยละ 43.97 (63,242 คน) ประกอบอาชีพเป็นผู้จัดการ รองลงมาเป็นพวกที่มีอาชีพขั้นพื้นฐาน ได้แก่ อาชีพในด้านการขายและการให้บริการ มีจำนวน 29,264 คน คิดเป็นร้อยละ 20.35 และผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน 20,909 คน คิดเป็นร้อยละ 14.54 แสดงให้เห็นว่าตลาดแรงงานไทยต้องพึ่งพิงแรงงานทักษะฝีมือที่มีความเชี่ยวชาญระดับสูง ซึ่งอาจชี้ให้เห็นว่าแรงงานไทยยังขาดทักษะฝีมือที่ต้องได้รับการพัฒนายิ่งขึ้น

แผนภูมิ 21 แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายแยกตามประเภทอาชีพ (ยกเว้นประเภทตลอดชีพ) 5 อันดับแรกไตรมาส 2 ปี 2549



ที่มา : กรมการจัดหางาน

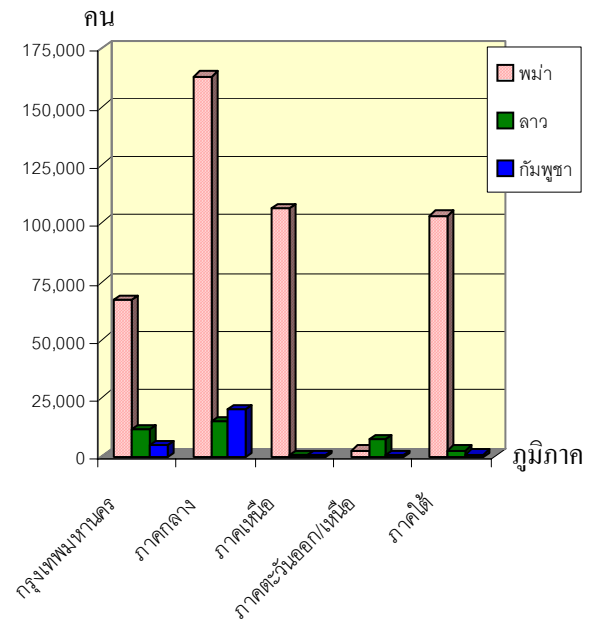
ถ้าพิจารณาแยกตามสัญชาติจะพบว่า แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย (ยกเว้นประเภทตลอดชีพ) ในประเทศไทยมีสัญชาติญี่ปุ่นมากที่สุด คือมีจำนวน 21,541 คน คิดเป็นร้อยละ 14.98 รองลงมาคือไทยใหญ่ จีน อังกฤษ และอินเดีย มีจำนวน 20,357 คน (ร้อยละ 14.16) 10,320 คน (ร้อยละ 7.18) 8,882 คน (ร้อยละ 6.18) และ 8,793 คน (ร้อยละ 6.11) ตามลำดับ (ตารางข้อมูลภาคผนวกที่ 9)

แรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี (ครม.) ซึ่งได้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชา ตามมติ ครม. ปี 2548 ใบอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยสิ้นสุดในวันที่ 30 มิถุนายน 2549 กรมการจัดหางานจึงกำหนดให้มีการต่ออายุใบอนุญาตการทำงานขึ้นตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2549 ทั้งนี้ข้อมูล ณ วันที่ 4 กรกฎาคม 2549 พบว่าระหว่างวันที่ 1 – 30 มิถุนายน 2549 มีการต่อใบอนุญาตทั้งสิ้น 410,695 คน ขณะที่ยอดผู้ได้รับอนุญาตทำงาน

ในปี 2548 มีจำนวน 705,293 คน ซึ่งพบว่ามีการต่อใบอนุญาตเพียงร้อยละ 58.23 ของผู้ได้รับอนุญาตในปี 2548 กรมการจัดหางานจึงได้ขยายระยะเวลาการต่อใบอนุญาตทำงานออกไปอีกจนถึงวันที่ 22 สิงหาคม 2549 ซึ่งคาดว่าจะมีแรงงานต่างด้าวมาต่อใบอนุญาตทำงานเพิ่มขึ้นสำหรับตัวเลขแรงงานต่างด้าวที่ต่อใบอนุญาตทำงานจำนวน 410,695 คน เมื่อรวมกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้ออกใบอนุญาตทำงานใหม่ซึ่งประกาศให้ขออนุญาตในช่วงเดือนมีนาคม - เมษายน 2549 มีจำนวน 96,142 คน ทำให้ยอดแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติตามมติ ครม. ณ วันที่ 4 กรกฎาคม 2549 มีจำนวนทั้งสิ้น 506,837 คน โดยภาคกลางเป็นภาคที่มีการอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานสูงสุด จำนวน 198,210 คน คิดเป็นร้อยละ 39.11 รองลงมาคือภาคเหนือและภาคใต้ มีจำนวน 107,254 คน (ร้อยละ 21.16) และ 106,974 คน (ร้อยละ 21.11) ตามลำดับ ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่ต่อได้รับอนุญาตให้ทำงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีสัญชาติพม่า โดยมีสัดส่วนถึงร้อยละ 87.23 (442,105 คน) และอยู่ในพื้นที่ภาคกลางสูงสุด ขณะที่แรงงานลาว มี 38,275 คน คิดเป็นร้อยละ 7.55 และกัมพูชามีจำนวน 26,457 คน คิดเป็นร้อยละ 5.22 อย่างไรก็ตามตัวเลขดังกล่าวเป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้น ต้องรอการปรับปรุง อีกครั้งภายหลังที่ครบกำหนดการต่อใบอนุญาตทำงานในสิ้นเดือนสิงหาคม 2549

แผนภูมิ 22 แรงงานต่างด้าวตามมติ ครม.

จำแนกตามสัญชาติและภูมิภาค ปี 2549



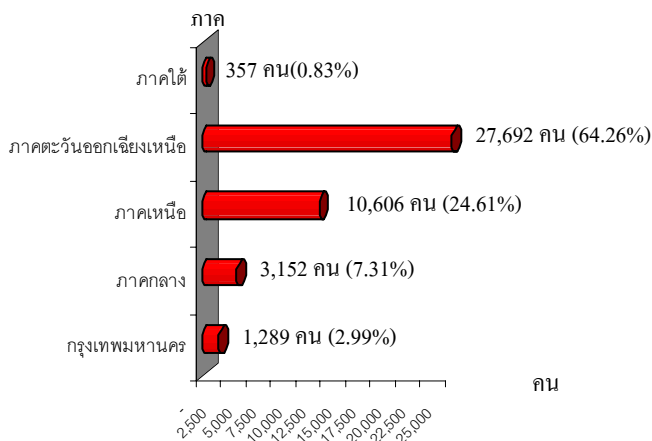
ที่มา : กรมการจัดหางาน

ข้อมูล ณ วันที่ 4 กรกฎาคม 2549

2.4 แรงงานไทยในต่างประเทศ

สำหรับแรงงานไทยในต่างประเทศ ในช่วงไตรมาส 2 ปี 2549 มีแรงงานไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศผ่านกรมการจัดหางาน 43,096 คน โดยเป็นเพศชายถึง 34,066 คน คิดเป็นร้อยละ 79.05 ของผู้แจ้งความประสงค์ทั้งหมด ขณะที่เพศหญิงมี 9,030 คน คิดเป็นร้อยละ 20.95 โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการแจ้งความประสงค์มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 64.26 (27,692 คน) รองลงมาคือภาคเหนือและภาคกลาง จำนวน 10,606 คน (ร้อยละ 24.61 คน) และ 3,152 คน (ร้อยละ 7.31) ตามลำดับ ส่วนภาคที่แจ้งความประสงค์น้อยที่สุดคือภาคใต้ จำนวนเพียง 357 คน (ร้อยละ 0.83)

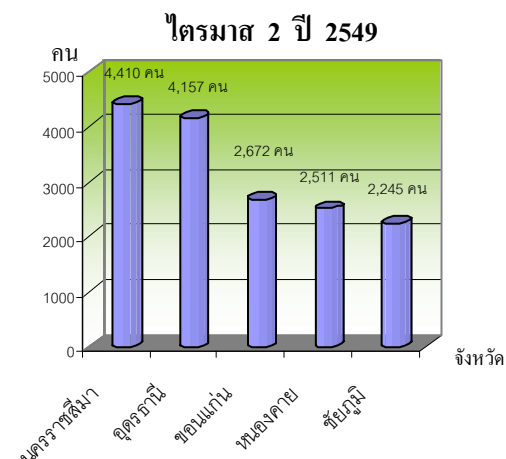
**แผนภูมิ 23 จำนวนแรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์
ไปทำงานต่างประเทศ ไตรมาส 2 ปี 2549**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาข้อมูลเป็นรายจังหวัดพบว่าจังหวัดที่มีการแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) นครราชสีมา 4,410 คน คิดเป็นร้อยละ 10.23 ของแรงงานที่แจ้งความประสงค์ทั้งหมด 2) อุตรดิตถ์ 4,157 คน (ร้อยละ 9.65) 3) ขอนแก่น 2,672 คน (ร้อยละ 6.20) 4)หนองคาย 2,511 คน (ร้อยละ 5.83) 5) ชัยภูมิ 2,245 คน (ร้อยละ 5.21) (แผนภูมิ 24) ซึ่งตัวเลขดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลภูมิภาคที่พบว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีผู้แจ้งความประสงค์สูงที่สุดนั่นเอง

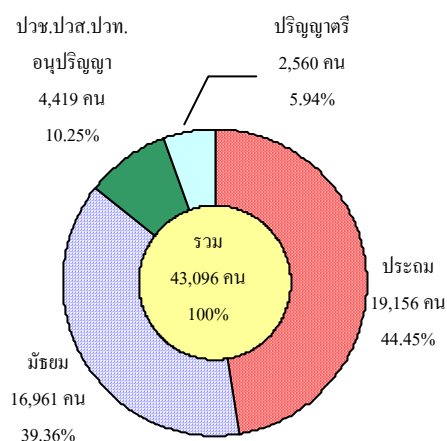
**แผนภูมิ 24 แรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์ไป
ทำงานต่างประเทศจำแนกตามจังหวัด 5 อันดับแรก**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

ผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งมีถึงร้อยละ 44.45 ของผู้แจ้งความประสงค์ทั้งหมด (19,156 คน) รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา จำนวน 16,961 คน คิดเป็นร้อยละ 39.36 ขณะที่ระดับปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 2,560 คน คิดเป็นร้อยละ 5.94 (แผนภูมิ 25) ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานส่วนใหญ่ที่นิยมไปทำงานต่างประเทศจะเป็นแรงงานระดับล่างหรือไร้ฝีมือ ซึ่งอาจจะมีผลมาจากประเทศเหล่านั้นขาดแคลนแรงงานไร้ทักษะฝีมือ เช่น งานก่อสร้าง กรรมกร หรือผู้ใช้ในบ้านนั่นเอง และหากแรงงานเหล่านี้ออกไปทำงานต่างประเทศก็ส่งผลให้แรงงานในประเทศไทยขาดแคลนแรงงานตามมา

**แผนภูมิ 25 แรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์
เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามระดับ
การศึกษา ไตรมาส 2 ปี 2549**

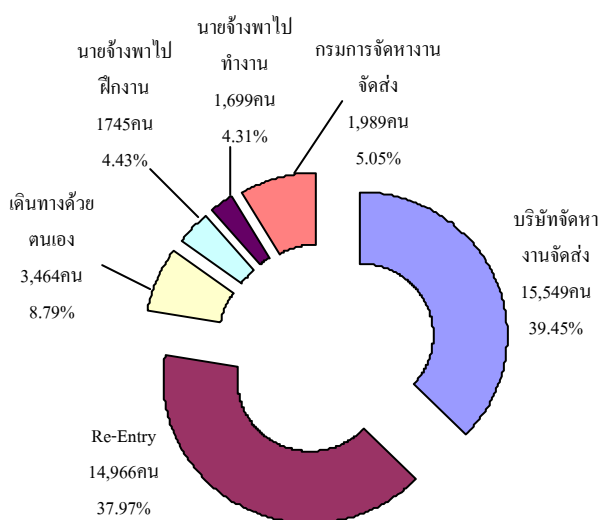


ที่มา : กรมการจัดหางาน



ในส่วนของการอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศไตรมาส 2 ปี 2549 พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 39,412 คน คิดเป็นร้อยละ 91.45 ของผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศพิจารณาตามวิธีการเดินทางพบว่า ส่วนใหญ่เป็นประเภท Re-entry คือกลับไปทำงานอีกครั้งหนึ่ง โดยการต่ออายุสัญญา 14,966 คน (ร้อยละ 37.97) รองลงมาไปโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง ซึ่งมีจำนวน 15,549 คน คิดเป็นร้อยละ 39.45 เดินทางด้วยตนเองมี 3,464 คน (ร้อยละ 8.79) กรมการจัดหางานจัดส่งมี 1,989 คน (ร้อยละ 5.05) และนายจ้างพาไปทำงาน 1,699 คน (ร้อยละ 4.31)

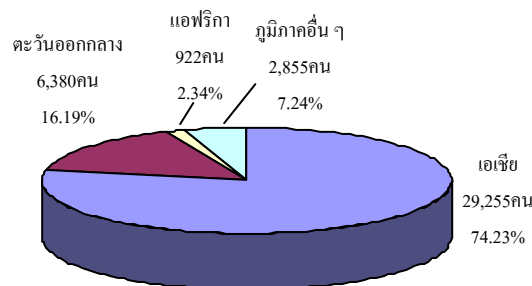
แผนภูมิ 26 แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ
จำแนกตามวิธีเดินทางไตรมาส 2 ปี 2549



ที่มา : กรมการจัดหางาน

และภูมิภาคที่ไปทำงานส่วนใหญ่จะกระจุกตัวในภูมิภาคเอเชีย ได้แก่ ใต้หวัน สิงคโปร์ มาเลเซีย เกาหลี เป็นต้น มีจำนวน 29,255 คน คิดเป็นสัดส่วนถึง 74.23 ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด รองลงมาคือภูมิภาคตะวันออกกลาง จำนวน 6,380 คน ร้อยละ 16.19 และแอฟริกา 922 คน ร้อยละ 2.34

แผนภูมิ 27 แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 2 ปี 2549



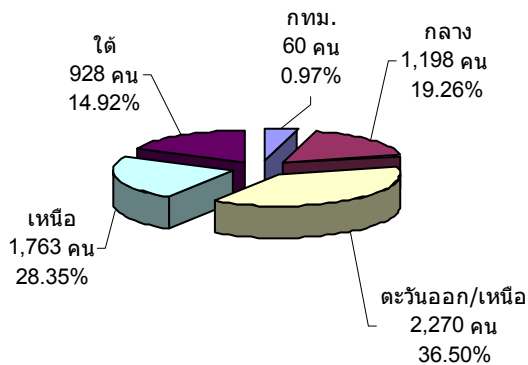
ที่มา : กรมการจัดหางาน

3) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

ในรอบไตรมาส 2 ปี 2549 (เดือนเมษายน – มิถุนายน 2549) ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2549 กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาผู้ใช้แรงงานในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานไทยให้มีมาตรฐานฝีมือทัดเทียมประเทศต่างๆ ขณะเดียวกันเป็นการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยในรอบไตรมาสนี้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานทั้งสิ้น 6,219 คน ภูมิภาคที่ฝึกสูงสุดคือ ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ จำนวน 2,270 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมาคือภาคเหนือ 1,763 คน (ร้อยละ 28.35) และภาคกลาง 1,198 คน (ร้อยละ 19.26) (แผนภูมิ 28) หากพิจารณาตามกลุ่มอาชีพพบว่า กลุ่มอาชีพที่มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานสูงสุดคือ ช่างเครื่องกลมีจำนวน 1,908 คน คิดเป็นร้อยละ 30.68 รองลงมาคือ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์

จำนวน 1,834 คน คิดเป็นร้อยละ 29.49 และ
ช่างอุตสาหกรรม จำนวน 909 คน (ร้อยละ 14.62)

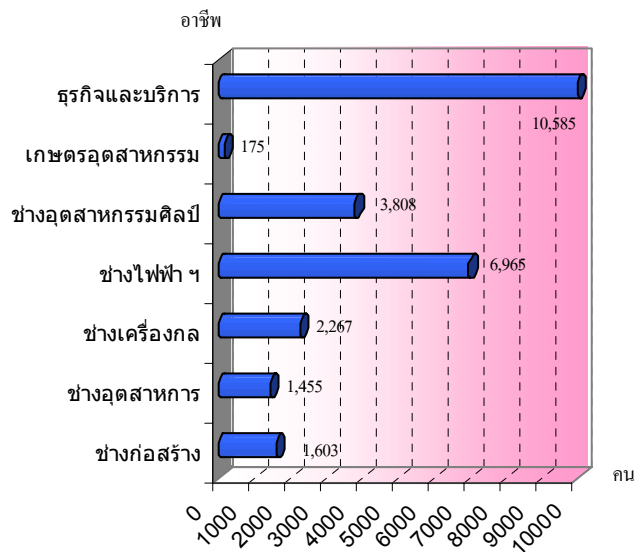
**แผนภูมิ 28 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน
จำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 2 ปี 2549**



ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2549

สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานใน
ไตรมาส 2 ปี 2549 ข้อมูล ณ วันที่ 31
กรกฎาคม 2549 มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
ทั้งสิ้น 26,858 คน โดยภูมิภาคที่มีการฝึกมาก
ที่สุดคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน
7,310 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 รองลงมาคือ
ภาคกลาง และภาคใต้ มีร้อยละ 26.23 (7,046 คน)
และร้อยละ 24.32 (6,532 คน) ตามลำดับ
พิจารณาตามกลุ่มอาชีพที่ฝึกพบว่ากลุ่มธุรกิจ
และบริการ มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานสูงสุด
คือร้อยละ 39.41 (10,585 คน) รองลงมาคือ
กลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ มี
การฝึกยกระดับร้อยละ 25.93 (6,965 คน)
และกลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ ร้อยละ
14.18 (3,808 คน)

**แผนภูมิ 29 การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
จำแนกตามกลุ่มอาชีพไตรมาส 2 ปี 2549**

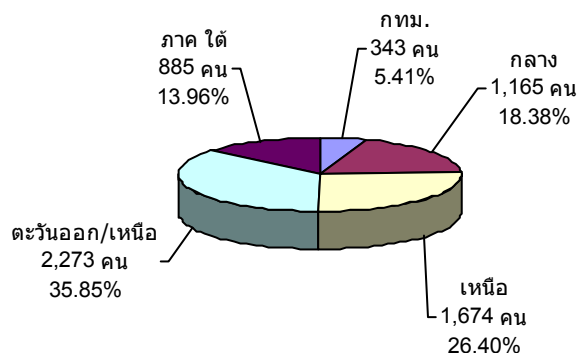


ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2549

ส่วนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
มีการทดสอบทั้งสิ้น 6,340 คน โดยภาคที่มี
การทดสอบมากที่สุดคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
มีจำนวน 2,273 คน คิดเป็นร้อยละ 35.85
รองลงมาคือภาคเหนือ จำนวน 1,674 คน
คิดเป็นร้อยละ 26.40 และภาคกลางมีจำนวน
1,165 คน (ร้อยละ 18.38) (แผนภูมิ 30)
หากพิจารณาการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
ตามกลุ่มอาชีพพบว่า กลุ่มอาชีพที่มีการทดสอบ
มากที่สุด คือ กลุ่มธุรกิจและบริการ มีจำนวน
2,682 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมาคือ
ช่างเครื่องกล จำนวน 1,051 คน (ร้อยละ 16.58)
และกลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์
ซึ่งมีจำนวน 996 คน (ร้อยละ 15.71)

แผนภูมิ 30 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

จำแนกตามภูมิภาคไตรมาส 2 ปี 2549



ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2549

นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาคเอกชน ซึ่งพบว่าสถานประกอบการที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนทั้งสิ้น 1,045 แห่ง มีผู้เข้ารับการฝึกทั้งสิ้น 150,202 คน มีผู้ผ่านการฝึกทั้งสิ้น 150,079 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 99.92 ของผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด โดยมีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 26,059,517.18 บาท

4) การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ

4.1 การตรวจแรงงาน

นอกจากการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานทัดเทียมมาตรฐานสากลแล้ว กระทรวงแรงงานยังมีการกีดกันการคุ้มครองลูกจ้าง นายจ้าง ให้ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงาน ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเพื่อไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างโดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ ให้มี

คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ขณะเดียวกันในอีกด้านหนึ่งก็ต้องผดุงไว้ซึ่งความยุติธรรมกับฝ่ายนายจ้าง กล่าวคือไม่โอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่ง ทั้งนี้ การที่ผู้ใช้แรงงานจะได้รับรายได้และสวัสดิการที่เป็นธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงการได้รับการคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นดังกล่าวได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ใช้แรงงานได้รับการปฏิบัติและดูแลตามกฎหมาย ขณะเดียวกันจะเป็นแนวทางในการกระตุ้นให้สถานประกอบการเอาใจใส่ดูแลลูกจ้างของตนให้มากขึ้นอีกด้วย สำหรับในไตรมาส 2 ปี 2549 (ช่วงเดือนเมษายน – มิถุนายน 2549) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบการทั้งสิ้น 10,161 แห่ง มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจหรือได้รับการคุ้มครองรวม 494,813 คน ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจสอบส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก คือ ต่ำกว่า 10 คน คิดเป็นร้อยละ 51.94 รองลงมาเป็นสถานประกอบการขนาด 20–49 คน ร้อยละ 16.27 ขณะที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ตั้งแต่ 300 คน ขึ้นไป มีการตรวจเพียงร้อยละ 3.11 (ตาราง 3)

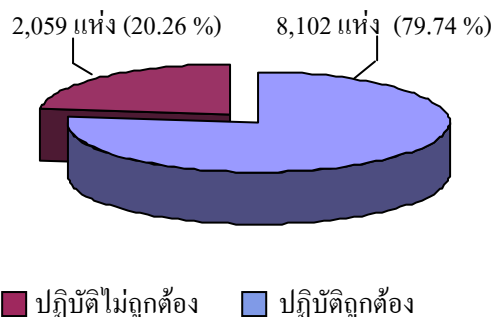
**ตารางที่ 3 จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้าง
ที่ผ่านการตรวจ ไตรมาส 2 ปี 2549**

ขนาดสถาน ประกอบการ	สถานประกอบการ ที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้างที่ผ่าน การตรวจ (คน)
1 – 4 คน	3,188	17,492
5 – 9 คน	2,090	14,205
10 – 19 คน	1,611	22,174
20 – 49 คน	1,653	52,207
50 – 99 คน	640	45,501
100 – 299 คน	663	112,124
300 – 499 คน	151	57,779
500 – 999 คน	116	79,528
1,000 คน ⁺	49	103,803
รวม	10,161	494,813

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สำหรับผลการตรวจพบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ร้อยละ 79.74 (จำนวน 8,102 แห่ง) ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย ขณะที่สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีร้อยละ 20.26 (จำนวน 2,059 แห่ง) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่ 1 ปี 2549 พบว่ามีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน

**แผนภูมิที่ 31 ผลการตรวจสถานประกอบการ
ไตรมาส 2 ปี 2549**

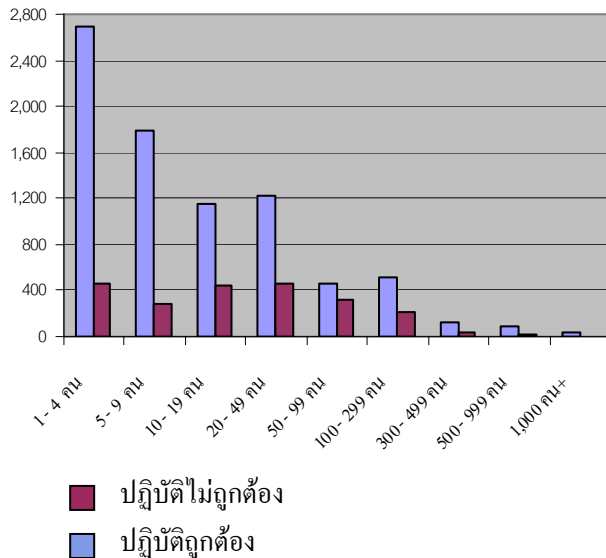


ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ข้อมูล ณ วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2549

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเฉพาะกลุ่มสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายพบว่า ยิ่งสถานประกอบการมีขนาดใหญ่มากจะยิ่งมีการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายน้อย กล่าวคือสถานประกอบการขนาดเล็กจะปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมาก โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาด 1 – 4 คน ขนาด 10 – 19 คน และขนาด 20 – 49 คน ซึ่งมีการปฏิบัติไม่ถูกต้องร้อยละ 24.28 22.29 และ 20.84 ตามลำดับ (เปรียบเทียบเฉพาะในกลุ่มที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย) และเมื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบเฉพาะในแต่ละขนาดสถานประกอบการ โดยพิจารณาจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย กับสถานประกอบการที่ตรวจทั้งหมด ในแต่ละขนาดสถานประกอบการจะพบว่าสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่โดยมีขนาดตั้งแต่ 300 คนขึ้นไปมีการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 84.85 โดยขนาด 300 – 499 คน ปฏิบัติถูกต้องร้อยละ 86.09 ขนาด 500 – 999 คน และขนาด 1,000 คนขึ้นไปปฏิบัติถูกต้องร้อยละ 82.76 และ 85.71 ตามลำดับ ขณะที่สถานประกอบการขนาดเล็กที่มีคนงาน 1 – 9 คน ก็มีการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 84.91 สำหรับสถานประกอบการขนาดกลางที่มีลูกจ้าง 10 – 99 คน พบว่ามีการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายในอัตราที่น้อยกว่าสถานประกอบการขนาดเล็กและใหญ่ โดยมีสัดส่วนระหว่างร้อยละ 71.51 – 74.05 (แผนภูมิที่ 32)

**แผนภูมิที่ 32 เปรียบเทียบสถานประกอบการที่
ปฏิบัติถูกต้อง/ไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ไตรมาส 2 ปี 2549**

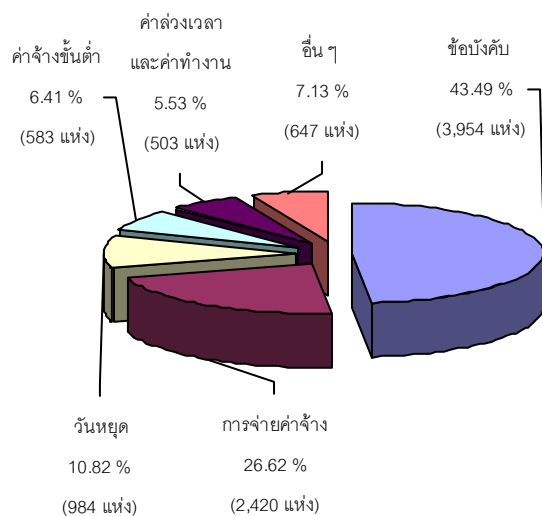


ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2549

ในส่วนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจำนวน 2,059 แห่ง ซึ่งมีบางแห่งมีเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องหลายเรื่อง โดยพบว่าเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องมีทั้งสิ้น 9,091 เรื่อง และพบว่าเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับเรื่องปฏิบัติไม่ถูกต้องทั้งหมดคือ เรื่องข้อบังคับในการทำงานมีถึงร้อยละ 43.49 (3,954 แห่ง) ของเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องทั้งหมด ซึ่งความผิดเรื่องการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับในการทำงานมักพบว่าเป็นเพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้ติดประกาศข้อบังคับการทำงาน ซึ่งได้แก่การกำหนดวันหยุด เวลาทำงาน เวลาพัก ฯลฯ ให้ลูกจ้างทราบทั่วกัน ซึ่งตามระเบียบปฏิบัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องติดประกาศข้อบังคับการ

ทำงานให้ลูกจ้างทราบ พร้อมส่งสำเนาประกาศให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบด้วย แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างบางรายมิได้ติดประกาศหรือติดประกาศแต่ไม่ได้ทำสำเนาแจ้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบ จึงถือว่าปฏิบัติไม่ถูกต้อง สำหรับเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง 4 อันดับถัดมา ได้แก่ การจ่ายค่าจ้าง จำนวน 2,420 แห่ง (ร้อยละ 26.62) วันหยุด 984 แห่ง (ร้อยละ 10.82) ค่าจ้างขั้นต่ำ 583 แห่ง (ร้อยละ 6.41) และค่าล่วงเวลาและค่าทำงาน 503 แห่ง (ร้อยละ 5.53) รายละเอียดตามตารางภาคผนวกที่ 13

**แผนภูมิ 33 เรื่องที่สถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้อง
ตามกฎหมาย 5 อันดับแรก ไตรมาส 2 ปี 2549**



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2549

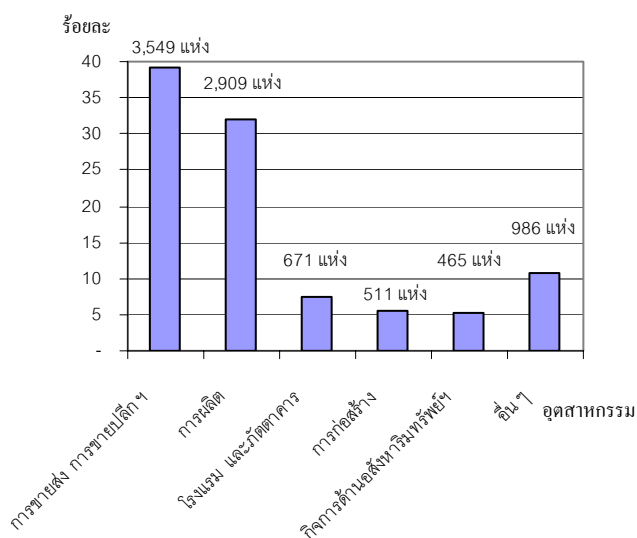
เมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมพบว่าอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน ร้อยละ 39.04 (3,549 แห่ง)

- 2) การผลิต ร้อยละ 32.0 (2,909 แห่ง)
 - 3) โรงแรมและภัตตาคาร ร้อยละ 7.38 (671 แห่ง)
 - 4) การก่อสร้าง ร้อยละ 5.62 (511 แห่ง) และ
 - 5) กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ ร้อยละ 5.11 (456 แห่ง)
- แผนภูมิ 34

แผนภูมิ 34 ประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่

ถูกต้องตามกฎหมาย 5 อันดับแรก

ไตรมาส 2 ปี 2549



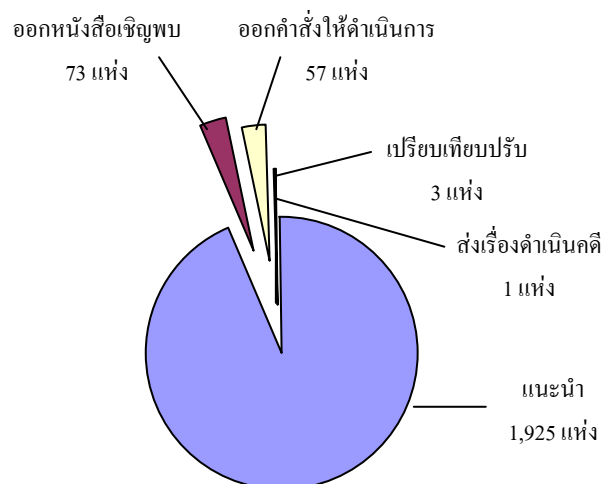
ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ข้อมูล ณ วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2549

อย่างไรก็ตามเมื่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตรวจพบว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการ จะมีการดำเนินการเพื่อให้สถานประกอบการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง โดยกระบวนการดำเนินการจะพิจารณาตามความรุนแรงของปัญหา โดยเริ่มจากการแนะนำ การออกหนังสือเชิญพบ ออกคำสั่งให้ดำเนินการ การเปรียบเทียบปรับ และส่งเรื่องดำเนินคดีจากตัวเลขข้างต้นพบว่าเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตาม

กฎหมายเกือบครึ่ง (ร้อยละ 43.49) เป็นเรื่องข้อบังคับซึ่งมิใช่เรื่องร้ายแรงนัก การดำเนินการส่วนใหญ่ จึงเป็นไปในทางให้คำแนะนำเพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป โดยมีสัดส่วนร้อยละ 93.49 (1,925 แห่ง) รองลงมาคือออกหนังสือเชิญพบมีร้อยละ 3.54 (73 ราย) ออกคำสั่งให้ดำเนินการมีร้อยละ 2.77 (57 ราย) ส่วนการเปรียบเทียบปรับและส่งเรื่องดำเนินคดีมีสัดส่วนร้อยละ 0.15 (3 ราย) และร้อยละ 0.05 (1 ราย) ตามลำดับ (ดูรายละเอียดในภาคผนวกตารางที่ 12)

แผนภูมิ 35 การดำเนินการของเจ้าหน้าที่สำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ข้อมูล ณ วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2549

สำหรับการตรวจความปลอดภัยในการทำงานจะเป็นอีกมาตรการหนึ่งที่ดำเนินการเพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้เจ้าของสถานประกอบการเห็นความสำคัญ และตระหนักถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เพราะหากการทำงานมีความปลอดภัยย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ใช้แรงงานตามมา ซึ่งจะส่งผลต่อผลผลิต

ที่เพิ่มสูงขึ้นของสถานประกอบการนั่นเอง ในไตรมาสที่ 2 ปี 2549 ช่วงเดือนเมษายน – มิถุนายน 2549 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการทั้งสิ้น 4,659 แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจทั้งสิ้น 360,228 คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการตรวจความปลอดภัยสูงสุด คือ ประเภทการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือนมีจำนวน 1,801 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 38.66 ของสถานประกอบการที่ตรวจทั้งหมด รองลงมาคือประเภทการผลิต จำนวน 1,445 แห่ง ร้อยละ 31.01 (รายละเอียดตามตารางภาคผนวกที่ 15) ซึ่งผลการตรวจพบว่า ร้อยละ 85.77 คือจำนวน 3,996 แห่ง ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย ส่วนที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องมีร้อยละ 14.23 (663 แห่ง) โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย (คำนวณจากจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมเปรียบเทียบกับจำนวนสถานประกอบการที่ตรวจในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม) สูงสุด 5 อันดับแรกคือ 1) ประเภทการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ร้อยละ 28.57 2) การผลิต ร้อยละ 22.70 3) การก่อสร้าง ร้อยละ 22.31 4) โรงแรมและภัตตาคาร ร้อยละ 20.49 และ 5) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม ร้อยละ 11.70

ตาราง 4 ผลการตรวจความปลอดภัยอัตราการปฏิบัติ

ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ไตรมาส 2 ปี 2549

ประเภทอุตสาหกรรม	สปก. ที่ผ่าน การตรวจ	ผลการตรวจ		อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้อง*
		ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	
1. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	28	20	8	28.57
2. การผลิต	1,445	1,117	328	22.70
3. การก่อสร้าง	242	188	54	22.31
4. โรงแรม และภัตตาคาร	327	260	67	20.49
5. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	171	151	20	11.70
6. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคล อื่น ๆ	79	71	8	10.13
7. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน	1,801	1,649	152	8.44
9. อื่น ๆ	566	540	26	4.59
รวม	4,659	3,996	663	14.23

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

* สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคำนวณจากตนประเภทอุตสาหกรรม x100

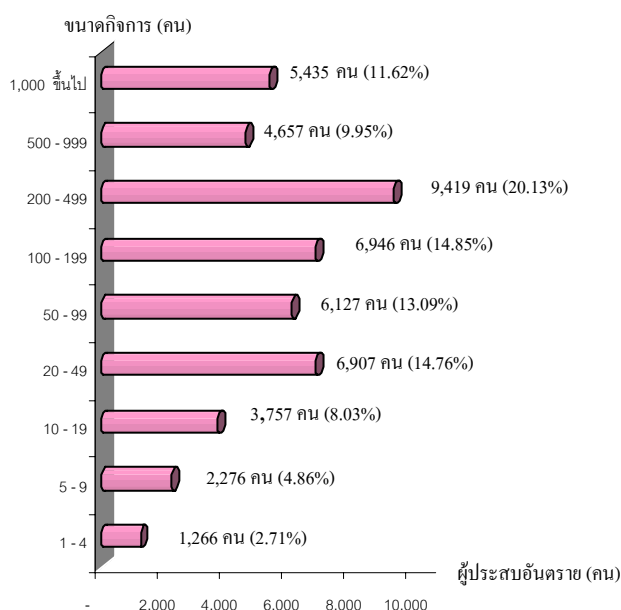
สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในส่วน of สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยจำนวน 663 แห่ง ส่วนใหญ่จะเป็นการให้คำแนะนำเพื่อให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น โดยด้านการแนะนำมีถึงร้อยละ 94.89 ของการดำเนินการทั้งหมด ในส่วนของการออกคำสั่งมีจำนวน 28 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 4.21 โดยเป็นการออกคำสั่งเรียกพบมากที่สุด รองลงมาคือออกคำสั่งให้ส่งเอกสาร ส่วนการส่งเรื่องดำเนินคดี มีจำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.90 ของการดำเนินการทั้งหมด (ดูรายละเอียดในตารางภาคผนวกที่ 15)

4.2 การประสบอันตราย/เจ็บป่วยจากการทำงาน

สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในรอบไตรมาส 2 ปี 2549 เดือนเมษายน – มิถุนายน 2549 พบว่าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน มีทั้งสิ้น 46,790 คน โดยส่วนใหญ่เป็นการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในสถานประกอบการขนาดกลางที่มีลูกจ้าง 200–499 คน โดยมีจำนวน 9,419 คน คิดเป็นร้อยละ 20.13 รองลงมาคือขนาด 100 - 199 คน ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับขนาด 20–49 คน กล่าวคือ มีจำนวน 6,946 คน (ร้อยละ 14.85) และ 6,907 คน (ร้อยละ 14.76) ตามลำดับ ส่วนสถานประกอบการขนาดเล็ก 1–4 คน มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานน้อยที่สุดคือจำนวน 1,266 คน คิดเป็นร้อยละ 2.71 เท่านั้น

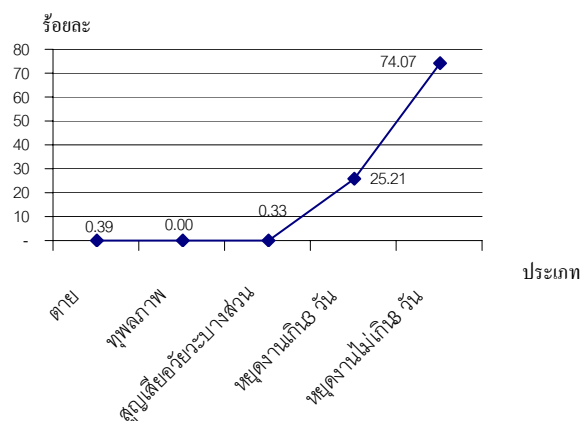
แผนภูมิ 36 ผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 2 ปี 2549



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

เมื่อพิจารณาผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน 46,790 คน ตามประเภทความร้ายแรง พบว่าส่วนใหญ่จะหยุดงานไม่เกิน 3 วัน กล่าวคือมีร้อยละ 74.07 (34,657 คน) ที่ประสบอันตรายและหยุดงานไม่เกิน 3 วัน รองลงมาเป็นผู้หยุดงานเกิน 3 วัน จำนวน 11,795 คน (ร้อยละ 25.21) และสูญเสียอวัยวะบางส่วนจำนวน 154 คน (ร้อยละ 0.33) ส่วนผู้ที่เสียชีวิตมีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 0.39 ขณะที่ไตรมาสผู้ประสบอันตรายจนถึงทุพพลภาพมีเพียง 1 คนเท่านั้น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ประสบอันตรายทั้งหมดพบว่าจำนวนดังกล่าวไม่สามารถคำนวณหาค่าร้อยละได้เนื่องจากมีจำนวนน้อยมากนั่นเอง

แผนภูมิ 37 ผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามประเภทผลการประสบอันตราย ไตรมาส 2 ปี 2549



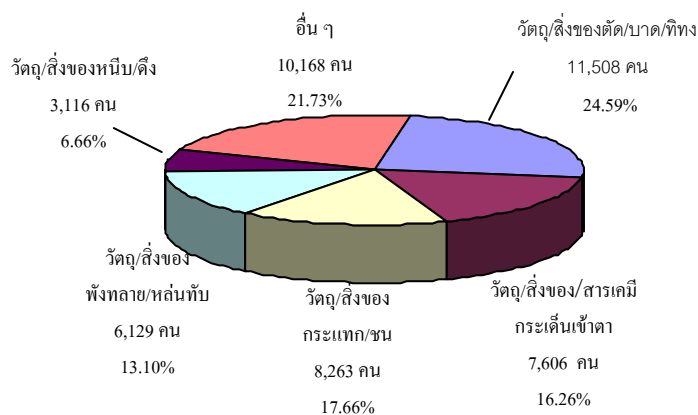
ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

สำหรับสาเหตุการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน พิจารณาใน 5 อันดับแรกสรุปได้ดังนี้ 1) วัตถุหรือสิ่งของตัด/บาด/ตำแทง มีจำนวน 11,508 คนคิดเป็นร้อยละ 24.59 ของสาเหตุการประสบอันตรายทั้งหมด 2) วัตถุ/สิ่งของกระแทก/ชน มีจำนวน 8,263 คน



(ร้อยละ 17.66) 3) วัตถุ/สิ่งของ/สารเคมีกระเด็น
เข้าตาจำนวน 7,606 คน (ร้อยละ 16.26) 4) วัตถุ/
สิ่งของพังทลาย/หล่นทับ มีจำนวน 6,129 คน
(ร้อยละ 13.10) และ 5) วัตถุ/สิ่งของหนีบ/ดิ่ง
จำนวน 3,116 คน (ร้อยละ 6.66) (แผนภูมิ 38)
ซึ่งตัวเลขดังกล่าวสอดคล้องกับความรุนแรง
หรือประเภทความร้ายแรงที่พบว่า มีการหยุดงาน
ไม่เกิน 3 วันสูงสุด

แผนภูมิ 38 สาเหตุการประสบอันตรายเนื่องจากการ ทำงาน(5 อันดับแรก) ไตรมาส 2 ปี 2549



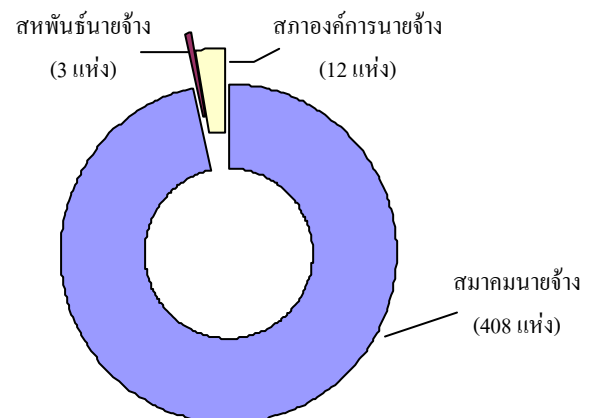
ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

4.3 การแรงงานสัมพันธ์

หลักการแรงงานสัมพันธ์มีเป้าหมาย
หลักเพื่อสร้างสันติสุขในวงการแรงงาน เพื่อให้
นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อกันในการ
ทำงาน เพราะหากนายจ้าง ลูกจ้างมีความเข้าใจกัน
เป็นอย่างดีย่อมไม่เกิดปัญหาขัดแย้งขึ้น เมื่อ
ปัญหาข้อขัดแย้งไม่มี พลังในการขับเคลื่อนงาน
หรือทีมงานก็จะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตหรือ
เพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างหรือผู้ใช้
แรงงานมีความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิต

ย่อมดีขึ้น ขณะเดียวกันนายจ้างก็มีความสุข
เนื่องจากมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเป็นผลกำไรตามมา
ทั้งนี้ในกลุ่มของนายจ้างและลูกจ้าง จะมีการตั้ง
องค์การเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนตนเอง
โดยเมื่อพิจารณาในส่วนองค์การนายจ้าง
ณ เดือนมิถุนายน 2549 พบว่ามีสมาคมนายจ้าง
408 แห่ง ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 185 แห่ง
และส่วนภูมิภาค 223 แห่ง สหพันธ์นายจ้าง 3 แห่ง
ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร 2 แห่ง ภูมิภาค 1 แห่ง
และสภาองค์การนายจ้าง 12 แห่ง ตั้งอยู่ในเขต
กรุงเทพมหานครทั้ง 12 แห่ง (แผนภูมิ 39)

แผนภูมิ 39 จำนวนองค์การนายจ้าง

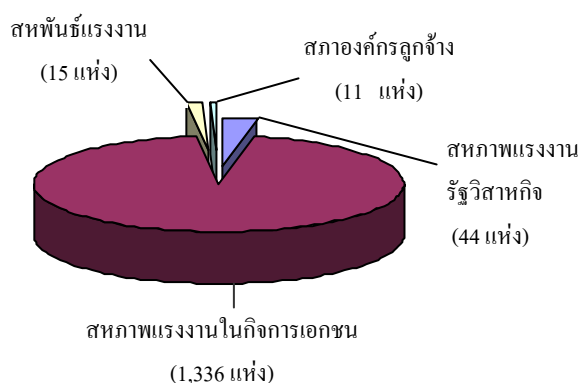


ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ณ เดือน มิถุนายน 2549

สำหรับจำนวนองค์การลูกจ้างข้อมูล ณ
เดือนมิถุนายน 2549 มีการจัดตั้ง 1) สหภาพ
แรงงานรัฐวิสาหกิจ 44 แห่ง อยู่ในเขต
กรุงเทพมหานคร 40 แห่ง ส่วนภูมิภาค 4 แห่ง
2) สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน 1,336 แห่ง
ซึ่งตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 348 แห่ง เขต
ภูมิภาค 988 แห่ง 3) สหพันธ์แรงงาน 15 แห่ง
ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 7 แห่ง เขต
ภูมิภาค 8 แห่ง 4) สภาองค์กรลูกจ้าง 11 แห่ง

ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 10 แห่ง ภูมิภาค 1 แห่ง (แผนภูมิ 39) ทั้งนี้หากพิจารณาตามพื้นที่ขององค์กรแรงงาน จะพบว่าองค์กรแรงงานจะตั้งอยู่เขตภาคกลางสูงสุด มีสัดส่วนถึงร้อยละ 56.97 (1,042 แห่ง) รองลงมาคือ กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 33.02 (604 แห่ง) และภาคใต้ร้อยละ 5.25 (96 แห่ง) ซึ่งอาจจะเป็นเพราะภาคกลางเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการจำนวนมาก เช่น พื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา สมุทรปราการ ปทุมธานี ฯลฯ

แผนภูมิ 40 จำนวนองค์กรลูกจ้าง



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ณ เดือน มิถุนายน 2549

สำหรับการเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาทแรงงานในรอบไตรมาสที่ 2 ปี 2549 (เดือน เมษายน – มิถุนายน 2549) มีการแจ้งข้อเรียกร้องทั้งสิ้น 15 แห่ง 16 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 7,795 คน ซึ่งการแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าวมีสัดส่วนลดลงจากไตรมาสที่แล้วเกือบร้อยละ 50 สำหรับการแจ้งข้อเรียกร้องในไตรมาส 2 ปี 2549 เป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในกิจการเอกชนทั้งหมด (ร้อยละ 100.0 ของสถานประกอบการที่แจ้งข้อเรียกร้อง) ซึ่งสถานประกอบการในภาครัฐวิสาหกิจและ

หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ ไตรมาสนี้พบว่าไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องใดๆ

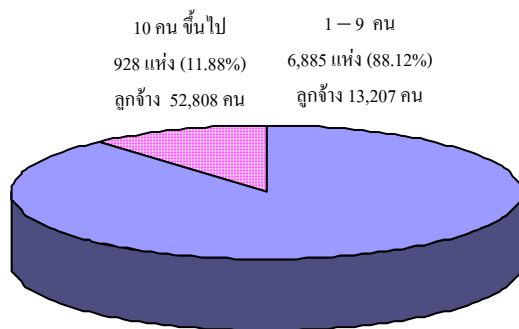
ข้อเรียกร้องดังกล่าวสามารถยุติได้โดยระบบทวิภาคี คือไม่เกิดข้อพิพาทแรงงานจำนวน 4 แห่ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 1,690 คน โดยสามารถตกลงกันเองได้ทั้ง 4 แห่ง ส่วนข้อเรียกร้องที่ไม่สามารถตกลงได้โดยระบบทวิภาคีและเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานมีจำนวน 2 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 356 คน และข้อเรียกร้องที่ยังไม่ยุติอยู่ในระหว่างการเจรจา มี 9 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 5,749 คน (รายละเอียดในตารางภาคผนวก 16)

สำหรับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการช่วงไตรมาส 2 ปี 2549 พบว่ามี 2 แห่ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 356 คนนั้นพบว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยกว่าไตรมาส 1 ปี 2549 ทั้งนี้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทแรงงานจนยุติได้จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50 ของข้อพิพาทแรงงานทั้งหมด ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 310 คน ขณะที่ยังไม่ยุติมีจำนวน 1 แห่ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 46 คน ซึ่งการยุติข้อพิพาทแรงงานของเจ้าพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานในรายดังกล่าวสามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ยุติได้เกิน 5 วัน (รายละเอียดในตารางภาคผนวกที่ 16)

4.4 การเลิกจ้างแรงงาน

ในช่วงไตรมาส 1-2 ปี 2549 (เดือนมกราคม – มิถุนายน 2549) ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2549 มีสถานประกอบการที่เลิกกิจการจำนวน 7,813 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 66,015 คน ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก คือขนาด 1–9 คน โดยมีสัดส่วนร้อยละ 88.12 (6,885 แห่ง) ของสถานประกอบการที่เลิกกิจการทั้งหมด ลูกจ้างถูกเลิกจ้างจำนวน 13,207 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ของจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมด ขณะที่สถานประกอบการขนาด 10 คนขึ้นไปเลิกกิจการเพียงจำนวน 928 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.88 ของสถานประกอบการที่เลิกกิจการทั้งหมด แต่มีสัดส่วนของผู้ถูกเลิกจ้างสูงถึง 52,808 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 ของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมด

แผนภูมิ 41 สถานประกอบการที่เลิกกิจการ / ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ไตรมาส 1-2 ปี 2549 (มกราคม – มิถุนายน 2549)



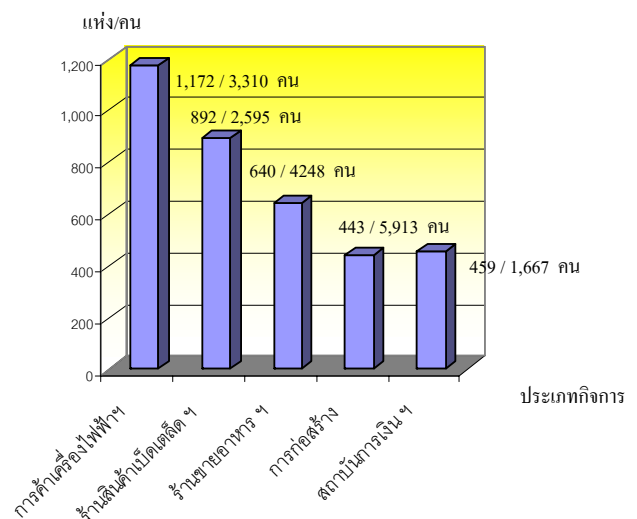
ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2549

เมื่อพิจารณาประเภทกิจการที่มีการเลิกจ้างสูงสุด 5 อันดับแรกเรียงลำดับได้ดังนี้

- 1) ประเภทการค้าเครื่องใช้ไฟฟ้า ยานพาหนะ จำนวน 1,172 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.0 ของสถานประกอบการที่เลิกจ้างทั้งหมด ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง 3,310 คน
- 2) ร้านสินค้าเบ็ดเตล็ด การค้าอื่น ๆ จำนวน 892 แห่ง (ร้อยละ 11.42) ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง 2,595 คน
- 3) ร้านอาหาร โรงแรม ห้องเช่า จำนวน 640 แห่ง (ร้อยละ 8.19) ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 4,248 คน
- 4) สถาบันการเงิน บริการด้านธุรกิจ จำนวน 459 แห่ง (ร้อยละ 5.87) ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 1,667 คน และ
- 5) การก่อสร้างจำนวน 443 แห่ง (ร้อยละ 5.67) ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 5,913 คน

แผนภูมิ 42 สถานประกอบการที่เลิกกิจการสูงสุด 5 อันดับแรก ไตรมาส 1-2 ปี 2549



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2549

4.5 การสวัสดิการ

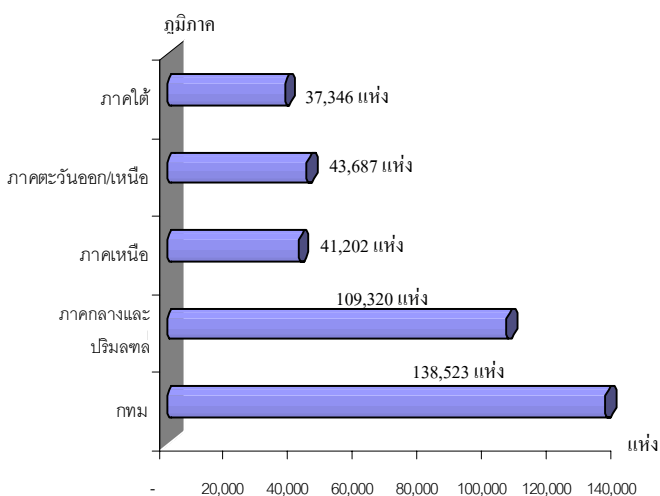
การตรวจสอบสถานประกอบการเป็นแนวทางหนึ่งในการคุ้มครองให้ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามที่ได้กล่าวมาแล้ว การที่ผู้ใช้แรงงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่ง ๆ ขึ้น ต้องมีการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ โดยในไตรมาสที่ 2 ปี 2549 (เมษายน – มิถุนายน 2549) ได้ดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ แก่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน ซึ่งสวัสดิการที่ดำเนินการประกอบด้วย

- 1) ส่งเสริมการให้บริการด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 1,690 แห่ง ลูกจ้างที่ได้รับการส่งเสริม 165,755 คน
- 2) มีการดำเนินการพัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ 2 แห่ง ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม และจังหวัดสมุทรปราการ มีบุตรหลานของผู้ใช้แรงงานได้รับการพัฒนาเลี้ยงดูจำนวน 1,261 คน
- 3) ให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ในสถานประกอบการ 4 แห่ง มีผู้ใช้แรงงานได้รับการบริการถึง 1,676 คน
- 4) มีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานโดยการอบรมให้ความรู้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน 21 ครั้ง 1,115 คน และ
- 5) มีการจัดการวางแผนงานเพื่อให้บริการด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 55 ครั้ง มีผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ 29,821 คน

5) การประกันสังคม

ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2549 พบว่ามีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมทั้งสิ้น 370,078 แห่ง ผู้ประกันตนทั้งสิ้น 8,411,000 คน โดยสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวนสูงสุดคือ 138,523 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 37.43 รองลงมาคือภาคกลางและปริมณฑล มีจำนวน 109,320 แห่ง ร้อยละ 29.54 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 43,687 แห่ง ร้อยละ 11.81 ภูมิภาคที่มีสถานประกอบการน้อยที่สุดคือภาคใต้ มีจำนวน 37,346 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.09

แผนภูมิ 43 สถานประกอบการ จำแนกตามภูมิภาค ณ เดือน มิถุนายน 2549

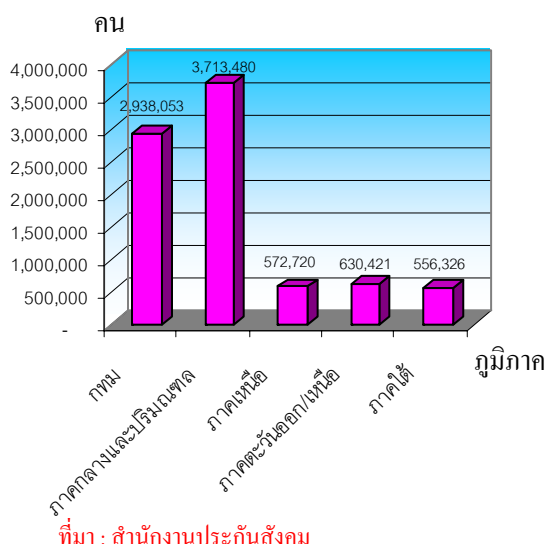


ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หากพิจารณาในประเด็นของผู้ประกันตน พบว่าภูมิภาคที่มีผู้ประกันตนสูงสุดกลับเป็นภาคกลางและปริมณฑล มีจำนวน 3,713,480 คน ซึ่งมีสัดส่วนผู้ประกันตนร้อยละ 44.15 ของผู้ประกันตนทั้งหมด รองลงมาคือ

กรุงเทพมหานคร มีจำนวนผู้ประกันตน 2,938,053 คน คิดเป็นร้อยละ 34.93 ของผู้ประกันตนทั้งหมด ภูมิภาคที่มีผู้ประกันตนน้อยที่สุดคือภาคใต้มี 556,326 คน คิดเป็นร้อยละ 6.61

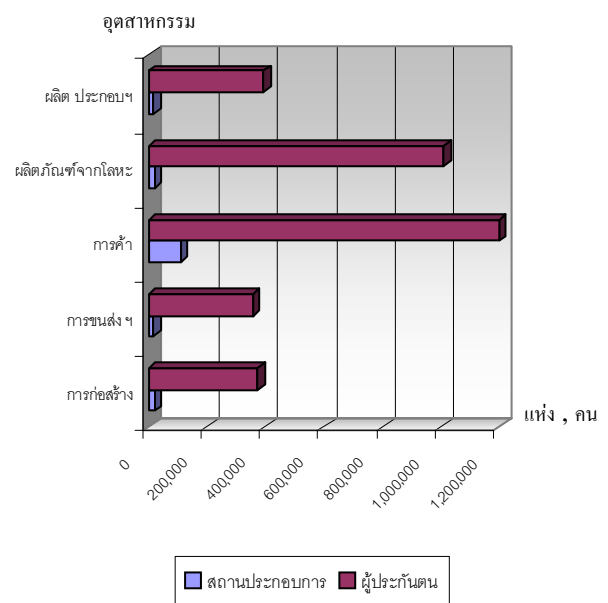
แผนภูมิ 44 ผู้ประกันตน จำแนกตามภูมิภาค ณ เดือนมิถุนายน 2549



เมื่อพิจารณาจำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมที่กำหนดตามความเสี่ยงภัยของกองทุนเงินทดแทน โดยไม่นับรวมลูกจ้างในหน่วยงานราชการ พบว่ามีจำนวน 370,078 แห่ง ผู้ประกันตน 8,411,000 คน โดยอุตสาหกรรมที่มีจำนวนสถานประกอบการในข่ายประกันสังคมสูงสุด 5 อันดับแรก คือ 1) การค้า มีสถานประกอบการ 109,528 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 29.60 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 1,232,441 คน 2) ผลิตภัณฑ์จากโลหะ จำนวน 20,733 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.60 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 1,012,258 คน 3) การก่อสร้าง จำนวน 20,282 แห่ง คิดเป็นร้อยละ

5.48 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 374,750 คน 4) ผลิตภัณฑ์จากโลหะ จำนวน 17,927 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 4.84 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 394,161 คน และ 5) การขนส่ง การคมนาคม 17,246 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 4.66 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 356,033 คน

แผนภูมิ 45 สถานประกอบการและผู้ประกันตน จำแนกตามอุตสาหกรรม (5 อันดับแรก) ณ เดือนมิถุนายน 2549

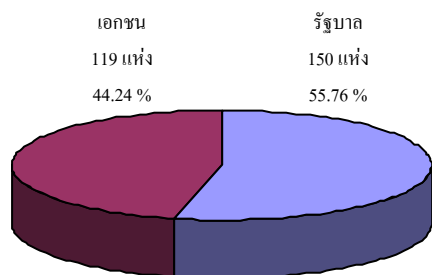


ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หมายเหตุ ประเภทอุตสาหกรรมจำแนกตามความเสี่ยงภัยของกองทุนเงินทดแทน

ปัจจุบันสถานพยาบาลในสังกัดประกันสังคมที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาลมีจำนวน 150 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 55.76 ของสถานพยาบาลทั้งหมด และสถานพยาบาลเอกชนมีสัดส่วนใกล้เคียงกันคือ 119 แห่ง (ร้อยละ 44.24)

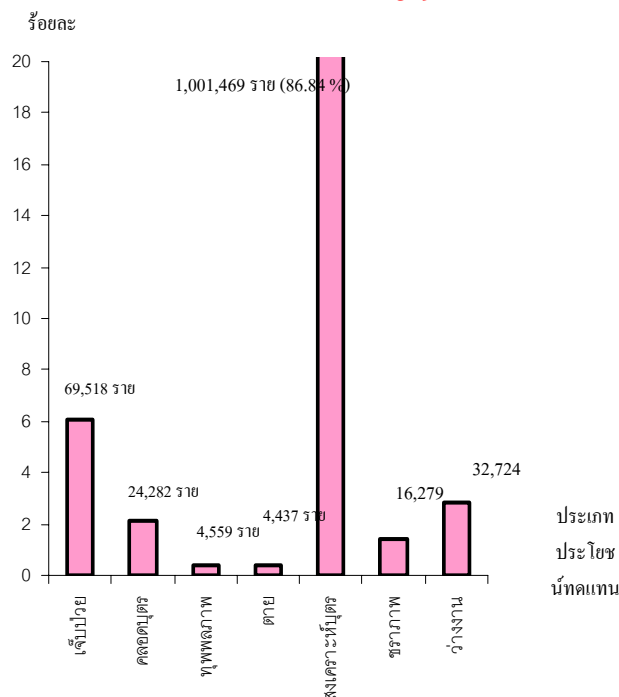
**แผนภูมิ 46 จำนวนสถานพยาบาล
ในสังกัดประกันสังคม ณ ไตรมาส 2 ปี 2549**



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

ในด้านสถานะเงินกองทุนพบว่า กองทุนเงินทดแทน ณ สิ้นเดือนกุมภาพันธ์ 2549 มีเงินกองทุนจำนวน 17,069 ล้านบาท ส่วนสถานะของกองทุนประกันสังคมในปัจจุบัน ณ สิ้นเดือนพฤษภาคม 2549 มีเงินกองทุน 391,604 ล้านบาท และในช่วงไตรมาส 2 ปี 2549 (เมษายน – มิถุนายน 2549) จำนวนการให้บริการของกองทุนประกันสังคม พิจารณาตามประเภทของประโยชน์ทดแทน ซึ่งมี 7 กรณีได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพลาภาพ ดาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน พบว่า จำนวนผู้ให้บริการมีทั้งสิ้น 1,153,268 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.71 ของผู้ประกันตนทั้งหมด ประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้บริการสูงสุดได้แก่ กรณีสงเคราะห์บุตร มีผู้ประกันตนใช้บริการ 1,001,469 ราย คิดเป็นร้อยละ 86.84 ของผู้ให้บริการทั้งหมด รองลงมาได้แก่กรณีเจ็บป่วย ว่างงาน และ คลอดบุตร โดยมีสัดส่วนร้อยละ 6.03 2.84 และ 2.10 ตามลำดับ

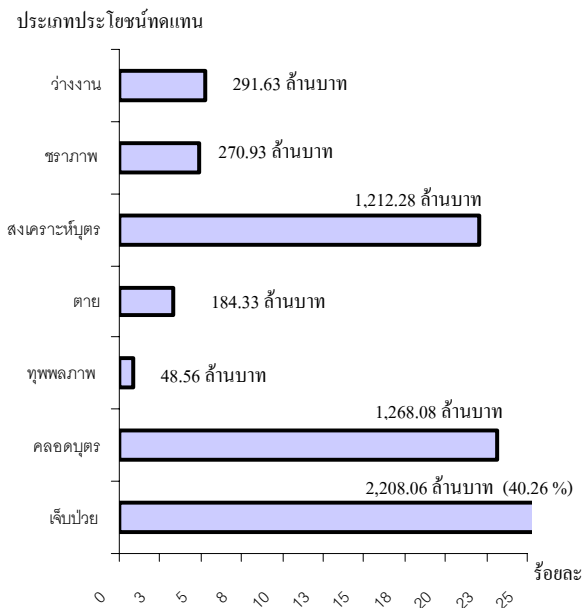
**แผนภูมิ 47 ผู้ประกันตนที่ใช้บริการกองทุน
ประกันสังคม จำแนกตามประเภทประโยชน์ทดแทน
ไตรมาส 2 ปี 2549**



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หากพิจารณาตามปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน จะพบว่าการจ่ายเงินทั้งสิ้น 5,483.87 ล้านบาท โดยกรณีเจ็บป่วยมีการจ่ายเงินสูงสุดถึง 2,208.06 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 40.26 ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่ายรองลงมาคือกรณีคลอดบุตร จ่ายเงินประโยชน์ทดแทน 1,268.08 ล้านบาท (ร้อยละ 23.12) และกรณีสงเคราะห์บุตร 1,212.28 ล้านบาท (ร้อยละ 22.11)

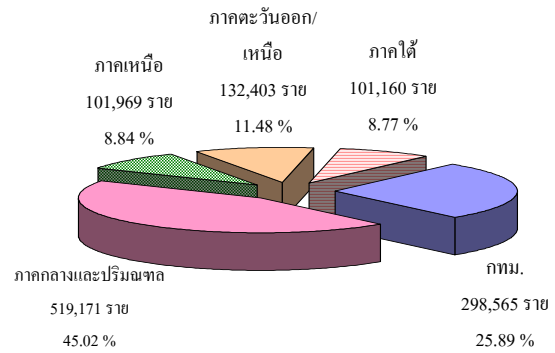
แผนภูมิ 48 การจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนจำแนกตามประเภทประโยชน์ทดแทน ไตรมาส 2 ปี 2549



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

เมื่อพิจารณาตามภูมิภาคที่มีการใช้บริการกองทุนประกันสังคมโดยพิจารณาจากจำนวนผู้ให้บริการพบว่า ผู้ประกันตนเขตภาคกลางและปริมณฑล ใช้บริการกองทุนสูงสุดคือจำนวน 519,171 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.02 ของผู้ประกันตนที่ใช้บริการทั้งหมด รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร 298,565 ราย (ร้อยละ 25.89) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 132,403 ราย (ร้อยละ 11.48) สำหรับภาคเหนือและภาคใต้ มีสัดส่วนของผู้ประกันตนที่ใช้บริการกองทุนประกันสังคม ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคือภาคเหนือ มีผู้ให้บริการ 101,969 ราย (ร้อยละ 8.84) ส่วนภาคใต้มีจำนวน 101,160 ราย (ร้อยละ 8.77)

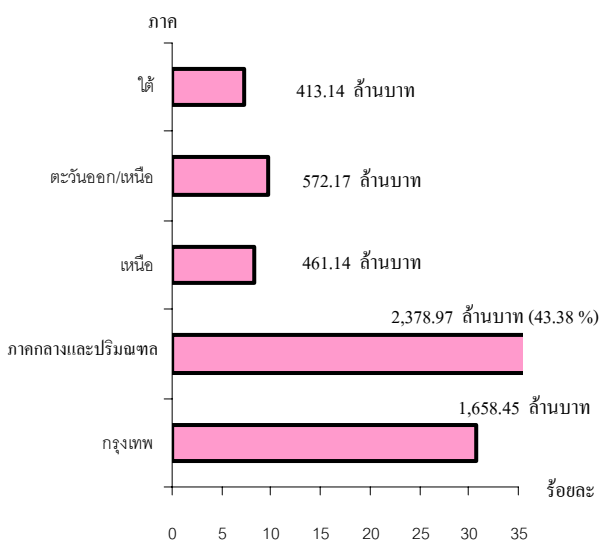
แผนภูมิ 49 ผู้ใช้บริการจำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 2 ปี 2549



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

ในส่วนการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน ซึ่งมีการจ่ายในไตรมาส 2 ปี 2549 จำนวน 5,483.87 ล้านบาท พิจารณาตามภูมิภาคพบว่าภูมิภาคที่มีการจ่ายเงินสูงสุด คือ ภาคกลางและปริมณฑล มีการจ่ายเงินทั้งสิ้น 2,378.97 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 43.38 ของการจ่ายเงินทั้งสิ้น รองลงมาคือ กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,658.45 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 30.25 ของการจ่ายเงินทั้งสิ้น และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 572.17 ล้านบาท (ร้อยละ 10.43 ของการจ่ายเงินทั้งสิ้น)

แผนภูมิ 50 เงินประโยชน์ทดแทนที่จ่ายจำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 2 ปี 2549



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน

ปัจจัยสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทั้งภายในและภายนอกประเทศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ ด้านแรงงาน ทำให้ภาวะการด้านแรงงานมีการ เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังเช่น ปัจจัยเรื่องราคาน้ำมันที่แพงขึ้นเรื่อย ๆ ผนวกกับ สถานการณ์ทางการเมืองที่สับสนอึมครึม ส่งผล ให้ผู้ประกอบการชะลอการลงทุน เมื่อมีการ ชะลอการลงทุนก็ย่อมทำให้การจ้างงานลดน้อยลง ปัญหาการว่างงานจึงมีมากขึ้น หรือปัจจัยเรื่อง ฤดูกาลจะมีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ภาคอุตสาหกรรมสู่ภาคเกษตรกรรม หรือจาก ภาคเกษตรกรรมกลับสู่ภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่ต้องมีการศึกษาเพื่อ วิเคราะห์และติดตามสถานการณ์ความ เคลื่อนไหวตลอดเวลา ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน เพราะสภาพในอดีตและปัจจุบันจะสามารถ คาดการณ์แนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต อันจะเอื้อประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการ กำหนดแผนงานที่จะต้องทำและแผนพัฒนางาน ให้สนองตอบต่อความต้องการของทุกกลุ่มทั้ง นายจ้าง ลูกจ้าง รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน สถานการณ์แรงงานไตรมาส 2 ปี 2549 ฉบับนี้จะขอนำเสนอตัวชี้วัดภาวะแรงงาน ตามลำดับดังนี้

1) อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน

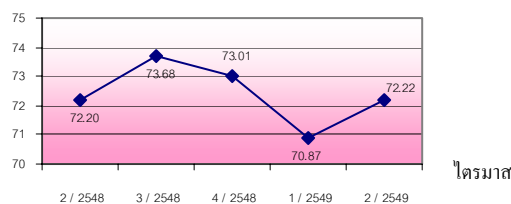
เมื่อพิจารณาอัตราการมีส่วนร่วมใน กำลังแรงงาน โดยคำนวณจากกำลังแรงงาน เทียบกับประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จะพบว่า

ในไตรมาส 2 ปี 2549 อัตราการมีส่วนร่วมใน กำลังแรงงานมีอัตราเพิ่มขึ้นจากไตรมาส 1 ปี 2549 ที่ร้อยละ 70.87 เป็น 72.22 ในไตรมาส 2 ปี 2549 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในช่วงไตรมาส 2 ของปีเป็นช่วงเริ่มเข้าสู่ฤดูกาลเพาะปลูก และ ปัจจัยธรรมชาติในปีนี้ที่ฤดูฝนมาเร็วกว่าปกติ จึงทำให้น้ำทำการเกษตรได้มากขึ้น ประกอบกับ ในช่วงไตรมาส 2 เป็นช่วงที่กำลังแรงงานใหม่ เพิ่งสำเร็จการศึกษาเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน จึงทำให้กำลังแรงงานมีจำนวนมากขึ้นเมื่อเทียบกับ ไตรมาสที่ผ่านมา

แผนภูมิ 1 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลัง

แรงงาน

ร้อยละ



ที่มา : กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ :

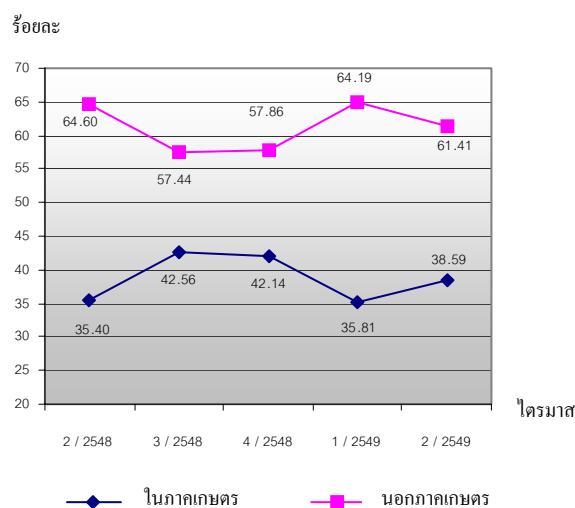
$$\text{อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน} = \frac{\text{กำลังแรงงาน} \times 100}{\text{ประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป}}$$

2) อัตราการจ้างงาน

อัตราการจ้างงานในภาคเกษตรคำนวณ จากผู้มีงานทำในภาคเกษตรต่อกำลังแรงงาน ผู้มีงานทำ เป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นสัดส่วนของ ผู้ทำงานในภาคเกษตรว่ามีสัดส่วนเป็นอย่างไร สำหรับไตรมาส 2 ปี 2549 พบว่าอัตราการ จ้างงานในภาคเกษตรมีอัตราร้อยละ 38.59 โดยเมื่อ

เปรียบเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมาจะพบว่า อัตราการจ้างงานในภาคเกษตรมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากไตรมาส 1 ปี 2549 ที่มีร้อยละ 35.81 อย่างเห็นได้ชัด (แผนภูมิ 2) ซึ่งสอดคล้องกับอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานที่มีอัตราเพิ่มขึ้นในไตรมาส 2 เนื่องจากเริ่มเข้าสู่ต้นฤดูการเพาะปลูก จึงทำให้การจ้างแรงงานในภาคเกษตรเพิ่มขึ้น ส่วนอัตราการจ้างงานนอกภาคเกษตรก็จะมีสัดส่วนที่ลดลงในไตรมาส 2 กล่าวคือ ไตรมาสที่ 1 ปี 2549 มีอัตรา 64.19 ลดลงเป็น 61.41 ในไตรมาส 2 เนื่องจากผู้ใช้แรงงานนอกภาคเกษตรเคลื่อนย้ายเข้าไปอยู่ในภาคเกษตรกรรม ประกอบกับผลกระทบจากปัจจัยเรื่องราคาน้ำมันแพง และสถานการณ์ทางการเมืองสร้างความไม่มั่นใจในสภาพเศรษฐกิจ จึงเกิดการชะลอการลงทุนและจ้างคนงานลดลง แรงงานนอกภาคเกษตรจึงลดลงในไตรมาส 2 (แผนภูมิ 2)

แผนภูมิ 2 อัตราการจ้างงานใน/นอกภาคเกษตร



ที่มา : กรมการจัดหางาน

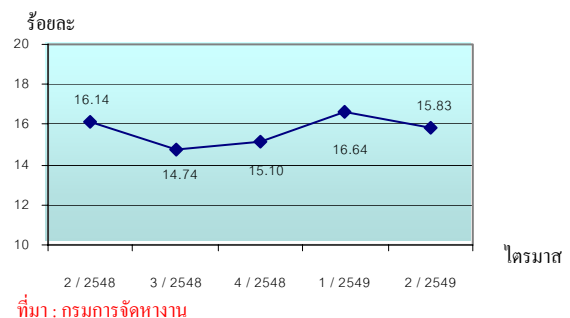
หมายเหตุ :

$$\text{อัตราการจ้างงานใน/นอกภาคเกษตร} = \frac{\text{ผู้มีทำงานใน/นอกภาคเกษตร} \times 100}{\text{ผู้มีงานทำ}}$$

เมื่อพิจารณาอัตราการจ้างงานเฉพาะในส่วนภาคอุตสาหกรรมการผลิต โดยคำนวณจากจำนวนผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมการผลิตเปรียบเทียบกับจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดจะพบว่า อัตราการจ้างงานในภาคการผลิตมีอัตรา 15.83 ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่ 1 ปี 2549 ที่มีอัตรา 16.64 อันเนื่องมาจากปัจจัยฤดูกาล ผนวกกับสถานการณ์เศรษฐกิจ การเมือง ส่งผลต่อการชะลอการลงทุน ทำให้การจ้างงานในภาคการผลิตลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา พบว่าอัตราการจ้างงานลดลงเล็กน้อยจาก 16.14 เป็น 15.83 ปรากฏรายละเอียดตามแผนภูมิ 3

แผนภูมิ 3 อัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรม

การผลิต



ที่มา : กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ :

อัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมการผลิต =

$$\frac{\text{ผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมการผลิต} \times 100}{\text{ผู้มีงานทำ}}$$

โดยสรุปในภาพรวมจะพบว่าอัตราการจ้างงานหรือการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประเทศไทย จะมีลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานแบบเป็นวัฏจักรหรือวงจร กล่าวคือประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ประชากรซึ่งเป็นกำลังแรงงานของประเทศจะอาศัยอยู่ในภาคส่วนของเกษตรกรรมเพื่อช่วยครัวเรือนในการทำเกษตรเป็นส่วนใหญ่ เมื่อหมดฤดูการเก็บเกี่ยว

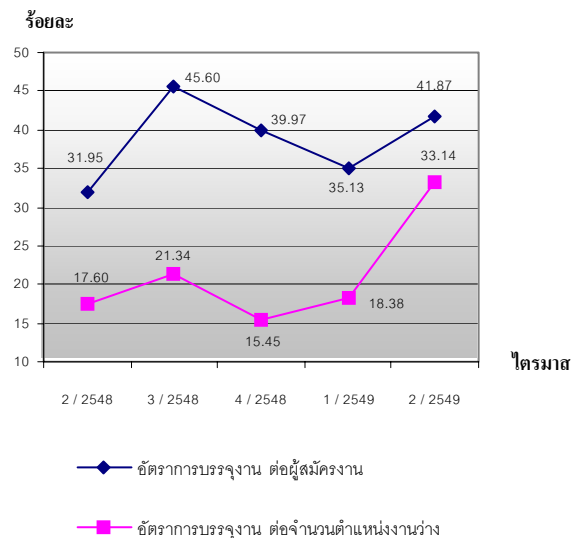
ผลผลิตก็จะเคลื่อนย้ายไปหางานทำในภาคอุตสาหกรรมและจะเคลื่อนย้ายกลับภาคเกษตรกรรมอีกครั้งในฤดูเพาะปลูก วนเวียนในลักษณะเช่นนี้อย่างเป็นวัฏจักรทุกปี จึงอาจส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานในบางฤดูกาล

3) อัตราการบรรจุนาน

การเคลื่อนไหวของภาวะการด้านแรงงานพิจารณาได้จากตัวชี้วัดอีกตัวคืออัตราการบรรจุนาน ซึ่งสามารถศึกษาวิเคราะห์กับจำนวนตำแหน่งงานว่าง และจำนวนผู้สมัครงาน โดยเมื่อวิเคราะห์จำนวนการบรรจุนานที่กรมการจัดหางานดำเนินการ เทียบกับจำนวนตำแหน่งงานว่างที่แจ้งผ่านกรมการจัดหางานจะพบว่า อัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่าง ไตรมาส 2 ปี 2549 อยู่ที่อัตราร้อยละ 33.14 โดยมีอัตราสูงกว่าไตรมาส 1 ปี 2549 ที่มีร้อยละ 18.38 ถึง 14.76 ซึ่งอาจจะเป็นเพราะสถานประกอบการมีความต้องการตำแหน่งงานว่างในช่วงไตรมาสที่ 2 น้อยลง เนื่องจากการชะลอตัวของเศรษฐกิจ ประกอบกับเป็นช่วงที่กำลังแรงงานใหม่ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้หางานทำจึงได้รับการบรรจุนานในสัดส่วนที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมา และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาก็พบว่า ไตรมาสนี้มีการบรรจุนานได้เพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา 15.54 (แผนภูมิ 4) เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนของผู้บรรจุนานกับจำนวนผู้สมัครที่มีอัตราร้อยละ 41.87 จะพบว่า มีอัตราเพิ่มขึ้นจากไตรมาส 1 ปี 2549 ที่มีอัตรา 35.13 ซึ่งสอดคล้องและเป็น

เหตุผลเดียวกับอัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่างที่กล่าวมาแล้ว

แผนภูมิ 4 อัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงาน/ตำแหน่งงานว่าง



ที่มา : กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ :

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

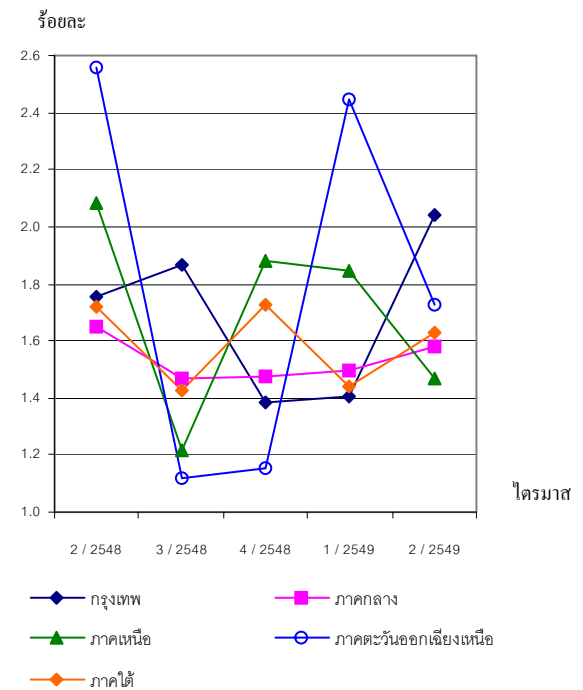
4) อัตราการว่างงาน

การศึกษาอัตราการว่างงานในปีที่ผ่านมา จะพบว่าอัตราว่างงานของประเทศไทยแต่ละไตรมาสจะปรับตัวสูงขึ้นและลดลงตามปัจจัยในเรื่องฤดูกาล เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ไตรมาส 1 เป็นช่วงฤดูแล้งนอกฤดูการเกษตร หรือนอกฤดูการเก็บเกี่ยว ส่งผลให้แรงงานในภาคเกษตรว่างงาน อัตราการว่างงานในไตรมาส 1 จึงสูงและเริ่มลดลงในไตรมาส 2 เนื่องจากเป็นช่วงที่กำลังแรงงานใหม่สำเร็จการศึกษาเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน สำหรับไตรมาส 3 เป็นช่วงฤดู

การเกษตร ประกอบกับกำลังแรงงานใหม่ที่สำเร็จการศึกษาเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการว่างงานที่ลดลง และอัตราการว่างงานจะเริ่มขยับตัวสูงขึ้นอีกเล็กน้อย แต่ยังคงอยู่ในระดับทรงตัว เนื่องจากไตรมาส 4 เป็นช่วงฤดูเก็บเกี่ยวยังต้องใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมอยู่ (แผนภูมิ 5) ดังนั้นอัตราการว่างงานจึงเป็นดัชนีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยฤดูกาล และยังเกี่ยวข้องกับภาวะด้านเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย

สำหรับอัตราการว่างงานภาพรวมของประเทศในไตรมาสที่ 2 ปี 2549 มีอัตรา 1.67 โดยกรุงเทพมหานครมีอัตราการว่างงานสูงสุดอยู่ที่ร้อยละ 2.04 รองลงมาคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอัตรา 1.73 และภาคใต้ ร้อยละ 1.63 ภาคที่มีการว่างงานน้อยที่สุดในไตรมาสนี้คือภาคเหนือ ร้อยละ 1.47 (ตารางภาคผนวก 18) หากพิจารณาความเคลื่อนไหวของการจ้างงาน พบว่าภาคที่มีการเคลื่อนไหวเรื่องของการว่างงานสูงสุดคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานเกษตรกรรม เมื่อเสร็จสิ้นจากการเกษตรจะเคลื่อนย้ายเข้าสู่เมือง จึงส่งผลให้อัตรามีการเปลี่ยนแปลงขึ้นและลงสูงอย่างมาก ดังแผนภูมิ 5

แผนภูมิ 5 อัตราการว่างงานจำแนกตามภูมิภาค



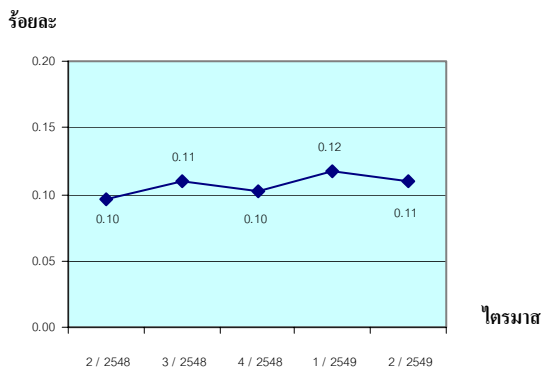
ที่มา : กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ : อัตราการว่างงาน = $\frac{\text{จำนวนผู้ไม่มีงานทำ} \times 100}{\text{กำลังแรงงาน}}$

5) อัตราแรงงานไทยในต่างประเทศ

เมื่อศึกษาจำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศในช่วงปี 2548 จนถึงปัจจุบัน โดยพิจารณาจากจำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศต่อกำลังแรงงาน พบว่าอัตราแรงงานไทยในต่างประเทศเฉลี่ยตลอดปี 2548 มีอัตราร้อยละ 0.10 ขณะที่ไตรมาส 1 ปี 2549 มีอัตรา 0.12 ซึ่งสูงขึ้นจากอัตราเฉลี่ยปี 2548 0.02 ส่วนในไตรมาส 2 ปี 2549 พบว่ามีอัตราที่ลดลงจากไตรมาส 1 ปี 2549 0.01 แต่สูงกว่าช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา 0.01

แผนภูมิ 6 อัตราแรงงานไทยในต่างประเทศ



ที่มา : กรมการจัดหางาน

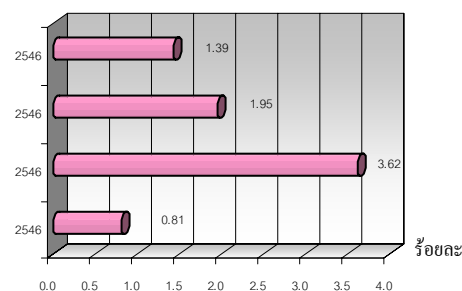
หมายเหตุ : อัตราแรงงานไทยในต่างประเทศ = $\frac{\text{ผู้ทำงานในต่างประเทศ} \times 100}{\text{กำลังแรงงาน}}$

6) อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี (กรม.) ซึ่งได้แก่แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชา ตามมติ กรม. ปี 2548 ใบอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยสิ้นสุด ในวันที่ 30 มิถุนายน 2549 กรมการจัดหางาน จึงกำหนดให้มีการต่ออายุใบอนุญาตการทำงานขึ้น ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2549 ทั้งนี้ข้อมูล ณ วันที่ 4 กรกฎาคม 2549 พบว่าระหว่างวันที่ 1 – 30 มิถุนายน 2549 มีการต่อใบอนุญาตทั้งสิ้น 410,695 คน ขณะที่ยอดผู้ได้รับอนุญาตทำงานในปี 2548 มีจำนวน 705,293 คน ซึ่งพบว่าการต่อใบอนุญาตเพียงร้อยละ 58.23 ของผู้ได้รับอนุญาต ในปี 2548 กรมการจัดหางานจึงได้ขยายระยะเวลาการต่อใบอนุญาตทำงานออกไปอีก จนถึงวันที่ 22 สิงหาคม 2549 ซึ่งคาดว่าจะมีแรงงานต่างด้าวมาต่อใบอนุญาตทำงานเพิ่มขึ้น สำหรับตัวเลขแรงงานต่างด้าวที่ต่อใบอนุญาตทำงานจำนวน 410,695 คน เมื่อรวมกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้ออกใบอนุญาตทำงานใหม่

ซึ่งประกาศให้ขออนุญาตในช่วงเดือนมีนาคม - เมษายน 2549 มีจำนวน 96,142 คน ทำให้ยอดแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติตามมติ กรม. ณ วันที่ 4 กรกฎาคม 2549 มีจำนวนทั้งสิ้น 506,837 คน โดยจำแนกเป็นสัญชาติพม่า 442,105 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 87.23 รองลงมาคือ สัญชาติลาว มีจำนวน 38,275 คน (ร้อยละ 7.55) และกัมพูชา จำนวน 26,457 คน (ร้อยละ 5.22) โดยอัตราแรงงานต่างด้าวในภาพรวมซึ่งคำนวณจากจำนวนแรงงานต่างด้าวต่อกำลังแรงงาน ในประเทศพบว่า ช่วงปี 2549 ณ วันที่ 4 กรกฎาคม 2549 มีอัตราร้อยละ 1.39 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ลดลงจากปี 2548 ที่มีอัตรา 1.95 อย่างไรก็ตามตัวเลขข้อมูลของอัตราแรงงานต่างด้าว เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นจะต้องมีการปรับยอดอีกครั้งหลังวันสิ้นการต่อใบอนุญาตทำงานในเดือนสิงหาคม 2549 ซึ่งจะได้อำนาจให้ทราบในสถานการณ์แรงงานฉบับต่อไป

แผนภูมิ 7 อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมติ กรม. (รวม 3 สัญชาติ)



ที่มา : กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ :

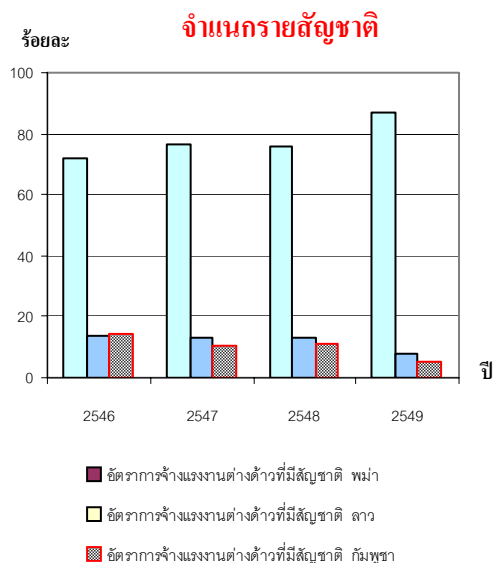
1. อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว = $\frac{\text{จำนวนแรงงานต่างด้าวตามมติ กรม.} \times 100}{\text{กำลังแรงงาน}}$

2. ปี 2549 เป็นข้อมูลเบื้องต้น ณ วันที่ 4 กรกฎาคม 2549



หากพิจารณาอัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวแต่ละสัญชาติตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นมา จะพบว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีอัตราสูงสุดโดยครองอันดับหนึ่งมาทุกปี ปี 2546 = 85.81 ปี 2547 = 71.72 และ ปี 2548 = 76.48 และปี 2549 = 87.23 (ข้อมูล ณ วันที่ 4 กรกฎาคม 2549) ส่วนสัญชาติลาวและกัมพูชา มีสัดส่วนที่น้อยมาก โดยมีอัตราดังนี้ สัญชาติลาวปี 2546 – 2549 = 7.38 14.0 12.77 และ 7.55 สัญชาติกัมพูชา ปี 2546 – 2549 = 6.81 14.28 10.75 และ 5.22

แผนภูมิ 8 อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวตามมติ ครม.



ที่มา : กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ :

1. อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวรายสัญชาติ =

$$\frac{\text{แรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนตามมติครม. รายสัญชาติ (3 สัญชาติ) x 100}}{\text{แรงงานคนต่างด้าวขึ้นทะเบียนตามมติครม. 3 สัญชาติทั้งหมด}}$$

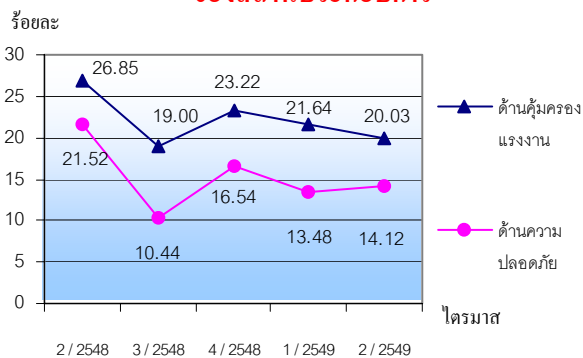
2. ปี 2549 เป็นข้อมูลเบื้องต้น ณ วันที่ 4 กรกฎาคม 2549

7) อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการ

อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการ เป็นตัวบ่งบอกตัวหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นถึงภาพการดำเนินงาน หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดสูง ย่อมส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน และส่งผลถึงคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานตามมา สำหรับอัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการ ในการนำเสนอครั้งนี้ สามารถจำแนกได้เป็นการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งพบว่า อัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการต่อจำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจทั้งหมดในปี 2549 พบว่าไตรมาส 1 มีอัตรา 21.64 สำหรับไตรมาส 2 ปี 2549 มีอัตรา 20.03 ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้ว 1.61 และลดลงช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา 6.82 (แผนภูมิ 9) ทั้งนี้การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของข้อบังคับการทำงาน ซึ่งกฎหมายกำหนดว่าสถานประกอบการต้องมีข้อบังคับการทำงาน เช่น การกำหนด วันเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด และประกาศให้ลูกจ้างทราบ พร้อมทั้งทำสำเนาแจ้งให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบ แต่สถานประกอบการหลายแห่งไม่ทราบหรือทราบไม่ครบทุกขั้นตอน จึงพบปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่มีจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม

ได้มีการแนะนำให้ดำเนินการให้ถูกต้องตาม
ข้อกำหนด ส่วนอัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด
ความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าปี 2549 มี
อัตราดังนี้ ไตรมาส 1 อัตรา 13.84 ไตรมาส 2
อัตรา 14.12 ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้วและ
ช่วงเดียวกับของปีก่อน (แผนภูมิ 9)

**แผนภูมิ 9 อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด
ของสถานประกอบการ**



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ :

อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการ =

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

อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดความปลอดภัยของสถานประกอบการ =

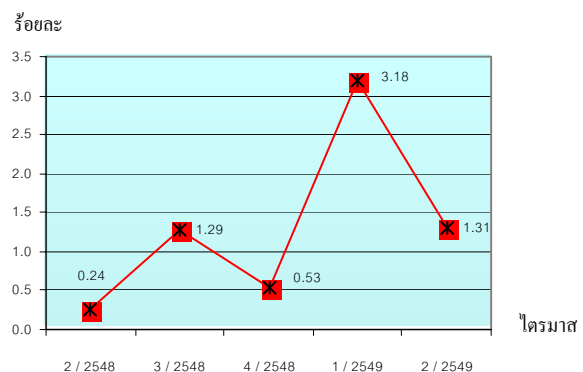
$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบการที่ทำผิดกฎหมายความปลอดภัย} \times 100}{\text{จำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจกฎหมายความปลอดภัย}}$$

8) อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงาน ในสถาน ประกอบการ

การเกิดข้อพิพาทแรงงานในสถาน
ประกอบการ เป็นดัชนีแสดงถึงความสัมพันธ์
ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การเปลี่ยนแปลง
ของอัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงานจะแสดง
ให้เห็นถึงทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง
และลูกจ้างว่ามีทิศทางหรือแนวโน้มไปในทางใด
การเกิดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลมาจากการ

ที่ลูกจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง และ
หากไม่สามารถยุติ หรือตกลงกันได้ก็จะเกิดเป็น
ข้อพิพาทแรงงานขึ้น สำหรับอัตรา
สถานประกอบการที่เกิดข้อพิพาทแรงงานต่อ
สถานประกอบการทั้งหมด 100,000 แห่ง พบว่า
ในช่วงปี 2548 ถึงปัจจุบันมีอัตราในช่วง
0.24—3.18 โดยไตรมาสที่ 2 ปี 2549 มีอัตรา
1.31 ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้ว 1.87 แต่เมื่อ
เปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา
พบว่ามีสัดส่วนเพิ่มขึ้น 1.07 แสดงให้เห็นว่า
สถานประกอบการ 100,000 แห่ง มีการเกิด
ข้อพิพาทแรงงานประมาณ 1—4 แห่งเท่านั้น
จึงเป็นอัตราที่อยู่ในระดับต่ำมาก ซึ่งอาจแสดง
ให้เห็นว่าที่ผ่านมาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง
และลูกจ้างอยู่ในระดับดีมาก

**แผนภูมิ 10 อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงานใน
สถานประกอบการต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง**



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ :

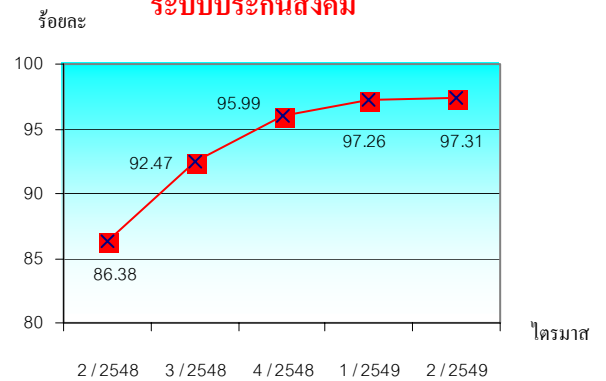
อัตราการเกิดข้อพิพาทต่อสถานประกอบการทั้งหมด 100,000 แห่ง =

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

9) อัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม

ในส่วนอัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม โดยการศึกษาจากจำนวนสถานประกอบการในระบบประกันสังคมเปรียบเทียบกับจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด พบว่าสัดส่วนของสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมมีสัดส่วนสูงขึ้น โดยมีอัตราเปลี่ยนแปลงจากไตรมาส 2 ปี 2548 – ไตรมาส 2 ปี 2549 ดังนี้ 86.38 92.47 95.99 97.26 และ 97.31 จะเห็นได้ว่าอัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมมีสัดส่วนที่สูงขึ้นตามลำดับ

แผนภูมิ 11 อัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หมายเหตุ :

อัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม =

$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบการที่อยู่ในระบบประกันสังคม}}{\text{จำนวนสถานประกอบการทั้งหมด}} \times 100$



บทวิเคราะห์ผลกระทบของการขึ้นราคาน้ำมัน

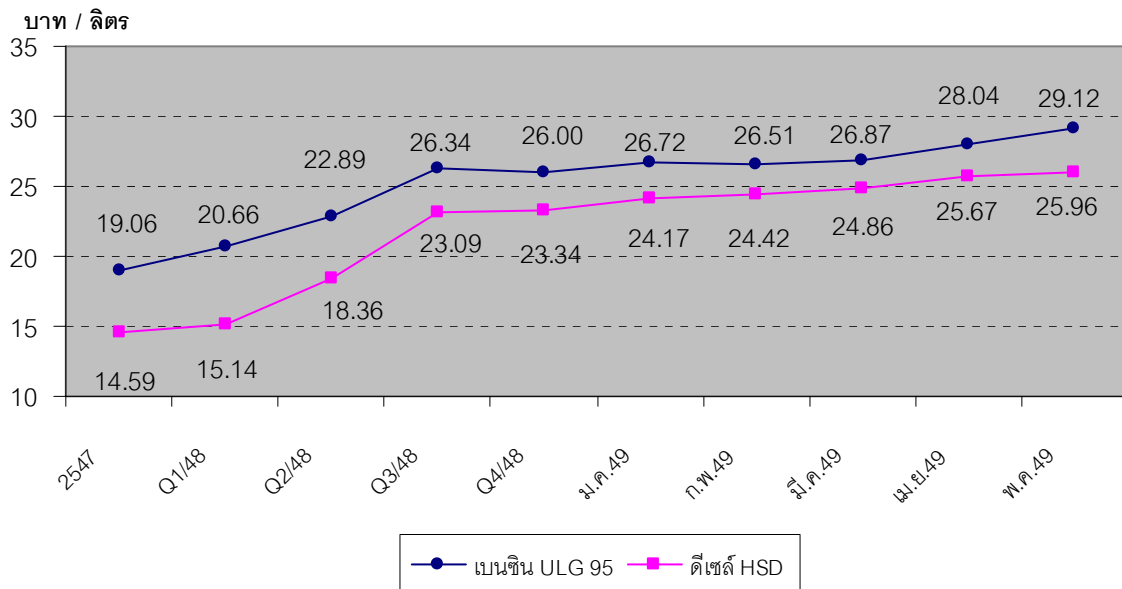
โดย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สถานการณ์การเคลื่อนไหวของราคาน้ำมัน มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเมื่อพิจารณาการปรับตัวของราคาน้ำมัน ตั้งแต่ปี 2547 จะพบว่า ราคาขายปลีกน้ำมันเบนซิน 95 จากเดิมราคาเฉลี่ยในปี 2547 อยู่ที่ ลิตรละ 19.06 บาท ปรับเป็นเฉลี่ยลิตรละ 23.97 บาท ในปี 2548 โดยที่ในช่วงไตรมาส 4 ของปี 2548 มีราคาสูงถึงลิตรละ 26 บาท (แผนภูมิ 1) และราคาน้ำมัน ณ วันที่ 26 พฤษภาคม 2549 มีราคาถึงลิตรละ 29.34 บาท

เมื่อพิจารณาถึงการปรับตัวของราคาน้ำมันดีเซล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการผลิตสินค้าต่าง ๆ อันเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต จะพบว่า มีการปรับราคาจากช่วงระยะเวลาเพียง 2 ปี จากราคาเฉลี่ยในปี 2547 ลิตรละ 14.59 บาท เป็นลิตรละ 19.98 บาท ในปี 2548 โดยไตรมาส 4 ปี 2548 มีราคาสูงถึงลิตรละ 23.34 และราคา ณ วันที่ 15 มิถุนายน 2549 อยู่ที่ลิตรละ 27.14 บาท โดยคิดเป็นอัตราที่เพิ่มขึ้นจากปี 2547 ถึงร้อยละ 90

แผนภูมิ 1 การเปลี่ยนแปลงราคาน้ำมันเบนซิน 95/ดีเซล ปี 2547 – ปัจจุบัน



ที่มา : 1. ข้อมูลปี 2547 – ก.พ. 49 จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2. ข้อมูล มี.ค. – พ.ค. 49 จากกระทรวงพลังงาน

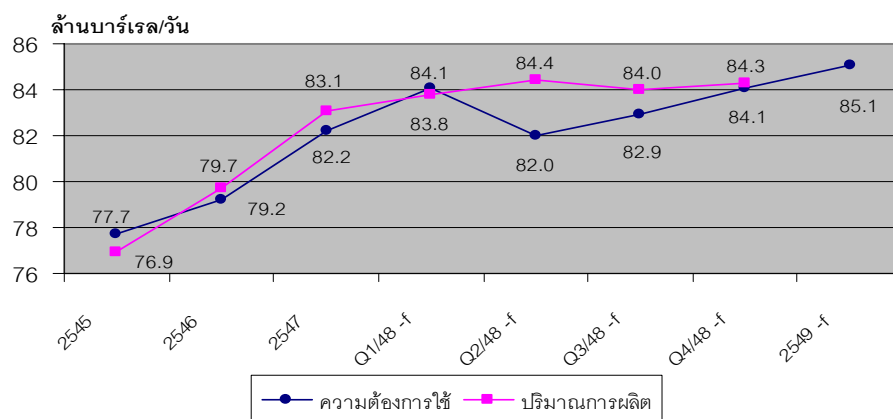
หมายเหตุ ราคาขายปลีก (ราคาน้ำมัน) ณ วันที่ 15 มิถุนายน 2549 น้ำมันเบนซิน 95 ลิตรละ 29.79 บาท
น้ำมันดีเซลหมุนเร็ว ลิตรละ 27.14 บาท



และเมื่อพิจารณาถึงปริมาณความต้องการใช้น้ำมันของโลก จะพบว่าตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นมา มีปริมาณความต้องการใช้น้ำมันสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จาก 79.2 ล้านบาร์เรลต่อวัน ในปี 2546 เป็น 82.2 และ 83.3 ล้านบาร์เรลต่อวัน

ในปี 2547 และ 2548 ตามลำดับ สำหรับปี 2549 คาดการณ์ว่าจะมีปริมาณความต้องการใช้ที่ 85.1 ล้านบาร์เรลต่อวัน (แผนภูมิ 2) ขณะที่ปริมาณการผลิตยังมีลักษณะการตรึงตัว และใกล้เคียงกับปริมาณความต้องการใช้ (แผนภูมิ 2)

แผนภูมิ 2 ปริมาณการใช้/การผลิตน้ำมัน ปี 2545 – 2549



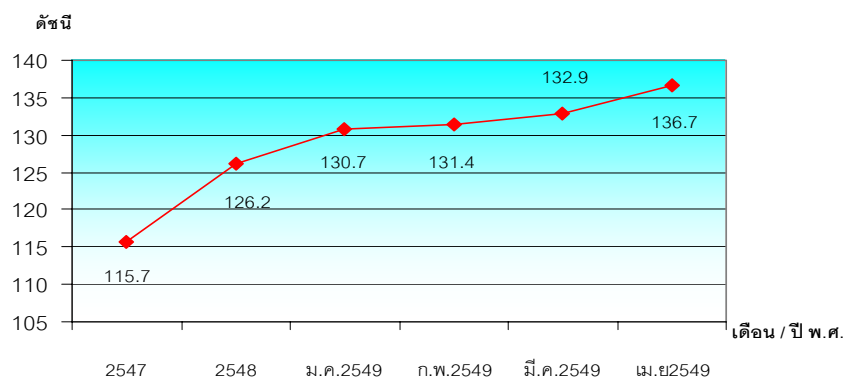
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . ภาวะเศรษฐกิจไทย ไตรมาส 4 ปี 2548 , น. 78

เมื่ออุปสงค์และอุปทานมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงมาก จึงทำให้ปริมาณสำรองน้ำมันลดลง ประกอบกับสถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองของประเทศผู้ผลิตน้ำมันในตะวันออกกลางที่กำลังดำเนินอยู่ น่าจะส่งผลให้แนวโน้มราคาน้ำมันปรับตัวสูงขึ้น เว้นแต่ถ้าประเทศต่าง ๆ ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว และร่วมมือรณรงค์ให้มีการนำมาตรการประหยัดน้ำมันมาใช้ ก็จะช่วยลดปริมาณความต้องการ (Demand) ลง เป็นการบรรเทาปัญหา ซึ่งอาจจะทำให้ราคาน้ำมันทรงตัวได้ในระยะหนึ่ง

การที่ราคาน้ำมันขยายตัวขึ้นอย่างต่อเนื่องตามที่กล่าวมาแล้ว และมีแนวโน้มที่จะขยับราคาขึ้นอีกนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อ

ต้นทุนการผลิต เพราะน้ำมันเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเครื่องจักรในการผลิต รวมถึงการขนส่งสินค้าจากผู้ผลิตถึงผู้จำหน่ายและผู้บริโภคแล้วแต่ต้องอาศัยน้ำมันเป็นปัจจัยทั้งสิ้น เมื่อน้ำมันขึ้นราคา ต้นทุนสินค้าต่าง ๆ ย่อมสูงขึ้นตามไปด้วย จะเห็นได้จากดัชนีราคาผู้ผลิตที่มีการขยายตัว โดยปี 2548 เพิ่มขึ้นร้อยละ 9.2 จากปี 2547 โดยเฉพาะปี 2549 นับจากต้นปีคือเดือนมกราคมถึงเดือนเมษายน 2549 มีอัตรา 130.7 131.4 132.9 และ 136.7 ตามลำดับ (แผนภูมิ 3) ซึ่งเดือนเมษายน 2549 ขยายตัวจากเดือนมีนาคม 2549 ร้อยละ 2.9 และขยายตัวจากเดือนเดียวกันของปีก่อนถึงร้อยละ 8.7

แผนภูมิ 3 ดัชนีราคาผู้ผลิต ปี 2547 – 2549

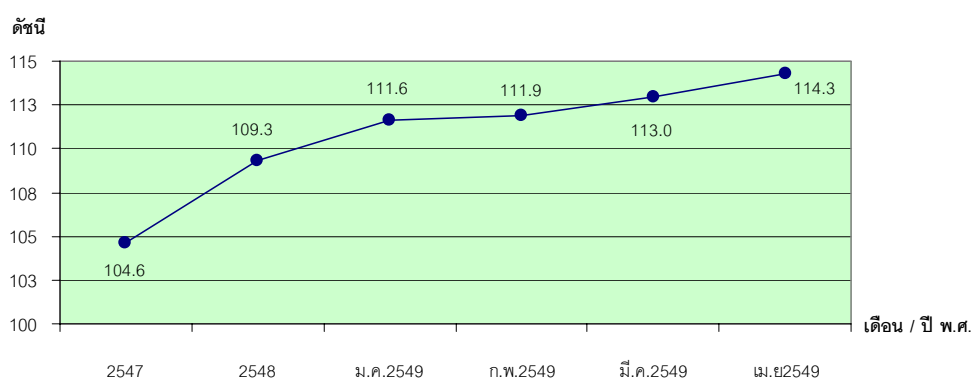


ที่มา : กระทรวงพาณิชย์

การที่ต้นทุนการผลิตสินค้าสูงขึ้น เป็นผลให้ต้องมีการปรับราคาสินค้าต่าง ๆ ตามไปด้วย ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้บริโภคโดยตรง ปรากฏการณ์ที่เห็นได้ชัดเจน คือ การปรับขึ้นราคาค่าโดยสารรถประจำทางถึง 2 ครั้ง ในช่วงเวลาห่างกันเพียงแค่ 2 เดือน ในปี 2549 รวมถึงรถเมล์เล็ก รถสามล้อ เครื่องในต่างจังหวัด และราคาสินค้าที่ถีบตัวสูงขึ้น อาทิ เครื่องดื่ม น้ำอัดลม เช่น เป๊ปซี่ และโค้กที่ประกาศปรับราคาอีก 1 บาท มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม ที่ผ่านมา นอกจากนี้สินค้าบางชนิดมิได้ขึ้นราคาแต่มีการปรับรูปทรงการบรรจุเพื่อลด

ปริมาณลง โดยภาพรวมของดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปพบว่า ตั้งแต่ปี 2547 ถึง 2549 (มกราคม – เมษายน 2549) เท่ากับ 104.6 109.3 และ 112.7 ตามลำดับ (แผนภูมิ 4) ซึ่งอัตราเปลี่ยนแปลงของปี 2548 สูงขึ้นจากปี 2547 ร้อยละ 4.5 และปี 2549 (มกราคม – เมษายน 2549) เพิ่มขึ้นจากปี 2548 ร้อยละ 5.7 และเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน พบว่าสูงขึ้นถึงร้อยละ 6.0 ดัชนีดังกล่าวสะท้อนให้เห็นอัตราเงินเฟ้อของประเทศที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้นตามราคาน้ำมัน ที่ส่งผลกระทบต่อราคาสินค้าและบริการมากขึ้น

แผนภูมิ 4 ดัชนีราคาผู้บริโภค ปี 2547 - 2549



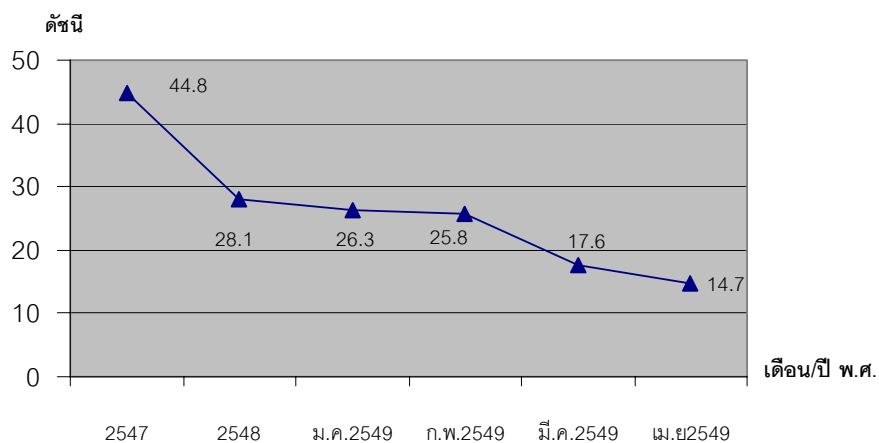
ที่มา : กระทรวงพาณิชย์ (ค่าเฉลี่ยปี 2549 = 112.7)



สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประชาชนทุกระดับทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน ภาวะของค่าครองชีพที่สูงขึ้น เป็นแรงกดดันที่ทำให้ผู้ประกอบการชะลอการใช้จ่ายด้วยการประหยัดลดการซื้อสินค้าฟุ่มเฟือย ลดการท่องเที่ยว สังสรรค์ช่วงกลางคืน การดูหนังในโรงภาพยนตร์ เป็นต้น เนื่องจากความไม่มั่นใจในภาวะเศรษฐกิจ ภาวะการหารายได้ หรือการทำงาน จึงต้องประหยัด

อดออม ชะลอการใช้จ่ายลงเท่าที่จำเป็น ประกอบกับอัตราดอกเบี้ยที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้กำลังซื้อของประชาชนลดลง โดยดัชนีความเชื่อมั่นของผู้บริโภคลดลงอย่างมาก จากปี 2547 เท่ากับ 44.8 เป็น 28.1 ในปี 2548 และโดยเฉพาะปี 2549 พบว่าดัชนีความเชื่อมั่นจากเดือนมกราคม – เมษายน 2549 มีอัตราลดลงจาก 26.3 เป็น 25.8 17.6 และ 14.7 ตามลำดับ(แผนภูมิ 5)

แผนภูมิ 5 ดัชนีความเชื่อมั่นของผู้บริโภค ปี 2547 – 2549



ที่มา : กระทรวงพาณิชย์

ในส่วนของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ก็ได้รับผลกระทบที่แตกต่างกัน เพราะต้นทุนการผลิตสินค้าที่สูงขึ้นอันเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของราคาน้ำมัน อัตราการดอกเบี้ยเงินกู้ที่สูงขึ้น ความไม่แน่นอนของสถานการณ์ทางการเมือง ประกอบกับการชะลอตัวในการจับจ่ายใช้สอยของผู้บริโภค เหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงผลักดันให้สถานประกอบการมีการปรับตัว โดยการปรับแผนการผลิต ปรับระบบขนส่ง ปรับคุณภาพสินค้า และหากสถานการณ์ด้านราคาน้ำมันยังคงสูงขึ้นตลอดเวลา ย่อมส่งผลต่อ

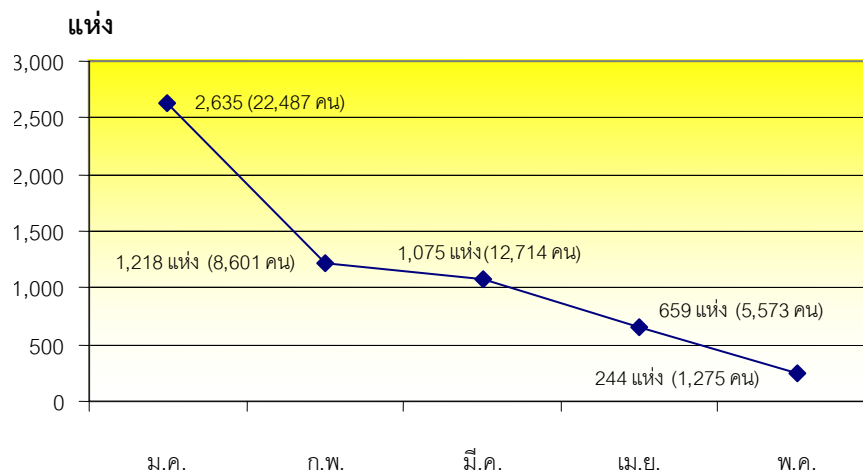
การชะลอการลงทุนลงในที่สุด ทั้งด้านการก่อสร้างเครื่องจักรอุปกรณ์ต่าง ๆ ออกไปก่อน จึงย่อมส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการจ้างงานผู้จบการศึกษาใหม่ และกลุ่มผู้ว่างงานเดิม นอกจากนี้การยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลในโอกาสวันแรงงานแห่งชาติ 1 พฤษภาคม 2549 เพื่อให้ปรับขึ้นค่าจ้างตามอัตราเงินเฟ้อของแต่ละจังหวัด ยิ่งส่งผลต่อผู้ประกอบการในด้านต้นทุนการผลิต ซึ่งอาจมีผลกระทบให้เกิดการว่างงานในกลุ่มแรงงานปัจจุบันที่กำลังทำงานอยู่แล้วอีกด้วย โดยที่นายจ้างอาจใช้เป็นข้ออ้างในการหยุดกิจการชั่วคราวหรือเลิกจ้างบางส่วน อาทิ

การหยุดกิจการประมง ซึ่งถูกจ้างก็หวั่นวิตกในกรณีดังกล่าวเช่นกัน ผลการสำรวจของสถาบันวิจัยการตลาดแห่งประเทศไทย (หนังสือพิมพ์ไทยโพสต์ 1 พ.ค. 49, น. 8) เกี่ยวกับทัศนคติของคนกรุงเทพฯ และปริมณฑล ที่เกิดขึ้นในช่วงไตรมาสแรกพบว่า คนกรุงเทพฯ เกิดความหวาดกังวลเพิ่มขึ้นเป็น 43% จากเดิม 36%

อย่างไรก็ตาม สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจยังเป็นช่วงที่แต่ละฝ่ายพยายามประคับประคองตัวเอง

เพื่อความอยู่รอด สถานการณ์การเลิกจ้างจึงยังไม่น่าจะเกิดรุนแรงในขณะนี้ ทั้งนี้เพราะหากพิจารณาข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม ในช่วงปี 2549 ตั้งแต่เดือนมกราคม 2549 เป็นต้นมา พบว่าสถานประกอบการในข่ายประกันสังคมหยุดกิจการลดลงเป็นลำดับ จากจำนวน 2,635 แห่ง ในเดือนมกราคม เป็น 244 แห่ง ในเดือนพฤษภาคม (แผนภูมิ 6) แต่หากราคาน้ำมันไม่สามารถทรงตัวอยู่ได้ปัญหาการเลิกจ้างว่างงานย่อมเกิดขึ้นในที่สุด

แผนภูมิ 6 จำนวนสถานประกอบการที่เลิกกิจการ / หยุดกิจการชั่วคราว เดือนมกราคม – พฤษภาคม 2549



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

จากการวิเคราะห์ในเบื้องต้นจึงคาดว่า สถานการณ์การจ้างงาน มีแนวโน้มที่จะออกมาในรูปการเลิกจ้างแรงงานบางส่วน การลดชั่วโมงการทำงาน การทำงานไม่เต็มเวลา หรืออาจเปลี่ยนแปลงไปสู่รูปแบบการจ้างเหมางานมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นทางออกที่นายจ้างจะใช้เพื่อลดต้นทุนด้านเงินเดือน และรายจ่ายอื่นๆ อาทิ เงินประกันสังคมในส่วนของนายจ้างที่ต้องจ่าย หรือค่าจ้างสวัสดิการที่เคยต้องจ่ายลง แรงงานในระบบจึงมีแนวโน้มสูงขึ้นตามมา แนวทางที่จะช่วย

บรรเทาปัญหาของเจ้าของสถานประกอบการได้ รัฐบาลต้องมีมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจ อาทิ มาตรการช่วยเหลือด้านภาษี การส่งเสริมการลงทุน การเร่งรัดการใช้จ่ายเงินภาครัฐ ฯลฯ เป็นต้น

สำหรับกระทรวงแรงงานในฐานะที่มีบทบาทในการดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน จึงควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น โดยกำหนดเป็นมาตรการเตรียมการก่อนการเลิกจ้าง และมาตรการช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุการณ์เลิกจ้าง ดังนี้

1. มาตรการเตรียมการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานก่อนการเลิกจ้าง มีแนวทางดังนี้

1.1 มุ่งเน้นไปที่การลดค่าครองชีพของลูกจ้าง โดยในส่วนรัฐบาลควรจะได้ให้กระทรวงพาณิชย์ ควบคุมราคาสินค้าอุปโภคบริโภคให้ค่าราคาทรงตัว สำหรับผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการควรที่จะได้มีการขยายเป้าหมายการจัดโครงการคาราวานแกล้งจน ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการอยู่ให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้ซื้อสินค้าราคาถูก

1.2 ส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่เป็นในการครองชีพ เช่น อาหารกลางวัน เสื้อผ้าให้ลูกจ้างให้มากขึ้น เพื่อชดเชยการปรับอัตราค่าจ้างซึ่งเป็นการประนีประนอมกันระหว่าง 2 ฝ่าย

1.3 มาตรการเฝ้าระวังสถานประกอบการต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อชะลอการเลิกจ้าง โดยอาจแนะนำให้ นายจ้างลดเวลาทำโอทีแทนการเลิกจ้าง การลดค่าใช้จ่ายในการบริหารที่ไม่จำเป็นบางประการ เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ เพื่อประหยัดพลังงาน

1.4 มีมาตรการส่งเสริมการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานหรือฝึกอาชีพในสาขาขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพบริการเช่น อาชีพผู้ช่วยแม่บ้าน งานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว

1.5 ควรศึกษาหาแนวทางที่เหมาะสมในการดูแลแรงงานนอกระบบอย่างเร่งด่วน เพื่อรองรับปริมาณของแรงงานกลุ่มนี้ที่จะมีมากขึ้นในอนาคต ทั้งด้านการคุ้มครองแรงงานรวมถึงสวัสดิการในรูปแบบการประกันสังคม

1.6 ควรมีมาตรการส่งเสริมสนับสนุนการหาแหล่งจ้างงานและตำแหน่งงานว่างในต่างประเทศให้มากขึ้นเพื่อให้แรงงานไทยได้มี

โอกาสทำงานและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น

2. มาตรการช่วยเหลือกรณีที่เกิดเหตุการณ์เลิกจ้าง

2.1 มาตรการช่วยเหลือลูกจ้างในเรื่องการลดค่าครองชีพ ยังจำเป็นต้องทำอย่างต่อเนื่องระยะยาว

2.2 กรณีมีการเลิกจ้างต้องกำกับดูแลให้การเลิกจ้างมีความเป็นธรรม ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน กล่าวคือดูแลให้ได้สิทธิทางกฎหมาย โดยประธานนายจ้าง จ่ายค่าชดเชยค่าจ้างค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยเร็ว

2.3 มาตรการเฝ้าระวังสถานประกอบการต้องทำอย่างต่อเนื่องควบคู่การกำกับดูแลการเลิกจ้างให้เป็นธรรม

2.4 มีมาตรการรองรับแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง เช่น เร่งรัดจัดหาตำแหน่งงานว่าง เพื่อบรรจุงานให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง การส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

2.5 การฝึกอบรมปรับฝีมือแรงงาน กรณีคนงานถูกเลิกจ้างมีความรู้ทักษะฝีมือไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่ ก็จะรับคนงานถูกเลิกจ้างเข้าฝึกอบรมเพื่อปรับฝีมือแรงงานโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

2.6 การเปลี่ยนอาชีพ กรณีที่คนงานถูกเลิกจ้าง ไม่ประสงค์ทำงานในภาคอุตสาหกรรม อาจจะส่งเสริมให้เข้าทำงานในภาคเกษตรกรรมเป็นการชั่วคราว หรือการประกอบอาชีพอิสระโดยการอบรมแนะแนวอาชีพอิสระ อาชีพในภาคบริการภาคการท่องเที่ยว เป็นต้น

2.7 มีมาตรการส่งเสริมให้นายจ้างรับคนงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว



ขณะเดียวกันในส่วนของคนงานไทยควรตระหนักถึงภาวะเศรษฐกิจที่กำลังเผชิญอยู่และควรจะได้ปรับตัวทัศนคติให้สามารถทำงานได้ทุกประเภทและสาขาอาชีพเพื่อให้ใช้ชีวิตอยู่ได้ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

2.8 ควรมีมาตรการส่งเสริมสนับสนุนการหาแหล่งการจ้างงานและตำแหน่งงานว่างในต่างประเทศให้มากขึ้นเพื่อให้แรงงานไทยได้มีโอกาสทำงานและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น

หมายเหตุ : ข้อมูลการวิเคราะห์ ณ วันที่ 15 มิถุนายน 2549

สะกิดต่อมฮา!! ภาค 1

จดหมายจากแม่

ถึง ลูกรัก

แม่จะเขียนจดหมายนี้ช้า ๆ นะ เพราะแม่รู้ว่าแกจะอ่านหนังสือไม่ค่อยเร็ว
ตอนนี้พวกเราไม่ได้อยู่ที่บ้านเดิมแล้วนะ พ่อแกเขาอ่านหนังสือพิมพ์เจอ แกบอกว่าอุบัติเหตุส่วนใหญ่จะเกิด
ในบ้าน 45 เปอร์เซ็นต์ (แม่ก็เขียนไม่ค่อยถูกนักนะ) ดังนั้นพวกเราจึงย้ายบ้าน รอบคอบดีไหมล่ะ
แต่แม่ส่งที่อยู่ใหม่ให้แกไม่ได้หรอกนะ ไอ้คนเช่าคนก่อนมันเอาป้ายเลขที่บ้านไปด้วย
สงสัยมันคงจะเอาไปติดบ้านหลังใหม่พวกมัน
เออ...บ้านนี้มีเครื่องซักผ้าให้ด้วย แต่เครื่องแบบนี้มันเสียอยู่อย่างเดียว สงสัยถึงมันรื้อนะลูก แม่ใส่น้ำที่ไรก็ไม่ได้
เคยเต็มสักที แม่เลยหันมาใช้กะละมังเหมือนเดิม
ที่นี่ฝนตกแค่อาทิตย์ละสองครั้งนะลูก สามวันครั้งกับสี่วันครั้ง
อ้อ! เสื้อแจ็คเก็ตที่แกอยากให้แม่ส่งไปให้นะ กระจุมมันเป็นเหล็กนะลูกหนักมาก เวลาส่งไปก็จะเสียดังค์เยอะ
ดีที่ป้าแกเจ้าตลาด แกก็เลาะกระจุมออกหมด ถ้าแกอยากใส่ก็เย็บกระจุมเอาเองนะ
แม่เอากระจุมใส่ถุงแนบมาพร้อมกับแจ็คเก็ตแกแล้ว
เออ...น้องสาวแกเพิ่งคลอดลูกนะเช้านี้ แม่ยังไม่รู้ว่าเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง ดังนั้นแม่เลยบอกไม่ได้ว่าแกจะได้
เป็นป้าหรือลุง
ไม่รู้จะเขียนอะไรแล้ว แค่นี้ละ

รัก...จากแม่

ป.ล. เออ..แม่ก็จะส่งเงินให้แกอยู่พอดี แต่แม่ดันปิดซองจดหมายแล้วนะสิ ...ลืม...

ติดตามจดหมายตอบจากลูกได้ที่ สะกิดต่อมฮา... ภาค 2

ในฉบับนี้จ้า... หาให้เจอเด้อ!!!!



อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕

ค่าจ้างขั้นต่ำ (บาท)	พื้นที่ (จังหวัด)
184	กรุงเทพมหานคร นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
181	ภูเก็ต
166	ชลบุรี
163	สระบุรี
158	นครราชสีมา
155	เชียงใหม่ พังงา พระนครศรีอยุธยา ระนอง และระยอง
153	ฉะเชิงเทรา
151	กาญจนบุรี กระบี่ และ ลพบุรี
150	จันทบุรี เพชรบุรี และสมุทรสงคราม
148	ตรัง และอ่างทอง
147	ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี ราชบุรี สระแก้ว และสิงห์บุรี
145	ชุมพร ตราด ลำปาง ลำพูน สุโขทัย สุพรรณบุรี และอุดรธานี
144	กาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม นครศรีธรรมราช นราธิวาส บุรีรัมย์ ปัตตานี ยะลา เลย สงขลา สตูล และหนองคาย
143	กำแพงเพชร ดาก นครนายก นครสวรรค์ พัทลุง พิชณุโลก เพชรบูรณ์ สุราษฎร์ธานี และอุตรดิตถ์
142	ชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ สกลนคร หนองบัวลำภู และอุทัยธานี
141	พิจิตร แม่ฮ่องสอน สุรินทร์ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ
140	น่าน พะเยา และแพร่

สารพันงานวิจัย

เปิดคอลัมน์ “สารพันงานวิจัย” ฉบับนี้ ด้วยคำว่า “ขอภัย” เพราะมีโทรศัพท์เข้ามา สอบถามมากมายว่า ช่วงต้นเดือนพฤษภาคม Website ฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน กระทรวงแรงงานทำไมเข้าไม่ได้ ต้องตามมาขอ ข้อมูลกันถึงสำนักงานคือที่กลุ่มงานวิจัยกันเลยทีเดียว ก็ต้องขอภัยกันอีกครั้ง และขอชี้แจงผ่านคอลัมน์นี้ว่า เพราะสาเหตุที่ฟ้าผ่า เลยทำให้ไฟ ชี้อ ระบบฐานข้อมูลของเรา (<http://research.mol.go.th>) เป็นผลให้เคี้ยงไปถึงเกือบ 3 สัปดาห์ สร้างความรำคาญใจให้แก่ นักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแวดวงแรงงานเป็นอย่างสูง ขอภัย ขอภัย และขอภัย จริงๆ แต่ขณะนี้บอกได้ว่าฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงานใช้ได้แล้ว ใช้ได้แล้ว จะ ใช้ได้พร้อมปรับ โฉมหน้าผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ (Full text) 4 ฉบับ เพื่อให้อ่านอย่างจุใจใน website จะมีเรื่องใดบ้าง ติดตามกันต่อไปได้เลย แต่เดี๋ยวก่อน! ขอภัยอีกครั้งว่าท่านสามารถค้นหาผลงานวิจัยด้านแรงงานเพื่อเติมเต็มความรู้ทางวิชาการด้านแรงงาน หรือหากท่านมีผลงานวิจัยด้านแรงงานและพร้อมเผยแพร่เป็นวิทยาทานเพื่อแลกเปลี่ยนให้ผู้อื่นได้ทราบก็เข้ามาเยี่ยมชม Website ของเราได้ที่ www.mol.go.th เลือกลงฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน หรือ <http://research.mol.go.th>

“สารพันงานวิจัย” ไตรมาสนี้ก็ขอนำเสนอ ผลงานวิจัยน่าสนใจ 4 ฉบับ ซึ่งเผยแพร่ใน Website ฐานข้อมูลการวิจัยกระทรวงแรงงานในช่วงเดือน กรกฎาคม – กันยายน 2549 มาให้อ่านกันค่ะ



ผลงานการศึกษาวิจัยของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมอบหมายให้สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดำเนินการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์ด้านแรงงาน ในรัฐวิสาหกิจในช่วงก่อนและหลังการจ้างผู้บริหารสูงสุด 2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสูงสุด ที่มาจากการจ้างที่มีต่อกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ 3) ศึกษาความคิดเห็นของลูกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีต่อระบบความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างพนักงานรัฐวิสาหกิจกับผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง และ 4) เพื่อศึกษากลยุทธ์และแนวทางการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมในรัฐวิสาหกิจ

การศึกษานี้ กำหนดศึกษา รัฐวิสาหกิจที่ผู้บริหารสูงสุดมาจากการสรรหาตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 และอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 โดยประชากรที่ศึกษาประกอบด้วย 4 กลุ่มหลัก คือ 1) กลุ่มผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้าง 2) กลุ่มลูกจ้างและพนักงานรัฐวิสาหกิจ 3) กลุ่มผู้แทนคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ คณะกรรมการ

ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
ในการทำงาน และผู้แทนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ
และ 4) กลุ่มนักวิชาการด้านแรงงานสัมพันธ์

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า สถานการณ์
ด้านแรงงานในช่วงปี พ.ศ. 2543 – 2547 มี
การยื่นข้อเรียกร้องโดยสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจ จำนวน 17 แห่ง มีข้อเรียกร้องรวม
248 ข้อ โดยร้อยละ 76.61 เกิดขึ้นก่อนมี
การจ้างผู้บริหารสูงสุด ซึ่งเป็นข้อเรียกร้องที่เกิด
จากจ้างสภาพการจ้าง 187 ข้อ มีข้อเรียกร้องที่
ไม่สามารถตกลงได้เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน
8 แห่ง (ร้อยละ 15.69) 9 ครั้ง และข้อพิพาททั้งหมด
เกิดในช่วงก่อนมีการจ้างผู้บริหารสูงสุด

สำหรับความคิดเห็นของผู้บริหาร
สูงสุดที่มาจากการจ้างที่มีต่อกิจกรรมด้าน
แรงงานสัมพันธ์ ส่วนใหญ่เห็นว่าการบริหาร
แรงงานสัมพันธ์มีความสำคัญต่อการบริหาร
รัฐวิสาหกิจ และเห็นว่าโครงสร้างและหน้าที่
ของคณะกรรมการชุดต่างๆ เหมาะสมดี แต่มี
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ 1) ควรเพิ่มตำแหน่งใน
คณะกรรมการชุดต่างๆ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้าน
เศรษฐศาสตร์ และด้านกฎหมายใน
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
ที่ปรึกษากฎหมายในคณะกรรมการกิจการ
สัมพันธ์ ในส่วนคณะกรรมการความ
ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน ควรให้เจ้าหน้าที่ความ
ปลอดภัยร่วมเป็นกรรมการ ควรเพิ่มผู้แทน
จากหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการพิจารณา
ระงับข้อพิพาทให้มากขึ้น เช่น ผู้แทน
กระทรวงการคลัง 2) ควรเพิ่มสัดส่วนของ
ลูกจ้างและพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

รัฐวิสาหกิจจากร้อยละ 25 เป็นไม่น้อยกว่า
ร้อยละ 30 3) ควรเพิ่มระยะเวลาในการ
เริ่มเจรจาเป็น 7-14 วันนับจากวันที่ได้รับ
ข้อเรียกร้อง

ใน ส่วน ความ คิด เห็น ของ
คณะกรรมการชุดต่างๆ พบว่าผู้บริหาร
สูงสุดที่มาจากการจ้างให้ความสำคัญกับ
การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน
การส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมแรงงาน
สัมพันธ์ การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ
การสนับสนุนและการปรับปรุงสภาพการ
จ้าง การสนับสนุนแผนงานหรือโครงการ
ฝึกอบรมมากกว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจาก
การแต่งตั้ง ผู้นำสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ
ในรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหาร
ที่มาจากการจ้างมีความเหมาะสมในด้าน
คุณสมบัติส่วนตัวและการบริหารงาน
ทั่วไปมากกว่าผู้บริหารที่มาจากแต่งตั้ง
แต่ไม่แตกต่างกันในด้านการบริหารที่
เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ อย่างไรก็ตามมี
ความเห็นว่าการมีผู้บริหารสูงสุดที่มาจาก
การจ้างส่งผลต่อการสร้างขวัญ กำลังใจ
และสร้างความกดดันแก่ลูกจ้างและ
พนักงานรัฐวิสาหกิจ

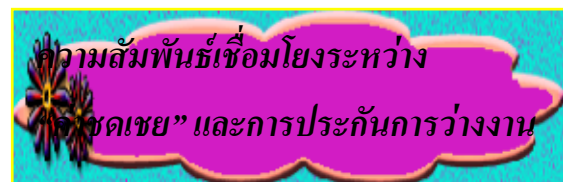
สำหรับลูกจ้างและพนักงานส่วน
ใหญ่เห็นด้วยกับการนำระบบที่ผู้บริหาร
สูงสุดที่มาจากการจ้างมาใช้และเห็นว่าการ
บริหารแรงงานสัมพันธ์ทางอ้อมของ
ผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างมีความ
เหมาะสมมากกว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจาก
การแต่งตั้ง เนื่องจากความสามารถส่วน
บุคคล ความรวดเร็วในการบริหารงาน

ส่วนการบริหารแรงงานสัมพันธ์ทางตรง พบว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างไม่แตกต่างจากผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการแต่งตั้ง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติของลูกจ้างและพนักงานชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างควรให้ความสำคัญกับการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ นอกจากนี้ควรมีการสื่อสารถึงลูกจ้างและพนักงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำ เพื่อให้มีความเข้าใจถูกต้องตรงกันมากยิ่งขึ้น

จากผลการวิจัยทั้งหมดคณะที่ปรึกษาได้เสนอแนะ “แผนกลยุทธ์การบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมในรัฐวิสาหกิจ” ที่มีวิสัยทัศน์ คือ “สร้างความร่วมมือกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน และความรับผิดชอบต่อสาธารณชน” โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของฝ่ายบริหารและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ส่งเสริมความร่วมมือของทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาความยั่งยืนขององค์กร และส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน แผนกลยุทธ์ดังกล่าวประกอบด้วยมาตรการหลัก 3 มาตรการ และมีแผนงานรวมทั้งสิ้น 19 แผนงาน

นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ได้เสนอแนะให้กระทรวงแรงงานดำเนินการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ ดังนี้ 1) เป็นหน่วยงานกลางในการจัด

ปรึกษาหารือสร้างความสัมพันธ์อันดี ในรูปแบบการปรึกษาหารืออย่างไม่เป็นทางการระหว่างรัฐวิสาหกิจภายในสาขาเดียวกันและต่างสาขากัน 2) ควรส่งเสริมความรู้เรื่องการบริหารแรงงานสัมพันธ์ให้แก่ผู้บริหารสูงสุด รวมทั้งฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของรัฐวิสาหกิจ 3) ควรส่งเสริมกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีภายในรัฐวิสาหกิจด้วยการจัดประกวดและมอบรางวัลด้านการบริหารแรงงานสัมพันธ์ดีเด่นของรัฐวิสาหกิจ 4) ควรเป็นหน่วยงานกลางในการเผยแพร่วิธีการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจที่มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่ดี 5) ควรจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติที่ดีสู่ความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ 6) ควรศึกษาเพื่อตรวจสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการจ้างและการแต่งตั้งในอนาคตต่อไป



ผลงานวิจัยดังกล่าว เป็นผลการศึกษาของ นายรังสฤษฎ์ จันทรัตน์ ทำการศึกษาในปี 2546 เห็นว่าผลการศึกษาดังกล่าว มีคุณค่า และสอดคล้องกับสถานการณ์จึงขอสรุปสาระสำคัญดังนี้ วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ เพื่อศึกษาความเกี่ยวพันของการจ่ายค่าชดเชย (Severance pay : SP) กับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment insurance : UI) ในบริบทกฎหมายปัจจุบัน และเสนอแนวทาง

ปฏิบัติที่คาดว่าจะเหมาะสมสำหรับประเทศไทย ในการดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ เรื่อง ค่าชดเชยและการประกันการว่างงาน โดยการศึกษา ดังกล่าวเป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณและคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารเพื่อศึกษา เปรียบเทียบกฎหมายและแนวปฏิบัติในประเทศต่างๆ ที่มีการใช้กฎหมายเรื่องค่าชดเชยและการประกัน การว่างงานและข้อเสนอแนะของหน่วยงานต่างๆ เช่น ILO TDRI เป็นต้น ประกอบกับได้ทำการ สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง อาทิ กรรมการสภาที่ ปรี ก ษา เพื่อ พั ฒ นา แร ง ง า น แห่ ง ชา ติ คณะอนุกรรมการฝ่ายงานวิจัย สำนักงาน ประกันสังคม ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง รวมถึง ลูกจ้าง ผู้ประกันตนและ นายจ้าง รวมทั้งนำความคิดเห็นจากการสัมมนา เรื่อง “การเสนอร่างรายงานการศึกษากฎหมาย ด้านการประกันการว่างงาน” อีกด้วย

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่าเมื่อ เปรียบเทียบข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ การจ่ายค่าชดเชยและประโยชน์ทดแทนกรณี ว่างงานประกอบกับสภาพเศรษฐกิจสังคมใน ปัจจุบันแล้ว พบว่ายังไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะ ยกเลิกกฎหมายค่าชดเชยได้ เนื่องจากมี วัตถุประสงค์ต่างจากการประกันการว่างงาน แต่ ได้เสนอให้ปรับลดค่าชดเชยลงบ้าง ซึ่งควรมี ข้อมูลเพียงพอและชัดเจนว่าควรลดลงเท่าไร โดยสรุปจึงยังคงเรื่องค่าชดเชยไว้ตามเดิมและ ให้มีการศึกษาเรื่องกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพว่าควรดำเนินการจัดเก็บ เงินสมทบในอัตราเท่าใด มีระยะเวลาสะสม กองทุนนานเท่าไร จึงจะปรับลดค่าชดเชย จน

สามารถทดแทนผลประโยชน์ที่ลูกจ้างเคยได้รับ ในปัจจุบันได้ ทั้งนี้โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อ ดำเนินการต่อไป 8 ประการ คือ

- 1) ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ทุกรูปแบบเพื่อ ทราบความเข้าใจระบบการประกันการว่างงาน การจ่ายชดเชยและนโยบายการปรับลดค่าชดเชย
- 2) ตั้งคณะกรรมการร่วมประกอบด้วยผู้ได้รับ ผลกระทบทุกฝ่าย เพื่อศึกษาการเชื่อมโยง กฎหมายค่าชดเชยและการประกันการว่างงานมา ประกอบการพิจารณาปรับปรุงกฎหมายต่อไป
- 3) ตั้งคณะทำงาน รวบรวมข้อมูลผู้ถูกเลิกจ้าง สาเหตุการเลิกจ้าง ค่าชดเชยที่นายจ้างต้องจ่าย ตามกฎหมาย และที่นายจ้างจ่ายจริง ระยะเวลา การว่างงาน ค่าจ้างของงานเดิมและงานใหม่จาก ข้อมูลของกระทรวงแรงงาน เป็นระยะเวลาการ ว่างงาน 3-5 ปี เปรียบเทียบกับข้อมูลการเลิกจ้าง จากการสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
- 4) เร่งรัดให้มีการจัดตั้งสถาบันวิชาการแรงงาน แห่งชาติ (Thailand Institute of Labour Studies) ศึกษาโครงการต่างๆ ที่จะสร้างความมั่นคงใน ด้านแรงงานที่มีความเชื่อมโยงปราศจากความ ขัดแย้งและซ้ำซ้อน
- 5) รวมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน และแก้ไขให้จ่ายเงินคืนเมื่อ สมาชิกเกษียณอายุเท่านั้น
- 6) ให้ผู้เชี่ยวชาญด้าน กฎหมายของกระทรวงฯ ร่างหลักเกณฑ์และ แนวปฏิบัติในการพิจารณาสิทธิของผู้ถูกเลิกจ้าง เพื่อไม่ให้ผลการพิจารณาของสองหน่วยงาน ขัดแย้งกัน
- 7) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการ เจริญต่อรองในระบบทวิภาคี
- 8) ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย เพื่อสร้างความมั่นคงในการ

ทำงานโดยศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมในการทำงานของนายจ้าง ลูกจ้าง ประกอบการพิจารณาและให้ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้างมีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วย



โครงการศึกษาความต้องการฝึกอบรมในเขตเศรษฐกิจชายแดนจังหวัดเชียงรายและอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงเป็นผลงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มอบหมายให้มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงดำเนินการศึกษาวิจัยในเดือนพฤศจิกายน 2548- มกราคม 2549 สืบเนื่องจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เชียงแสนในปี 2544 จึงทำการศึกษาวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการด้านการฝึกอบรมของข้าราชการ บุคลากรภาคเอกชน และแรงงานในเขตเศรษฐกิจชายแดนจังหวัดเชียงราย และจังหวัดใกล้เคียงและกลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง เพื่อเสนอแนะแผนปฏิบัติงานเพื่อเตรียมการ รวมถึงเสนอแนะรูปแบบระบบหรือกลไกการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกันภายในจังหวัดเชียงราย และประเทศในกลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง

โดยใช้การรวบรวมข้อมูลแบบ Rapid Research Assessment ด้วยการสัมภาษณ์ จากแบบสัมภาษณ์และการใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากประชากร 4 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ประกอบการ และผู้ปฏิบัติในหน่วยงาน/สถานประกอบการภาครัฐและ

เอกชน จากนั้นทำการวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Science) ซึ่งขอบเขตการศึกษากำหนดเขตเศรษฐกิจชายแดน ได้แก่ จังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน แพร่ น่าน และพะเยา สำหรับประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง ได้แก่ สหภาพพม่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐประชาชนจีน และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ผลการสำรวจข้อมูล 6 ประเทศข้างต้นในเรื่องความพร้อมด้านการฝึกอบรม พบว่าประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาชนจีนค่อนข้างจะมีความพร้อม ในขณะที่ประเทศอื่นๆ ได้แก่ สหภาพพม่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม พบว่ายังมีปัญหา เช่น การขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย งบประมาณ ครูผู้ฝึกอบรม เป็นต้น โดยเมื่อประมวลวิเคราะห์ปัญหาความต้องการพบว่าเป็นดังนี้ 1) ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อใช้ในการฝึกอบรม 2) ด้านอุปกรณ์และวัสดุเครื่องจักรกลเพื่อการศึกษา 3) เนื้อหาหลักสูตรใหม่ๆ ที่ทันสมัย 4) การพัฒนาทักษะครูผู้สอน 5) ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) อุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการออกแบบ เขียนแบบ 7) บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรม 8) หลักสูตรด้านวิศวกรรมยานยนต์ โทรทัศน์ เครื่องไฟฟ้า 9) หลักสูตรช่างก่อสร้าง ช่างเครื่องกล

สำหรับความต้องการรับการฝึกอบรมใน 9 กลุ่มอาชีพ ซึ่งได้แก่ กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน กลุ่มอาชีพช่างเชื่อมและโลหะแผ่น

กลุ่มอาชีพช่างยนต์ กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า กลุ่มอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง กลุ่มอาชีพช่างเขียนแบบ กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ และกลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 6 ประเทศ ประเทศไทยต้องการรับการฝึกอบรมเป็นอันดับหนึ่งทุกกลุ่มชีพ ส่วนประเทศอื่นๆ มีความต้องการที่หลากหลายตามความจำเป็นและความต้องการภายในประเทศของตน โดยประเทศที่ต้องการมาก 4 ลำดับแรก ได้แก่ ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐประชาชนจีน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสหภาพพม่า ทั้งนี้เมื่อจัดลำดับกลุ่มอาชีพที่ต้องการรับการฝึกอบรม 3 อันดับแรก ในแต่ละประเทศที่ทำการศึกษา พบว่าเป็นดังนี้ **ราชอาณาจักรกัมพูชา** 1) กลุ่มอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์ 2) กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ 3) กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง **สาธารณรัฐประชาชนจีน** 1) กลุ่มอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์ 2) กลุ่มอาชีพช่างยนต์ 3) กลุ่มอาชีพช่างเชื่อมและโลหะแผ่น **สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม** 1) กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ 2) กลุ่มอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์ 3) กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน **สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว** 1) กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ 2) กลุ่มอาชีพช่างยนต์ 3) กลุ่มอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์ **สหภาพพม่า** 1) กลุ่มอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์ 2) กลุ่มอาชีพช่างยนต์ 3) กลุ่มอาชีพช่างเชื่อมและโลหะแผ่น **ประเทศไทย** 1) กลุ่มอาชีพอิเล็กทรอนิกส์ 2) กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ 3) กลุ่มอาชีพช่างยนต์

โดยสรุปแล้ว กลุ่มอาชีพที่เป็นความต้องการสูงสุด คือ กลุ่มอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์ รองลงมาคือ กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มนี้เป็นความต้องการที่ประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหมดต้องการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยและก้าวหน้า

การศึกษาครั้งนี้ยังได้เสนอแนะแนวทาง คือ 1) ควรจัดตั้งคณะทำงานยกร่างหลักสูตรการฝึกอบรมตามความต้องการที่สำรวจพบ 2) ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายในประเทศ ทั้งภาครัฐ เอกชน โดยเฉพาะสถาบันการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการถ่ายทอดความรู้ทักษะฝีมือ 3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ในการเจรจาขอความร่วมมือความช่วยเหลือระดับนานาชาติ 4) ควรกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถาบันฝีมือแรงงานนานาชาติเชิงแสนทั้งระยะสั้นและ ระยะยาว และแผนงานเร่งด่วน 5) ปรับโครงสร้างและกระบวนการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชิงแสน ให้ทำงานเชิงรุกเพื่อมีความเป็นนานาชาติอย่างแท้จริง 6) จัดตั้งคณะกรรมการอำนวยการ การดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป



ผลงานฉบับนี้มีความน่าสนใจเป็นอย่างมาก เพราะเป็นผลงานที่สำนักงานโครงการเงินกู้ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน รวบรวมบทสรุปผู้บริหารของทุกโครงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากธนาคารโลก ระหว่างปี 2546 - 2549 ซึ่งเป็นความช่วยเหลือทางวิชาการแบบให้เปล่าจากธนาคารโลกผ่านกองทุน Asem โดยหน่วยงานที่ได้รับความช่วยเหลือภายใต้โครงการนี้มี 4 กระทรวง คือ กระทรวงแรงงาน (หน่วยงาน : สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม) กระทรวงการคลัง (หน่วยงาน : สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง) กระทรวงเทคโนโลยีและการสื่อสาร (หน่วยงาน : สำนักงานสถิติแห่งชาติ) และ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (หน่วยงาน : สำนักงานปลัดกระทรวง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ) ซึ่งการให้ความช่วยเหลือของธนาคารโลกในครั้งนี้เป็นระยะที่ 2 ใช้ชื่อว่า “โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม ระยะที่ 2 พ.ศ. 2546-2549 (Country Development partnership for Social Protection II CDP-SPII ภายใต้ความช่วยเหลือนี้ได้ดำเนินการภายใน 6 ด้าน 19 โครงการ ได้แก่

1) ด้านการช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistance) มี 3 โครงการ คือ

☞ โครงการนร่องเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดด้านเด็ก ผู้สูงอายุ และคนพิการ

☞ โครงการประเมินความเสี่ยงและความเปราะบางทางสังคมการวัดภาวะขาดโอกาสและความประมาณทางสังคม : สู่แนวทางนำไปปฏิบัติได้ในประเทศไทย

☞ โครงการประเมินความเสี่ยงและความเปราะบางทางสังคม : การประเมินการคุ้มครองทางสังคมในระดับองค์กรและสถาบันของประเทศไทย

2) ด้านการบริการจัดหางาน (Employment Services) มี 4 โครงการคือ

☞ โครงการศึกษาการควบคุมผู้ดำเนินธุรกิจจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

☞ โครงการศึกษาการอนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

☞ โครงการศึกษาวิธีปฏิบัติราชการและคำสั่งทางปกครองตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

☞ โครงการศึกษาการพัฒนาศักยภาพของศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด

3) ด้านการประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance) มี 1 โครงการคือ

☞ โครงการศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลต่อสถานะตลาดแรงงาน

4) ด้านข้อมูลการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection Data) มี 3 โครงการ คือ

☞ โครงการศึกษาการจัดทำแผนแม่บทสถิติทางสังคม (ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม)



☞ โครงการศึกษารอบสำหรับการเลือกสถานประกอบการ ระยะที่ 1

☞ โครงการศึกษารอบสำหรับการเลือกสถานประกอบการ ระยะที่ 2

5) ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Safety and Health and Workmen's Compensation) มี 4 โครงการคือ

☞ โครงการศึกษารูปแบบโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กรอิสระด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

☞ โครงการศึกษาประสบการณ์นานาชาติในการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

☞ โครงการศึกษาระบบข้อมูลเพื่อการจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

☞ โครงการศึกษารูปแบบโครงสร้าง ระบบการบริหารจัดการองค์กร การบังคับใช้กฎหมายและระบบข้อมูลความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย

☞ โครงการจัดทำตัวแบบจำลองและรูปแบบประมาณการทางคณิตศาสตร์ประกันภัย

6) ด้านการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ (Social Protection for the Informal Sector) 3 โครงการคือ

☞ โครงการศึกษาความเสี่ยงและผลกระทบทางสังคมของประเทศไทยกรณีการวิเคราะห์การสำรวจข้อมูลของครัวเรือนและรายบุคคล

☞ โครงการศึกษาความเสี่ยงและความคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบของประเทศไทย : ทางเลือกสำหรับรูปแบบการออมเพื่อการเกษียณอายุ

☞ โครงการศึกษาความเหมาะสมของระบบการออมเพื่อสวัสดิการและการชราภาพสำหรับแรงงานนอกระบบโดยผ่านกลไกชุมชน

สนใจโครงการใดอ่านรายละเอียดได้ที่ www.mol.go.th เลือกฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน หรือ <http://research.mol.go.th> ขออภัยที่นำรายละเอียดมาเล่าให้ฟังไม่ได้ เพราะเนื้อที่จำกัด ย้ำอีกครั้งว่าทั้ง 4 เล่มที่แนะนำมา มีผลงานวิจัยฉบับแบบสมบูรณ์ (Full text) ที่ Website ข้างต้นนั้นแหละ คลิกเข้าไปจะโชว์เด่นเป็นสง่าที่หน้าเมนูหลักเจ้าค่ะ ฉบับหน้ามีผลงานวิจัยดีๆ อะไรจะมาเล่าสู่กันฟังใหม่ พบกันฉบับหน้า **สวัสดิ์** 😊



กฎหมายน้ำรู้

สถานการณ์แรงงานฉบับนี้ ขอเปิดตัวคอลัมน์ใหม่ตามที่ได้มีผู้เสนอแนะเข้ามา เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานสู่ท่านผู้อ่าน โดยจะนำกฎหมายแรงงานของกรมต่าง ๆ ในกระทรวงแรงงาน ทายอดมาเล่าสู่กันฟัง สำหรับฉบับนี้เริ่มต้นกันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพราะเห็นว่ารูปแบบการจ้างงานในปัจจุบันมีแนวโน้มเปลี่ยนไปสู่การจ้างเหมา จึงได้นำรายละเอียดกฎหมายการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านมาให้ทราบกัน รายละเอียดเป็นดังนี้ค่ะ

การคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน 2547 ให้การคุ้มครองในบางมาตราตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และให้การคุ้มครองที่แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติฉบับนี้ซึ่งกำหนดไว้ในกฎกระทรวงฯ

1. งานที่รับไปทำที่บ้าน หมายความว่า งานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของในบ้านของลูกจ้าง หรือสถานที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการของนายจ้างตามที่ได้ตกลงกัน เพื่อรับค่าจ้างโดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง

2. หน้าที่ของนายจ้าง

2.1 แจ้งการส่งมอบงานให้พนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันส่งมอบงานดังกล่าวไม่น้อยกว่า 7 วัน

2.2 จัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ 2 ฉบับ ฉบับหนึ่งมอบให้ลูกจ้าง และนายจ้างเก็บไว้ ฉบับหนึ่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้โดยต้องมีรายการอย่างน้อยตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง เช่น

- วัน – สถานที่ทำสัญญา
- ชื่อ – สกุล อายุ และที่อยู่ของ

นายจ้าง-ลูกจ้าง

- สถานที่ตั้งสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้าง

- ประเภท ลักษณะ และสภาพของงานที่ส่งมอบ

- อัตราค่าจ้าง การหักค่าจ้าง

- วัน-สถานที่จ่ายค่าจ้าง

- วัน-สถานที่นายจ้างรับมอบงานจากลูกจ้าง

2.3 จ่ายค่าจ้างตามข้อตกลงและกำหนดเวลาในสัญญา ซึ่งวันที่จ่ายค่าจ้างต้องไม่เกิน 15 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างส่งมอบงาน หากผิดนัดต้องจ่ายดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีของเงินที่ค้างชำระ

2.4 ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้างเว้นแต่จะเป็นการหักเพื่อ

(1) ชำระเงินตามที่กฎหมายบัญญัติ เช่น ภาษี เป็นต้น



(2) ชำระหนี้สหกรณ์ หรือหนี้สวัสดิการเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยลูกจ้างให้ความยินยอมล่วงหน้าเป็นหนังสือ

(3) ชดใช้ความเสียหาย เนื่องจากลูกจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยลูกจ้างยินยอมเป็นหนังสือ

การหักตามข้อ (2) (3) หักได้กรณีละไม่เกินร้อยละ 10 หรือรวมกันแล้วไม่เกินร้อยละ 20 ของเงินที่ลูกจ้างได้รับ เว้นแต่ลูกจ้างยินยอมโดยมีข้อตกลงเป็นหนังสือ

2.5 ห้ามจ้างลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ เป็นลูกจ้าง

2.6 ห้ามนายจ้าง หรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิงหรือเด็ก

2.7 ห้ามส่งมอบงานเกี่ยวกับวัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ งานสารเคมีอันตรายหรือวัตถุมีพิษให้ลูกจ้างทำ เช่น งานทำพลู งานทำดอกไม้เพลิง เป็นต้น

2.8 ให้นายจ้างจัดเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมมาตรการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง

3. หน้าที่ของผู้รับเหมา

ผู้รับเหมาชั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างที่นายจ้างค้างจ่ายร่วมกับนายจ้าง

4. หน้าที่ – สิทธิของลูกจ้างพึงได้รับ

4.1 ลูกจ้างต้องใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานและปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยในการทำงานที่นายจ้างจัดให้

4.2 มีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้การวินิจฉัยออกคำสั่งเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงิน

5. กรณีนายจ้างกับลูกจ้างมีข้อตกลง นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ให้นายจ้าง ลูกจ้าง ตกลงกันเอง

หากท่านมีข้อสงสัยหรือต้องการรายละเอียดประการใดเพิ่มเติม สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หมายเลขโทรศัพท์ 02 246 2707 , 02 246 6376



สรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการ

เปิดบ้าน... เปิดใจ...เปิดรับความคิด...สู่ก้าวใหม่... กระทรวงแรงงาน

(Open House ... Open Minds ... Open Ideas ... for MOL Evolution)

ครั้งที่ 3 ประเด็นเรื่อง “แรงงานไทยได้อะไรจากประกันสังคม” และ

ครั้งที่ 4 ประเด็นเรื่อง “ร่วมคิด ร่วมทำ สถานสัมพันธ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน”

โดย สดุดี กิตติสุวรรณ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5

กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์

ต่อเนื่องจากสถานการณ์แรงงาน ไตรมาสที่ 1 กระทรวงแรงงาน ได้รวบรวม ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากการประชุมเชิงปฏิบัติการเปิดบ้าน...เปิดใจ... เปิดรับความคิด...สู่ก้าวใหม่...กระทรวงแรงงาน อีก 2 ครั้ง ดังนี้

การประชุมเชิงปฏิบัติการ “เปิดบ้าน... เปิดใจ...เปิดรับความคิด...สู่ก้าวใหม่... กระทรวงแรงงาน” ครั้งที่ 3 ประเด็นเรื่อง “แรงงานไทยได้อะไรจากประกันสังคม” เมื่อ วันศุกร์ที่ 28 เมษายน 2549 ได้ข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรขยายความคุ้มครองให้ครอบคลุมแรงงานทั้งหมด นอกเหนือจากแรงงานในระบบ ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระ แรงงาน ที่ไม่มีนายจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เกษตรกร แรงงานอพยพ แรงงานต่างด้าว ที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย

2. ควรพัฒนาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆที่ประกันสังคมให้แก่สังคม

3. ควรพัฒนาระบบการรักษาพยาบาล และการบริการของโรงพยาบาลในสังกัด ให้มีคุณภาพและทั่วถึง เพื่อให้ผู้ประกันตนได้รับความพอใจและได้รับประโยชน์สูงสุด

4. การพัฒนาสิทธิประโยชน์ อาจทำให้ลักษณะเดียวกับบริษัทประกัน เช่น ควรให้เงินเป็นเปอร์เซ็นต์คืนให้กับผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบมาตลอด แต่ไม่เคยใช้สิทธิประโยชน์เลย หรือโดยอาจทำเป็นการจ่ายเงินผลตอบแทนในลักษณะของสหกรณ์ก็ได้

5. ควรพิจารณาขยายสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตนเพิ่มขึ้น ได้แก่

- เพิ่มผลประโยชน์ในการคุ้มครองดูแลค่าเจ็บป่วยของบุตร หรือครอบครัวของผู้ประกันตน

โดยให้ผู้ประกันตน รับผิดชอบจ่ายเงินสมทบบางส่วน

- ให้ผู้ประกันตนสามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้

6. สิ่งที่สังคมไทยหวังว่าจะได้รับจากประกันสังคม คือ การให้หลักประกันชีวิตของ



ผู้ใช้แรงงาน ซึ่งควรรวมถึงกำลังแรงงานทั้งหมด รวมทั้งการลดความแตกแยกแตกต่างของกลุ่มคน และชนชั้นในสังคม และสุดท้ายควรเป็นหน่วยงาน ที่สร้างหลักประกันของระบบทุนนิยม

7. ระบบประกันสังคมควรเป็นการสร้างหลักประกันให้กับลูกจ้าง และสร้างความมั่นคงให้กับนายจ้างว่าจะมีลูกจ้างที่มีคุณภาพและสามารถทำงานให้กับนายจ้างได้ และท้ายสุดก็จะทำให้สังคมเกิดความสมดุล

8. ความคาดหวังของผู้ประกันตน คือ การบริการที่ดี ยุติธรรม เสมอหน้ากัน ต้องการสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ตามกฎหมายและกฎระเบียบ ต้องการความสะดวก รวดเร็ว และต้องการเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

9. ควรพิจารณาให้สวัสดิการแรงงานไทย ได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของคน โดยสำนักงานประกันสังคมควรเป็นสถาบันหนึ่งที่เป็นหลักประกันให้แรงงานไทยสามารถกู้เงินจากธนาคารเพื่อซื้อบ้านได้

10. ขอให้ประกันสังคมผลักดันให้มีธนาคารของผู้ใช้แรงงาน เพื่อเป็นกองทุนหมุนเวียนสำหรับผู้ใช้แรงงาน

11. ควรพัฒนาด้านประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ประกันตน เพราะผู้ประกันตนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจและไม่รู้สึกเป็นเจ้าของ หากผู้ประกันตนมีความรักและหวงแหนก็จะคอยปกป้องและแก้คำติติง

12. การบริหารงานกองทุนฯ ควรเป็นอิสระทั้งด้านการลงทุนและการพิจารณาจัดสรรสิทธิประโยชน์ โดยผู้ดูแลผลประโยชน์ควรดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ยึดหลักตามวัตถุประสงค์

มีความเที่ยงธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และดูแลรักษาให้กองทุนฯ มีความมั่นคงและยืนยาว โดยไม่เอื้อประโยชน์แก่ใคร

13. ควรมีการจัดการประชาสัมพันธ์แบบสัจจกร เพื่อตอบปัญหา ข้อซักถาม และประชาสัมพันธ์งานที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคม

14. ประกันสังคมควรเปิดให้มีการร้องเรียน และกำหนดจุดที่จะร้องเรียนเพิ่มขึ้นในท้องถิ่นหรือโรงงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

15. ควรมีการส่งเสริมเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เพราะการไม่เจ็บป่วยเป็นการดีที่สุด

สำหรับการประชุมเชิงปฏิบัติการ “เปิดบ้าน...เปิดใจ...เปิดรับความคิด...สู่ก้าวใหม่...กระทรวงแรงงาน” ครั้งที่ 4 ประเด็น เรื่อง “ร่วมคิด ร่วมทำ สานสัมพันธ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน” เมื่อวันอังคารที่ 30 พฤษภาคม 2549 กระทรวงแรงงานได้รับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสรุปได้ ดังนี้

1. ควรมีการจัดประชุมสัมมนาผู้ประกอบการ เรื่อง พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อให้เกิดความเข้าใจ มีแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาฝีมือแรงงานและให้นายจ้าง เห็นความสำคัญในเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. ควรมีการสนับสนุนพัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการ เพื่อไม่ให้บุคคลเหล่านี้เป็นภาระของสังคม

โดยจัดหางานหรือจัดฝึกอบรมอาชีพที่เหมาะสม พร้อมดูแลเรื่องการตลาดเนื่องจากบุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่ด้อยโอกาส

3. พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ยังขาดการประชาสัมพันธ์ และไม่มีผลบังคับใช้ในทางกฎหมาย ขาดความร่วมมือจากสถานประกอบการ

4. ให้เพิ่มโอกาสการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับสูง เนื่องจากแรงงานภาคเอกชนมีการแข่งขันสูง ควรพัฒนาแรงงานในภาคนี้ให้สามารถเพิ่มทักษะความรู้ คุณภาพแรงงาน โดยพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ มีวิทยากรที่มีความรู้ และประสบการณ์มาให้ความรู้และฝึกสอนแรงงาน

5. ควรสร้างพื้นฐาน / มาตรฐานของแต่ละสาขาอาชีพ

6. ควรปรับเปลี่ยนเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำมาเป็นค่าจ้างตามทักษะหรือความสามารถ เนื่องจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ เมื่อมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำประจำปี อยู่แล้ว แรงงานจึงไม่จำเป็นต้องพัฒนาฝีมือ

7. กระทรวงแรงงานควรร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือบูรณาการร่วมระหว่าง พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กับกฎหมายอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน เพื่อพัฒนาบุคลากรของประเทศตั้งแต่ระดับเยาวชนที่เริ่มเข้าสู่ระบบการศึกษา โดยส่งเสริมทัศนคติต่อการทำงาน ความต้องการพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีตลอดเวลา

8. นโยบายการจ้างงานของภาครัฐ ยึดระบบการจ้างเหมา ซึ่งไม่ส่งเสริมการพัฒนา

ฝีมือแรงงาน เนื่องจากไม่มีการเลื่อนระดับของแรงงานจ้างเหมา ส่วนภาคเอกชนไม่มีมาตรการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากการเพิ่มต้นทุนการผลิต ภาครัฐจึงควรกำหนดมาตรการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน

9. พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ควรกำหนดบทบาทและองค์กรผู้มีส่วนร่วม เช่น Ngo องค์กรนายจ้าง / ลูกจ้าง ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการตาม พ.ร.บ. ดังกล่าวและจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการด้วย

10. พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ยังขาดแรงจูงใจให้มีการปฏิบัติตาม และมีขั้นตอนยุ่งยากควรแก้ไข

11. การพัฒนาฝีมือแรงงานต้องร่วมกับทุกองค์กร เพื่อสร้างจุดมุ่งหมายในการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าฝึกแล้วได้ประโยชน์อย่างไร เนื่องจากอนาคตตลาดแรงงานจะมีการแข่งขันสูงขึ้น ป้องกันการขาดแคลนแรงงานระดับทักษะฝีมือ

ทั้งนี้ขอเชิญผู้สนใจเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เปิดบ้าน...เปิดใจ...เปิดรับความคิด...สู่ก้าวใหม่...กระทรวงแรงงาน อีก 1 ครั้ง ที่จะจัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 นี้ โดยขอให้ติดตามกำหนดการที่จะจัดและสรุปผลการประชุมทุกครั้งจาก Website กระทรวงแรงงาน (<http://www.mol.go.th>) หรือจากสถานการณ์แรงงานฉบับต่อไป



การหาทางปรับปรุงที่จะนำไปสู่สภาพการทำงานที่ดี (Decent Work) ภายใต้ระบบการผลิต การให้บริการของโลกปัจจุบัน

โดย โกวิทช์ บุรพชานินทร์

ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

1. ข้อเท็จจริง

1.1 ระบบการผลิตและการให้บริการของโลกเปลี่ยนไปมาก มีการย้ายฐานการผลิต (Relocation) มีการแบ่งแยกแหล่ง หรือฐานการผลิตโดยรักษารูปแบบ หรือการผลิตหลักไว้ในประเทศต้นทางและย้ายฐานการผลิตย่อยไปยังแหล่งที่มีวัตถุดิบหรือแรงงานราคาถูก มีการจัดตั้งบริษัทตัวแทนหรือบริษัทลูกโดยที่สายการควบคุมบังคับบัญชายังรวมศูนย์อยู่ที่ประเทศแม่ หรือมีการย้ายเงินไปลงทุนในสาขาที่ตนเองไม่มีฐานการผลิตเลย แต่อาศัยทักษะการจัดการและการบริหารเงินทุน รวมทั้งการอาศัยแรงงานราคาถูกในประเทศที่สาม หรือประเทศปลายทางเป็นฐานการผลิตเพื่อการส่งออก เป็นต้น

1.2 แนวทางการบริหารการผลิตหรือการให้บริการดังกล่าวข้างต้น ปัจจุบันมีการบัญญัติศัพท์โดยเรียกว่า เป็นระบบการผลิตของโลก (Global Production System)

1.3 มีการให้คำอธิบายความหมายของ Global Production System ไว้ว่า “เป็นระบบของการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์ของนโยบายในระดับต่างๆ องค์กรนายจ้างกับองค์กรสังคมอื่นๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อการผลิตและการสนองต่อการผลิตและการให้บริการต่างๆ” ภายใต้ความหมายนี้อธิบายได้ว่า บริษัทข้ามชาติหรือนายจ้างต่างๆ จะมีการประสานติดต่อกับสถาบันต่างๆ

ไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ผู้ผลิตเพื่อการส่งออก คู่ค้า หรือแม้กระทั่งรัฐบาล ซึ่งผลจากการมีปฏิสัมพันธ์จะส่งผลต่อการผลิตหรือการให้บริการ

1.4 ระบบการผลิตของโลกมีผลต่อการจ้างงาน เพราะสายการผลิตมีความหลากหลาย และกระจาย (แม้จะเชื่อมโยงต่อกัน) มีการตัดทอนการจ้างงานในลักษณะเหมาะสม หรือการทำสัญญาว่าจ้างบุคคลหรือสถานประกอบที่สาม สี่ ห้า เป็นผู้ผลิต โดยผู้สั่งซื้อหรือการสั่งซื้อ (ขั้นต้น) ไม่จำเป็นต้องรู้จักกับผู้ผลิตปลายทาง หรือผู้ผลิตปลายน้ำ

1.5 สถานการณ์ผลิตที่มีการตัดทอนออกเป็นช่วง และการผลิตอยู่คนละประเทศทำให้ผู้ลงทุนค้าขึ้นต้นลดความเสี่ยงในเรื่องการลงทุน อาทิ ไม่จำเป็นต้องสร้างโกดังเก็บสินค้าของตนเอง เพราะสามารถสั่งให้ผู้ผลิตขึ้นต้นส่งสินค้าไปยังบุคคลหรือบริษัทที่สามซึ่งอยู่อีกประเทศหนึ่งได้ นอกจากนี้ยังลดค่าใช้จ่ายในเรื่องเพิ่มกำลังคน เพราะไม่มีสายการผลิตโดยตรงของตนเอง เป็นต้น

2. ผลกระทบต่อตลาดแรงงานและการจ้างงาน

2.1 สภาพการผลิตและการให้บริการข้างต้นส่งผลต่อตลาดแรงงาน เพราะการผลิตและการควบคุมอาจมาจากต่างประเทศ ผู้สั่งซื้อหรือผู้สั่งผลิตสามารถเลือกบริษัทต่างๆ ซึ่งเสนอราคาต่ำสุดนอกจากนั้นยังสามารถกำหนดคุณภาพ



หรือวางเงื่อนไขต่างๆ เป็นต้น เพราะฉะนั้น แหล่งหรือฐานการผลิตของประเทศที่มีศักยภาพ ด้านแรงงานฝีมือ แต่มีค่าจ้างถูกจะเป็น ตลาดแรงงานที่ได้รับการสนใจ

2.2 ผู้รับเหมาช่วง หรือผู้รับสัญญาการผลิตหรือให้บริการรับช่วงจำเป็นต้องปรับตัวและหาทางตอบสนองคำสั่งซื้อหรือคำสั่งผลิต ซึ่งยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทำให้บริษัทต้องหาทางลดค่าใช้จ่าย หรือหาทางลดความเสี่ยงให้มัน้อยที่สุด การจ้างงานจะระมัดระวังไม่จ้างในลักษณะถาวร แต่เป็นการจ้างตามฤดูกาล ตามผลงาน หรือการกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน เป็นต้น

2.3 สถานประกอบการรับเหมาช่วงปลายทาง อาจต้องประสบปัญหาซ้ำ หากผู้สั่งซื้อหรือผู้สั่งการผลิต ยกเงื่อนไขทางด้านสิทธิแรงงาน (Workers Rights) หรือประเด็นสังคมอื่นๆ (Social Clause) หรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนมาตรฐานทางด้านสุขภาพเข้ามาเป็นเงื่อนไขในการสั่งซื้อ หรือตรวจรับสินค้า ซึ่งในแง่บวกสามารถทำให้มีการปรับปรุงสภาพการจ้างของลูกจ้างได้ แต่ในทางลบ อาจมีการกล่าวอ้างว่า เป็นการกีดกันการค้า หรือแบ่งแยกประเทศยากจนออกจากวงจรการค้าโลก เพราะประเทศยากจนไม่สามารถปฏิบัติตามได้ ผลก็คือสภาพการจ้างที่น่าจะดีขึ้นกลับแย่ลงกว่า

2.4 ประเทศผู้รับซึ่งพยายามดึงดูดต่างชาติ เข้ามาจะปรับหรือปฏิรูปกฎหมายแรงงาน (Labour Law Reforms) หรือลดกฎเกณฑ์ หรือยกเลิกกฎเกณฑ์ (Deregulations) เพื่อเปิดทางให้เงินทุนจากต่างประเทศ ไหลเข้ามา บางประเทศได้จัดทำโซนหรือพื้นที่ เพื่อการผลิตส่งออก (Export Processing Zone) ซึ่งเอื้ออำนวยต่อประเทศที่จะเข้ามาลงทุนทางด้าน ภาษี และการผ่อนคลายเป็นเรื่องสภาพการจ้าง

2.5 จะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง ในประเทศผู้ผลิตปลายทางหรือปลายทางในเรื่อง รูปแบบการจ้างงาน เนื่องจากการปฏิรูปกฎหมาย แรงงาน หรือการยอมผ่อนคลายนโยบาย กฎเกณฑ์ สิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางก็คือการจ้างงานใน รูปแบบที่ไม่ปกติ (Irregular Employment) อาทิ การจ้างงานเป็นรายชิ้นการจ้างงานชั่วคราว การจ้างงานตามผลงาน การจ้างงานโดยกำหนด ระยะเวลาแน่นอน เป็นต้น

2.6 ระบบการผลิตของโลกยังทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในเรื่อง โครงสร้างกำลัง แรงงาน อาทิจะมีแรงงานสตรีเข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมมากขึ้น โดยอาจจะเป็นอาชีพเสริม หรืออาชีพที่สอง การว่าจ้างแรงงานประเภทรายชิ้น หรือประเภทชิ้นงาน ซึ่งมีการนำไปผลิตที่บ้าน หรือการรับงานไปทำที่บ้าน ผลพวงของการ ขยายตัวของกิจกรรมดังกล่าวอาจนำไปสู่การใช้ แรงงานเด็กแรงงานสตรี หรือแรงงานต่างด้าวได้

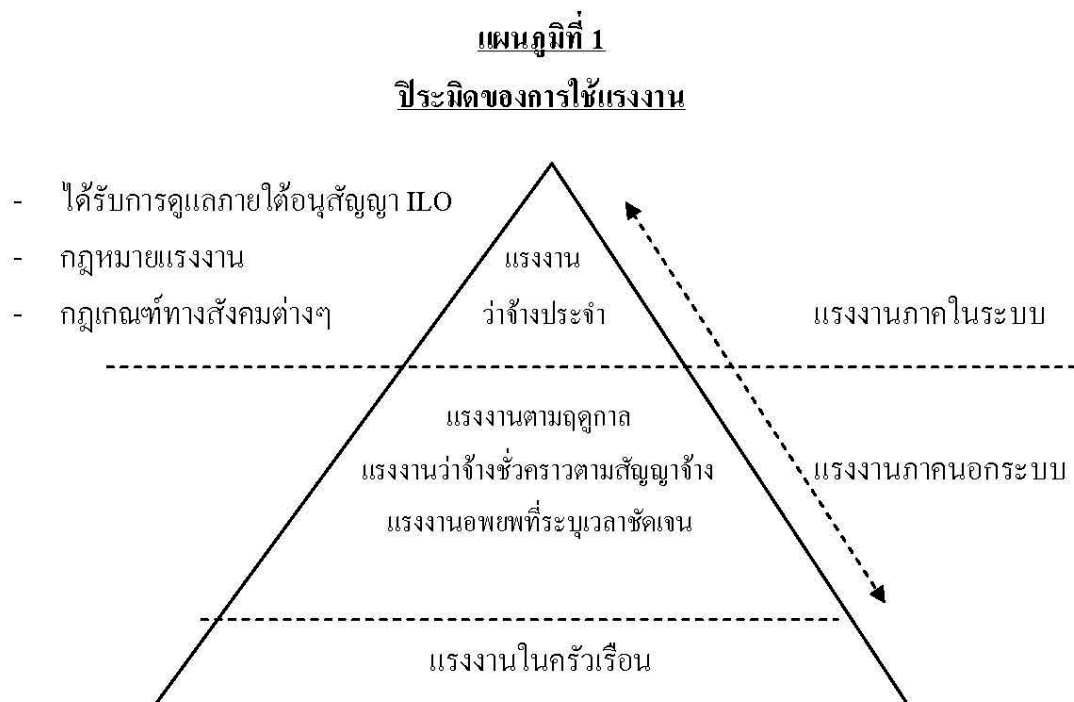
3. มุมมองต่อปัญหา

3.1 มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ภายใต้ระบบการผลิตและการให้บริการของโลกใน ยุคปัจจุบันไว้ 2 แนวทาง แนวทางแรก เป็นการ วิเคราะห์ระบบการผลิตในเชิงของการพัฒนาการ และพัฒนาการ ซึ่งทุกประเทศต้องประสบ เพราะฉะนั้นแต่ละประเทศจึงต้องแสวงหาความ เหนือกว่าเพื่อการแข่งขัน ระบบนี้วิเคราะห์ปัญหา ว่าหากไม่มีการปรับปรุงการผลิต และการลด ค่าใช้จ่ายก็จะถูกทอดทิ้งไว้ข้างหลังหรือถูก โดดเดี่ยว ฉะนั้นระบบจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อ ความอยู่รอด สำหรับแนวทางที่สอง มองในทาง ตรงกันข้าม โดยเห็นความสำคัญของสิทธิพื้นฐาน

ของผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะผลพวงหรือผลกระทบที่จะมีต่อผู้ใช้แรงงานในเรื่องความไม่มั่นคงในการทำงาน การเอารัดเอาเปรียบการใช้แรงงานที่อาจเกิดขึ้น ที่สำคัญแนวทางที่สองไม่เห็นด้วยกับแนวทางแรกที่มองว่าควรให้ความสำคัญต่อเศรษฐกิจก่อน หากเศรษฐกิจพัฒนาดีขึ้น ผลพวงก็จะตกไปสู่ผู้ใช้แรงงานเอง

3.2 มุมมองของกลุ่มแรกที่เชื่อว่าเศรษฐกิจจะต้องพัฒนาจนเห็นว่าเป็นความจำเป็นที่ระบบจะต้องมีการปรับปรุงในเรื่องความพร้อมต่างๆ เพื่อให้ระบบตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของ

ตลาด ระบบจะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้ทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ โดยพยายามลดช่องว่างในเรื่องความรู้และทักษะของประชากรในประเทศให้มีน้อยที่สุด อย่างไรก็ตามสำหรับกลุ่มสองหรือสายนิยมสิทธิผู้ใช้แรงงานกลับมองว่าในโลกแห่งความเป็นจริง ระบบการจ้างงานใหม่จะทำให้สภาพการจ้างและผู้ใช้แรงงานถูกทอดทิ้ง และกลุ่มที่จะได้รับประโยชน์จริงๆ ก็คือแรงงานกลุ่มน้อย หรือแรงงานใกล้ชิดศูนย์กลางของการผลิตหลัก ทั้งนี้ดังแผนภูมิที่อธิบายข้างล่างนี้



ที่มา เอกสารประกอบการสัมมนาของ Institute of Development Studies by Stephanie Barrientos ปรับปรุงจาก Barrientos et al 2003, Chen 2005, Kabcer 2003, Hale and wills 2005

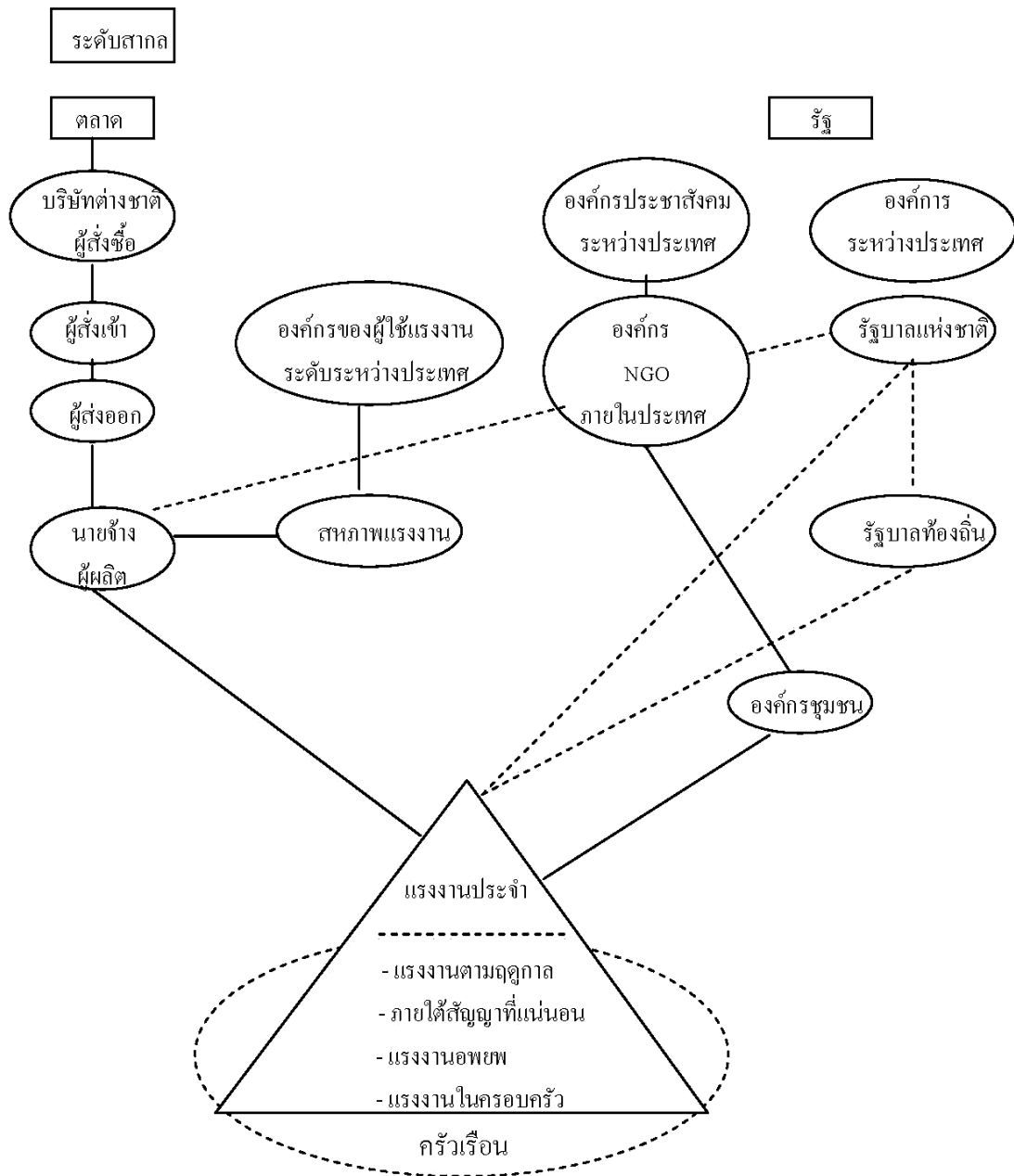
ภายใต้ปริมาตรการใช้แรงงานจะพบว่าแรงงานที่จะได้รับประโยชน์สูงสุดคือแรงงานประจำถาวร และกลุ่มที่ได้รับประโยชน์น้อยสุดคือแรงงานภาคนอกระบบ ซึ่งได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานน้อยที่สุด อย่างไรก็ตาม

ภายใต้ระบบการผลิตของโลกกลุ่มแรงงานนอกระบบมีส่วนเหลื่อมกับแรงงานในระบบ เพราะในโลกความเป็นจริง การใช้แรงงานในระบบมีการผันงาน (ตัดช่วง) ไปให้แรงงานนอกระบบในลักษณะรับเหมาช่วง

3.3 ตารางข้างล่างนี้ได้อธิบายความ
เกี่ยวข้องของการคุ้มครอง ซึ่งยังเน้นหรือให้
ความสำคัญต่อแรงงานภาคในระบบมากกว่า

นอกระบบ ไม่ว่าการคุ้มครองนั้นจะมาจากภาค
ทางการหรือภาคนอกระบบ (สหภาพแรงงาน
กลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มประชาสังคม)

แผนภูมิที่ 2



หมายเหตุ

—————

แสดงความสัมพันธ์การให้ความคุ้มครองที่เป็นทางการ, เป็นปกติประจำ

แสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงขององค์กรภาคเอกชนภายในประเทศและต่างประเทศ

ที่มา

Stephanie Barrientos Institute of Development Studies

เอกสารสัมมนา ILO - JILPT พฤษภาคม 2006



3.4 ภายใต้ความสัมพันธ์และการให้ความคุ้มครองจากแผนภูมิทั้งสองจะเห็นว่ากลุ่มผู้ใช้แรงงานประจำ หรือการว่าจ้างแรงงานถาวร จะอยู่ภายใต้การคุ้มครองดูแลมากที่สุด กลุ่มเหล่านี้มักจะทำงานในตลาดบน (Primary Labour Market) ส่วนกลุ่มที่ได้รับการดูแลน้อยที่สุด คือกลุ่มแรงงานนอกระบบ หรือผู้ใช้แรงงานในตลาดรอง (Secondary Labour Market) เพราะกลุ่มตลาดรองนอกจากจะขาดแคลนการดูแลคุ้มครองอย่างเป็นทางการและยังขาดการรวมตัว หรือขาดการจัดตั้งด้วย

4. แนวทางแก้ไข

4.1 ได้มีการเสนอแนวทางประนีประนอม และการแก้ไขโดยคำนึงถึงการเติบโตทางเศรษฐกิจและการดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงานไปด้วยในคราวเดียวกัน (สร้างความสมดุลให้มากขึ้น)

4.2 ภายใต้ระบบของ ILO หรือองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการเรียกร้องให้เกิดความมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจและสังคมไปพร้อมๆ กัน (Economic Social Stability) พร้อมกันนั้นได้เรียกร้องให้มีการว่าจ้าง หรือใช้แรงงานโดยคำนึงถึงความเป็นธรรม โดยผู้ใช้แรงงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ (Decent Work) ตามอัตภาพ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงหลักการ 4 ประการ คือ การว่าจ้างที่เป็นธรรม การส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง การประกันสิทธิ

พื้นฐานในเรื่องการจัดตั้งการให้การคุ้มครองทางสังคม และการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมหารือร่วมกัน

4.3 สำหรับหน่วยงานพัฒนาอื่นๆ มองเห็นว่าการลดช่องว่างความแตกต่างของความคิด และการส่งเสริมให้แต่ละฝ่ายปรับปรุงพัฒนาแนวทางของตนเองจะช่วยลดปัญหาลงได้ โดยให้ข้อคิดเห็นว่า หากกลุ่มแรกซึ่งเน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจจะหันไปใช้วิธีการพัฒนาโดยดึงผู้ใช้แรงงานเข้ามามีส่วนร่วมได้ อาทิเช่น การร่วมมือกันเพิ่มผลผลิต การใช้แรงงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และหรือการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อการผลิต รวมทั้งการเพิ่มแนวทางการผลิตใหม่ๆ ที่ให้โอกาสผู้ใช้แรงงานได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ มิใช่มุ่งเน้นวิธีการเก่าๆ และใช้แรงงานราคาถูกจนขาดการปรับปรุง นอกจากนี้อาจใช้วิธีการเพิ่มมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ เพื่อให้โอกาสในการสร้างรายได้ของกระบวนการผลิต ซึ่งจะรวมถึงรายได้ค่าจ้างของผู้ใช้แรงงาน ในแง่ของการผลิตการส่งสินค้า ก็อาจทำได้โดยส่งเสริมจริยธรรมในทางปฏิบัติ (Code of Conduct) ซึ่งเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงาน หรือการส่งเสริมให้นายจ้างมีคุณธรรมและมีใจเป็นธรรมที่เอื้ออาทรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น (Corporate Social Responsibilities) เป็นต้น



เก็บข่าวมาฝาก

ภูเขาที่ขวางกั้น การพัฒนาที่ยั่งยืน

การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) คือ การพัฒนาที่สามารถดำเนินไปได้อย่างมั่นคง ราบรื่น โดยไม่เกิดสภาพที่ไม่พึงปรารถนาอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนานั้นเอง

การพัฒนาที่นำไปสู่ตัดไม้ทำลายป่า ความขัดแย้งหรือความระส่ำระสายทางการเมือง เกิดความแตกแยกระหว่างบุคคล ระหว่างประเทศ การพัฒนาที่ทำให้สังคมไม่สงบสุข ทำให้ชีวิตคนขาดความสุข มีสภาพจิตใจไม่มั่นคง มีผู้ฆ่าตัวตายหรือคิดฆ่าตัวตายในอัตราที่สูง สภาพดังกล่าวนี้ก็เป็นผลพวงสืบเนื่องมาจากการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน

จากสภาพที่บรรยายมาสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืนแสดงตัวได้หลายแบบ รวมถึง

- (1) ความไม่ยั่งยืนเชิงกายภาพ
- (2) ความไม่ยั่งยืนเชิงการเมือง
- (3) ความไม่ยั่งยืนเชิงสังคม และ
- (4) ความไม่ยั่งยืนเชิงจิตใจ

ภูเขาซึ่งขวางกั้นการพัฒนาที่ยั่งยืน

ทั้งๆ ที่คนทั้งหลายปรารถนาการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่โลกจึงไม่บรรลุความสำเร็จในการสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน อะไรคืออุปสรรคสำคัญ หรือ “ภูเขา” ซึ่งขวางกั้น การพัฒนาที่ยั่งยืน?

การพัฒนาทั้งในประเทศไทยและในโลกยังมีความยั่งยืนน้อย เพราะมีอุปสรรคสำคัญหรือ “ภูเขา” 3 ลูกขวางกั้นอยู่ได้แก่

ภูเขาลูกที่หนึ่ง “ความโลภ” คือความอยากรวย อยากมีทรัพย์สินเงินทอง อยากมีอำนาจ ตำแหน่ง ฐานะ บารมี ความโลภในลักษณะต่างๆ นี้ มักมีแบบอย่างไม่รู้จักพอ ในหมู่คนจำนวนมาก นำไปสู่การแย่งแย่งแข่งขันและการทำลายธรรมชาติ ทำลายสังคม วัฒนธรรม ศีลธรรม ฯลฯ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

ภูเขาลูกที่สอง “ความหลง” คือความหลงผิดติดยึดในตัวตน เอาตัวเองเป็นใหญ่ ตัวเองเป็นศูนย์กลาง ตัวเองเป็นแรงผลักดัน ทำให้เน้นการมีอำนาจ มีตำแหน่ง มีบทบาท จินตนาการเป็นไปของผู้อื่น ให้ไปในแนวทางที่ตนเองคิดยึดอยู่ ความขัดแย้งรุนแรงในสังคม และในโลกรวม เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างต่อเนื่อง อันมีเหตุปัจจัย จาก “ความหลง” โดยเฉพาะของผู้นำทางการเมืองและผู้นำทางสังคม

ภูเขาลูกที่สาม “ความรุนแรง” ซึ่งเป็นลักษณะที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน แต่โดยทั่วไปจะถูกควบคุมให้อยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตรายต่อผู้อื่นหรือตนเอง ต่อเมื่อความโลภและความหลงเกิดขัดข้องไม่เป็นไปตามปรารถนา สัญชาตญาณความรุนแรงก็มักแสดงตัวในรูปของความก้าวร้าว การดูหมิ่นเหยียดหยาม การข่มขู่ทำร้าย การกดขี่บีบบังคับ ตลอดถึงการทำร้ายและทำลายด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งทางกายและทางกฎหมาย ทางสังคม และทางจิตใจ



การพัฒนาที่ยั่งยืนควรเป็นการพัฒนาแบบใด

หลักการและแนวทางของ “เศรษฐกิจพอเพียง” (Sufficiency Economy) ซึ่งเป็นพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว น่าจะเป็นรูปแบบของการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้เป็นอย่างดี

“เศรษฐกิจพอเพียง” มีหลักสำคัญ 5 ประการ คือ (1) หลักความพอประมาณ (2) หลักความมีเหตุผล (3) หลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี (4) หลักการใช้ความรู้ และ (5) หลักการมีคุณธรรม

กล่าวอีกนัยหนึ่ง “เศรษฐกิจพอเพียง” คือเศรษฐกิจแบบไม่โลภมาก แบบรู้จักพอ เน้นความพอประมาณ ความพอดี ความสมดุล ความมั่นคง พร้อมทั้งใช้ความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องค้นหาความจริงให้ถ่องแท้ พิจารณาความเหมาะสมด้วยเหตุด้วยผล ฯลฯ

ดังนั้นการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงน่าจะเป็นการพัฒนาแบบเศรษฐกิจพอเพียง เพราะเป็นแนวทางพัฒนาที่จะทำให้ห่างไกลจาก “ความโลภ ความหลง และความรุนแรง” ซึ่งเป็นมูลเหตุสำคัญของการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน

แนวทางสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

หากเปรียบเทียบว่าการพัฒนาที่ยั่งยืน มีภูเขาแห่งความโลภ ความหลง และความรุนแรง ขวางกั้นอยู่ เราก็จะนำยุทธศาสตร์ “สามเหลี่ยมเขยื้อนภูเขา” ของ ศ.นพ.ประเวศ วะสี มาประยุกต์ใช้เพื่อให้สามารถเขยื้อนภูเขาที่เป็นอุปสรรค และนำพาสังคมเข้าสู่แนวทางของการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างเป็นผลสำเร็จ ได้ดังนี้

ยอดบนของสามเหลี่ยม คือ “พลังงานปัญญา” หรือ “พลังความรู้และการจัดการความรู้” ในประเทศไทยและในโลก มีการพัฒนาในระดับต่างๆ ที่พอจะถือได้ว่าเป็นการพัฒนาในแนวทางของ “เศรษฐกิจพอเพียง” หรือที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นกรณีศึกษาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือ “การจัดการความรู้” (Knowledge Management) ทำให้เศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาแบบยั่งยืนเป็นที่เข้าใจ ได้รับการเรียนรู้ และเกิดการขยายผล ขยายทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณไปได้เรื่อยๆ

มุมที่สองของสามเหลี่ยม ซึ่งอยู่ที่ฐานของสามเหลี่ยมด้านหนึ่ง คือ “พลังสังคม” อันได้แก่ การส่งเสริมการรวมตัวกันเป็นองค์กร เป็นเครือข่าย เป็นขบวนการ (Movement) ในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาแบบยั่งยืน การเชื่อมประสานโยงใยขับเคลื่อนอย่างเป็นขบวนการทางสังคม จะสร้างการเรียนรู้การปฏิบัติมากขึ้น เข้มแข็งขึ้น กว้างขวางขึ้น เป็นลำดับ

ส่วนที่ฐานของสามเหลี่ยมอีกด้านหนึ่ง ได้แก่ “พลังนโยบาย” ซึ่งได้แก่การคิดค้น กำหนดและดำเนินนโยบาย โดยฝ่ายการเมือง หรือหน่วยงานสาธารณะ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับโลก นโยบายที่ชี้ทิศทาง และหรือเอื้ออำนวยต่อเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาแบบยั่งยืน ย่อมช่วยให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืน ที่มากขึ้น และดีขึ้น ในบริบทที่นโยบายนั้นๆ สามารถส่งผลถึงได้

เมื่อพลังทั้งสามของสามเหลี่ยม อันได้แก่ “พลังปัญญา” “พลังสังคม” และ “พลังนโยบาย” ได้รับการขับเคลื่อนอย่างสอดคล้องประสานกันจะเกิด

เป็นพลังอันยิ่งใหญ่ สามารถเขี่ยถอนภูเขาได้
นั่นคือ เมื่อขับเคลื่อน “เศรษฐกิจพอเพียง”
และการพัฒนาแบบยั่งยืน” ด้วย “พลังปัญญา”
“พลังสังคม” และ “พลังนโยบาย” อย่างจริงจัง
และต่อเนื่อง “ภูเขาแห่งความโลภ ความหลง
และความรุนแรง” ซึ่งเป็นอุปสรรคของการพัฒนา

ที่ยั่งยืน จะค่อยๆ ถูกเขี่ยถอนออกไป มี “ความดี
ความจริง และความงาม” อันเป็นคุณสมบัติพื้นฐาน
อยู่ใน “เศรษฐกิจพอเพียง” เข้ามาแทนที่

.....

ที่มา : หนังสือพิมพ์มติชนรายวัน ฉบับประจำวัน
12 เมษายน 2549 หน้า 7



วิธีคิด@วิถีทำงาน

เรื่องหิน...

ผู้เชี่ยวชาญคนหนึ่งได้มีโอกาสไปพูดให้กลุ่มนักศึกษาบริหารธุรกิจฟัง ขณะที่เขายืนต่อหน้านักศึกษาเขาพลันพูดขึ้นว่า
"เออละ ผมมีอะไรจะแสดงให้พวกคุณดูมันเกี่ยวกับการบริหารเวลา" เขานำอ่างแก้วขึ้นมาวางไว้บนโต๊ะแล้วนำ
หินขนาดใหญ่ค่อยๆ ใส่ลงไป เมื่อหินเต็มอ่างและไม่สามารถจะเติมหินได้อีกต่อไปเขาถามนักศึกษาวว่า "มันเต็มหรือยัง"
นักศึกษาทุกคนตอบเป็นเสียงเดียวกันว่า "เต็มแล้วครับ/ค่ะ" เขาย้อนถามว่า "จริงหรือครับ" แล้วเขาก็นำก้อน
กรวดเล็กๆ ออกมา ค่อยๆ ใส่ลงไปพร้อมกับเขย่าอ่าง ทำให้ก้อนกรวดเคลื่อนตัวตกลงไปในช่องว่างของหินก้อนใหญ่
เขายืมพร้อมถามนักศึกษากลับว่า "เต็มหรือยังครับ" นักศึกษาเงิบ มีคนหนึ่งพูดขึ้นอย่างไม่แน่ใจว่า "สงสัยว่า
ยังไม่เต็มครับ" เขาตอบว่า "ใช่ครับ" พร้อมกับหยิบถุงทรายขึ้นมา แล้วเททรายใส่ในอ่าง แล้วเขย่าให้ทราย
ลงไปในช่วงว่างระหว่างหินและก้อนกรวด เขาถามอีกครั้งว่า "เต็มหรือยังครับ" ครั้งนี้ นักศึกษาทุกคนตอบ
เป็นเสียงเดียวกันว่า "ยังไม่เต็มครับ/ค่ะ" เขากล่าว "เยี่ยม ใช่ครับ มันยังไม่เต็ม" แล้วเขาก็หยิบโถน้ำขึ้นมาเทน้ำ
ใส่ลงไปจนเต็ม เขามองไปที่นักศึกษาและถามว่ามีใครเข้าใจว่าเขาแสดงอะไรให้ดู นักศึกษาคนหนึ่งยกมือขึ้น
และพูดว่า "ถึงแม้ว่าตารางเวลาการทำงานของคุณจะเต็มแน่นแค่ไหน แต่ถ้าพยายาม ก็จะสามารถทำงาน
บางอย่างได้มากขึ้น" ผู้เชี่ยวชาญส่ายหน้าพร้อมกับสอนว่า "นั่นไม่ใช่สิ่งที่ผมกำลังสอน ที่ผมสอนคือถ้าไม่ใส่
หินก้อนใหญ่ลงมาก่อน เราจะไม่มียังไงใส่มันลงไปได้เลย" คุณคิดว่าหินก้อนใหญ่คืออะไรในชีวิตคุณ

- ครอบครัว คนที่คุณรัก - การงาน การศึกษา เงิน ความก้าวหน้า - สังคม เพื่อนฝูง - ตัวเอง

ในการทำงาน ก็เช่นกัน คุณต้องรู้ว่าในงานมากมายของคุณ อะไรเป็นหินก้อนใหญ่ และต้องจำไว้ว่า ทำหิน
ก้อนใหญ่ๆ ก่อน มิฉะนั้นก้อนกรวดและทราย จะทำให้คุณไม่ได้ทำมันเลย ตอนนี้คุณอาจหาเวลาว่างๆ
ลองคิดดูซิครับ ว่าอะไรคือ "หินก้อนใหญ่" ในชีวิตคุณ



ขอเชิญร่วมเป็นเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์
กลุ่มงานวิจัย ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน
เพื่อรวบรวมผลงานวิจัยด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
แรงงาน สถาบันการศึกษาต่างๆ รวมถึงองค์กรเอกชน และเผยแพร่ใน
ระบบฐานข้อมูลผ่านทาง Website ของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ข้าราชการ
นักวิชาการ นักศึกษา และประชาชนทั่วไปได้มีโอกาสค้นคว้าหาความรู้เป็น
ประโยชน์ต่อการตัดสินใจและวางแผนบริหารด้านแรงงาน รวมถึงเพื่อ
ประโยชน์ต่อการศึกษาต่อเนื่อง โดยขณะนี้ได้รวบรวมผลงานวิจัย
และบทความลงในวิทยานิพนธ์ด้านแรงงานไว้จำนวนหนึ่ง ซึ่งสามารถ
เข้าเยี่ยมชมได้ที่ www.mol.go.th เลือกรฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน
หรือ <http://reserach.mol.go.th>

ในโอกาสนี้ กระทรวงแรงงาน จึงขอเชิญร่วมเป็นเครือข่าย
งานวิจัยด้านแรงงาน ด้วยการเข้าเยี่ยมชม Website ฐานข้อมูลการวิจัย
ด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานที่ www.mol.go.th เลือกรฐานข้อมูล
การวิจัยด้านแรงงาน หรือ <http://reserach.mol.go.th> เพื่อดำเนินผลงาน
วิจัยที่สนใจหรือต้องการศึกษา ร่วมเผยแพร่ผลงานวิจัย/วิทยานิพนธ์
ด้านแรงงานที่ทำนุจัดทำขึ้น ร่วมแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะ
ผลงานวิจัยด้านแรงงานที่พบเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการแรงงาน
หรือการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน

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

ประกาศรายชื่อผู้ได้รับรางวัล “หน้านี้มีรางวัล”

1. คุณฤทัยรัตน์	หอมพวงภู	11. คุณนารีรัตน์	หทัยโชติ
2. คุณรวมพร	พรรณสวัสดิ์	12. คุณวิภาภรณ์	งอยภูธร
3. คุณวุฒิรัตน์	เส็งจั่ว	13. คุณชนชัย	ศรีวรรณอรกุล
4. คุณเบญญาภา	ศิริปติกุล	14. คุณปิ่นญา	ประสมพงศ์
5. คุณพรรณทิพย์	พิทักษ์สวัสดิ์	15. คุณดาราวรรณ	เข็มทอง
6. คุณกาญจนา	วงศ์สุวรรณ	16. คุณคิลก	อัมเฝ้าพันธุ์
7. คุณเขาวนิจ	เฮี้ยวอุณกุล	17. คุณมณิรัตน์	หนูปลอด
8. คุณศุภลักษณ์	ค่ายไส	18. คุณนิภาภรณ์	เนียรศิริ
9. ค.ช.อภิณัฐ	นันทเกษม	19. คุณณัฐชนน	ชัยถาวรพงศ์
10. คุณกมลภรณ์	แจ้งดี	20. คุณสุจิตรา	พลฤทธิ์

ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ กระทรวงแรงงานจะปรับปรุงรูปแบบตามเจตนารมณ์ของท่านต่อไป สำหรับของรางวัลได้ดำเนินการจัดส่งให้ตามที่อยู่ที่ได้รับแจ้งไว้แล้ว ผู้ที่ไม่ได้รับรางวัลก็ไม่ต้องเสียใจ โอกาสหน้าจะมีรายการดี ๆ มาเสนออีก

สะกิดเตือนฮา!! ภาค 2

จดหมายตอบจากลูก

แม่ครับ

ผมอ่านจดหมายแม่จบภายในเวลาที่แม่เขียนเลยครับ แม่กะเวลาเขียนได้เยี่ยมจริง
ผมรู้สึกรักแม่อีกมากครับ เรื่องบ้านเลขที่ แม่ไม่ต้องห่วงนะครับ ผมคิดให้แม่ใหม่แล้ว เป็น 741 นะครับ
พอดีวันนั้นผมดูหนัง แล้วเห็นบ้านเลขที่พระเอก เป็น 741 อะครับ พระเอกหล่อดี เพื่อใช้แล้ว ผมจะหล่อ
เหมือนพระเอกนะครับ จดหมายฉบับนี้ผมถือเลขจำหน้าซองเป็น 741 เลขนะครับ หวังว่าแม่คงจะชอบ
ถ้าน้องสาวคลอดลูกหญิง ก้อดีสินะครับ ผมจะได้เป็นป้านะ ผมไม่อยากจะป่ดลูกหรือครับ
เห็นไอ้พวกเพื่อนผมเป็นลูกกันหมดทุกคนเลย ผมไม่อยากจะเหมือนมันเลย
เนื่องจาก แม่ลืมหักเงินมาให้ผม เพราะฉะนั้นถือว่า แม่ติดผมโดยไม่รู้ตัว
ไม่เป็นไรครับ ครั้งหน้าแม่ส่งเป็น 2 เท่านะครับ ... ผมจะรอจดหมายจากแม่ด้วยใจจดจ่อครับ

ปล. จะเป็นการดี หากแม่ส่งจดหมายโดยไม่ปิดซองครับ ป้องกันการลืมหัก



ตารางภาคผนวก

ตาราง 1 ผู้มีงานทำ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ไตรมาส 2 ปี 2549

หน่วยนับ : พันคน

ประเภทอุตสาหกรรม	ชาย	หญิง	รวม
ภาคเกษตรกรรม	7,926.1	5,775.3	13,701.4
1. เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	7,571.8	5,674.9	13,246.7
2. การประมง	354.3	100.4	454.7
นอกภาคเกษตรกรรม	11,507.4	10,293.5	21,800.9
3. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	37.8	7.5	45.3
4. การผลิต	2,609.8	3,009.8	5,619.6
5. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	95.4	13.9	109.3
6. การก่อสร้าง	1,950.2	360.1	2,310.3
7. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน	2,879.5	2,663.0	5,542.5
8. โรงแรม และภัตตาคาร	800.4	1,489.2	2,289.6
9. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	865.5	162.1	1,027.6
10. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	164.2	197.3	361.5
11. กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	409.8	280.5	690.3
12. การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	755.7	384.0	1,139.7
13. การศึกษา	413.9	615.7	1,029.6
14. งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	146.3	453.8	600.1
15. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	317.5	445.1	762.6
16. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	26.2	180.4	206.6
17. องค์การระหว่างประเทศและองค์การต่างประเทศอื่น ๆ และสมาชิก	0.7	1.4	2.1
18. ไม่ทราบ	34.4	29.7	64.1
รวม	19,433.5	16,068.8	35,502.3

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ



ตาราง 2 ผู้มีงานทำ จำแนกตามอาชีพและเพศ ไตรมาส 2 ปี 2549

หน่วยนับ : พันคน

ประเภทอาชีพ	ชาย	หญิง	รวม
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	1,788.9	759.5	2,548.4
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	596.9	853.8	1,450.7
3. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่าง ๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	697.2	779.5	1,476.7
4. เสมียน	437.3	875.7	1,313.0
5. พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด	1,834.2	3,239.8	5,074.0
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	6,972.6	5,246.1	12,218.7
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	2,844.6	1,357.3	4,201.9
8. ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	2,062.4	943.7	3,006.1
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	2,170.1	1,996.3	4,166.4
10. คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	29.4	17.1	46.5
รวม	19,433.5	16,068.8	35,502.3

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตาราง 3 ผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษาและเพศ ไตรมาส 2 ปี 2549

หน่วยนับ : พันคน

ระดับการศึกษา	ชาย	หญิง	รวม
1. ไม่มีการศึกษา	534.0	727.6	1,261.6
2. ต่ำกว่าประถมศึกษา	6,336.2	5,688.0	12,024.2
3. ประถมศึกษา	4,394.8	3,240.8	7,635.6
4. มัธยมศึกษาตอนต้น	3,137.3	1,978.7	5,116.0
5. มัธยมศึกษาตอนปลาย	2,531.5	1,740.1	4,271.6
- สายสามัญ	1,798.6	1,304.0	3,102.6
- สายอาชีวศึกษา	726.9	428.8	1,155.7
- สายวิชาการศึกษา	6.0	7.3	13.3
6. อุดมศึกษา	2,377.8	2,611.2	4,989.0
- สายวิชาการ	1,233.6	1,443.1	2,676.7
- สายวิชาชีพ	805.3	677.9	1,483.2
- สายวิชาการศึกษา	338.9	490.2	829.1
7. การศึกษาอื่น ๆ	11.5	12.1	23.6
8. ไม่ทราบ	110.3	70.4	180.7
รวม	19,433.5	16,068.8	35,502.3

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตาราง 4 จำนวนตำแหน่งงานว่าง / ผู้สมัครงานและการบรรจุงานจำแนกตามภูมิภาคและเพศ ไตรมาส 2 ปี 2549

ภูมิภาค	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)				ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน(คน)			บรรจุงาน (คน)		
	รวม	ชาย	หญิง	ไม่ระบุ	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
กรุงเทพมหานคร	40,840	10,332	5,791	24,717	22,026	8,698	13,328	3,940	1,659	2,281
ภาคกลาง	49,108	10,567	13,142	25,399	39,364	16,470	22,894	17,712	6,908	10,804
ภาคเหนือ	16,201	2,405	2,381	11,415	17,803	7,656	10,147	9,828	3,551	6,277
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	23,655	4,000	2,790	16,865	20,672	8,962	11,710	6,923	2,957	3,966
ภาคใต้	14,173	3,363	2,027	8,783	14,109	5,016	9,093	9,315	3,041	6,274
ทั่วประเทศ	143,977	30,667	26,131	87,179	113,974	46,802	67,172	47,718	18,116	29,602

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 5 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามการศึกษา ไตรมาส 2 ปี 2549

วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	บรรจุงาน (คน)
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	17,844	15,599	4,599
มัธยมศึกษา	47,713	36,896	17,977
ปวช.	22,040	7,764	3,214
- พาณิชย	90	3,491	1,400
- ช่าง	534	2,218	775
- อื่นๆ	21,416	2,055	1,039
ปวส.	21,842	15,194	7,596
- พาณิชย	213	8,087	4,490
- ช่าง	1,126	4,689	2,038
- อื่นๆ	20,503	2,418	1,068
อนุปริญญา	10,448	740	239
ปริญญาตรี	23,043	37,267	14,022
ปริญญาโท	982	509	71
ปริญญาเอก	65	5	0
อื่น ๆ	0	0	0
รวม	143,977	113,974	47,718

ที่มา : กรมการจัดหางาน

ตาราง 6 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามอาชีพ ไตรมาส 2 ปี 2549

ประเภทอาชีพ	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	บรรจุงาน (คน)
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ	4,984	3,733	980
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	9,429	10,924	3,259
3. ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	16,271	15,719	6,024
4. เสมียน เจ้าหน้าที่	19,077	28,071	12,104
5. พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	22,805	13,613	4,920
6. ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง (แปรรูปขั้นพื้นฐาน)	932	755	212
7. ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ	15,109	6,425	2,058
8. ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบกร	11,269	6,634	3,595
9. อาชีพงานพื้นฐาน	43,719	27,876	14,425
T ผู้ฝึกงาน	382	224	141
รวม	143,977	113,974	47,718

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 7 จำนวนตำแหน่งงานว่าง และการบรรจุงานจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ไตรมาส 2 ปี 2549

ประเภทอุตสาหกรรม	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	บรรจุงาน (คน)
A เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	938	368
B การประมง	56	24
C การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	365	100
D การผลิต	63,438	21,540
E การไฟฟ้า แก๊สและการประปา	248	55
F การก่อสร้าง	4,097	1,056
G การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	34,959	9,297
H โรงแรมและภัตตาคาร	6,724	2,304
I การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	3,319	888
J ตัวกลางทางการเงิน	3,232	1,387
K บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจ	15,193	3,273
L การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	4,607	4,540
M การศึกษา	1,959	1,465
N การบริการด้านสุขภาพและงานด้านสังคมสงเคราะห์	1,289	421
O การให้บริการชุมชน สังคม และบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	2,775	744
P ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	778	256
Q องค์การระหว่างประเทศ และองค์การต่างประเทศอื่นๆ และสมาชิก	0	0
รวม	143,977	47,718

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 8 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามอายุ ไตรมาส 2 ปี 2549

ช่วงอายุ	ตำแหน่งงานว่าง		ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน		บรรจุงาน	
	อัตรา	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
15-17	2,617	1.82	4,339	3.81	3,726	7.81
18-24	52,447	36.43	52,266	45.86	23,537	49.33
25-29	46,114	32.03	23,887	20.96	12,198	25.56
30-39	32,309	22.44	22,002	19.3	6,373	13.36
40-49	9,599	6.67	9,231	8.1	1,630	3.42
50-59	823	0.57	2,043	1.79	238	0.50
60 ปีขึ้นไป	68	0.05	206	0.18	16	0.03
รวม	143,977	100.0	113,974	100.0	47,718	100.0

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 9 เปรียบเทียบจำนวนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายจำแนกตามประเภทอาชีพและสัญชาติที่เข้ามาทำงานมากที่สุด (ยกเว้นประเภทตลอดชีพ) ณ เดือนมิถุนายน 2549

ประเภทอาชีพ	สัญชาติ											รวม
	ญี่ปุ่น	ไทยใหญ่	จีน	อังกฤษ	อินเดีย	พม่า	อเมริกัน	จีนไต้หวัน	ฟิลิปปิน	ออสเตรเลีย	สัญชาติอื่นๆ	
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ	15,270	8	4,965	4,780	6,814	1,191	2,977	4,075	1,095	1,861	20,206	63,242
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	2,412	5	1,519	3,140	937	443	2,918	275	3,185	958	5,117	20,909
3. ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	2,021	18	1,222	518	391	152	343	368	435	158	2,004	7,630
4. เสมียน เจ้าหน้าที่	327	62	113	27	47	27	29	56	57	32	496	1,273
5. พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	200	1,079	724	53	150	787	29	56	21	23	2,949	6,071
6. ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง (แปรรูปขั้นพื้นฐาน)	2	4,019	60	0	4	1,337	2	4	0	3	1,588	7,019
7. ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ	243	986	425	42	81	435	14	69	45	17	1,073	3,430
8. ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและ ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบการ	163	71	275	39	43	92	53	41	41	47	486	1,351
9. อาชีพงานพื้นฐาน	14	14,109	713	7	18	3,682	2	3	3	4	10,709	29,264
T ผู้ฝึกงาน	23	0	36	6	3	1	6	2	0	1	158	236
X ผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีอาจสามารถจัดประเภทอาชีพได้	866	0	268	270	305	36	219	387	108	118	811	3,388
รวม	21,541	20,357	10,320	8,882	8,793	8,183	6,592	5,336	4,990	3,222	45,597	143,813

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 10 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม. ปี 2549 จำแนกตามสัญชาติและภูมิภาค

ภูมิภาค	สัญชาติ (คน)			
	พม่า	ลาว	กัมพูชา	รวม
กรุงเทพมหานคร	67,116	11,928	4,604	83,648
ภาคกลาง	162,847	15,337	20,026	198,210
ภาคเหนือ	106,146	819	289	107,254
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2,755	7,531	465	10,751
ภาคใต้	103,241	2,660	1,073	106,974
ทั่วราชอาณาจักร	442,105	38,275	26,457	506,837

ที่มา : กรมการจัดหางาน

- หมายเหตุ : 1. เป็นข้อมูลแรงงานต่างด้าว ระหว่างวันที่ 1 – 30 มิถุนายน 2549 ปรับปรุงข้อมูล ณ วันที่ 4 กรกฎาคม 2549
2. เป็นข้อมูลการออกใบอนุญาตทำงาน (คนต่างด้าวที่มี พร. 38/1 ปี 49 และต่ออายุใบอนุญาตทำงาน)
3. เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้น อาจมีการปรับยอดได้ภายหลัง

ตาราง 11 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน/ยกระดับ/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำแนกตามภูมิภาคและกลุ่มอาชีพ ไตรมาส 2 ปี 2549

กลุ่มอาชีพ	กรุงเทพ	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้	ทั่วราชอาณาจักร
	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)
การฝึกเตรียมเข้าทำงาน						
1. ช่างก่อสร้าง	0	48	40	139	86	313
2. ช่างอุตสาหกรรม	0	127	313	380	89	909
3. ช่างเครื่องกล	0	422	540	647	299	1,908
4. ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์	0	298	568	681	287	1,834
5. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	5	73	168	207	110	563
6. เกษตรอุตสาหกรรม	0	0	0	16	0	16
7. ธุรกิจและบริการ	55	230	134	200	57	676
รวม	60	1,198	1,763	2,270	928	6,219
ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน						
1. ช่างก่อสร้าง	14	474	295	341	479	1,603
2. ช่างอุตสาหกรรม	72	498	121	542	222	1,455
3. ช่างเครื่องกล	33	888	283	578	485	2,267
4. ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์	167	1,884	1,516	1,687	1,711	6,965
5. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	24	947	1,361	797	679	3,808
6. เกษตรอุตสาหกรรม	0	80	95	0	0	175
7. ธุรกิจและบริการ	279	2,275	1,710	3,365	2,956	10,585
รวม	589	7,046	5,381	7,310	6,532	26,858
ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน						
1. ช่างก่อสร้าง	0	127	328	222	70	747
2. ช่างอุตสาหกรรม	41	101	63	342	14	561
3. ช่างเครื่องกล	0	121	262	454	214	1,051
4. ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์	23	176	277	404	116	996
5. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	0	3	161	66	72	302
6. เกษตรอุตสาหกรรม	0	0	0	1	0	1
7. ธุรกิจและบริการ	279	637	583	784	399	2,682
รวม	343	1,165	1,674	2,273	885	6,340

ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2549



ตาราง 12 การตรวจแรงงานจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 2 ปี 2549

ขนาดสถาน ประกอบการ	สถาน ประกอบการที่ ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ (คน)				ผลการตรวจ (แห่ง)		การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ (แห่ง)				
		ชาย	หญิง	เด็ก	รวม	ปฏิบัติ ถูกต้อง	ปฏิบัติ ไม่ถูกต้อง	แนะนำ	ออก หนังสือ เชิญพบ	ออกคำสั่ง ให้ ดำเนินการ	เปรียบเทียบ ปรับ	ส่งเรื่อง ดำเนินคดี
1 - 4 คน	3,188	3,882	3,575	35	7,492	2,688	500	476	22	1	1	0
5 - 9 คน	2,090	7,595	6,543	67	14,205	1,787	303	290	7	6	0	0
10 - 19 คน	1,611	12,409	9,666	99	22,174	1,152	459	436	9	12	1	1
20 - 49 คน	1,653	29,499	22,486	222	52,207	1,224	429	394	24	11	0	0
50 - 99 คน	640	26,103	19,144	254	45,501	468	172	158	4	10	0	0
100 - 299 คน	663	58,005	53,725	394	112,124	515	148	135	5	7	1	0
300 - 499 คน	151	29,761	27,961	57	57,779	130	21	17	2	2	0	0
500 - 999 คน	116	33,375	45,989	164	79,528	96	20	14	0	6	0	0
1,000 คน ⁺	49	41,514	60,890	1,399	103,803	42	7	5	0	2	0	0
รวม	10,161	242,143	249,979	2,691	494,813	8,102	2,059	1,925	73	57	3	1

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูลประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ Online ณ วันที่ 8 กรกฎาคม 2549)



ตาราง 13 สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องจําแนกตามอุตสาหกรรมและเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง ไตรมาส 2 ปี 2549

ประเภทอุตสาหกรรม	เรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง (แห่ง)												
	วัน ทำงาน	เวลา ทำงาน	เวลาพัก	เงินประกัน ในการ ทำงาน	วันหยุด	สิทธิกร ลา	การจ่าย ค่าจ้าง	ค่าล่วงเวลาและ ค่าทำงาน	ค่าจ้างขั้นต่ำ	ข้อบังคับ	สถานที่ จ่ายค่าจ้าง	ระยะเวลา การจ่าย ค่าจ้าง	รวม
1. เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	0	1	0	0	15	6	47	0	14	42	0	1	126
2. การประมง	1	1	0	0	4	0	8	0	3	4	0	0	21
3. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	0	0	0	0	5	5	11	5	2	42	0	0	70
4. การผลิต	1	16	8	3	188	114	751	126	102	1,586	6	8	2,909
5. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	0	0	0	1	0	2	0	2	2	27	0	1	35
6. การก่อสร้าง	5	5	0	2	58	35	133	13	27	231	0	2	511
7. การขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน	8	52	2	19	465	187	1,094	229	251	1,232	1	9	3,549
8. โรงแรม และภัตตาคาร	5	12	1	4	102	22	135	42	78	264	0	6	671
9. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	0	2	0	1	31	7	77	14	11	125	0	2	270
10. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	0	0	0	2	10	2	18	12	8	30	1	0	83
11. กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	4	4	0	11	54	8	70	36	47	225	0	6	465
12. การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	1	0	0	0	3	3	5	0	0	0	0	0	12
13. การศึกษา	0	1	0	0	5	0	4	0	6	10	0	0	26
14. งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	1	3	0	0	10	2	25	13	10	18	0	0	82
15. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	3	6	0	3	34	19	42	11	22	117	0	3	260
16. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
17. องค์การระหว่างประเทศ และองค์การต่างประเทศอื่น ๆ และสมาชิก	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18. ไม่ทราบ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม	29	103	11	46	984	412	2,420	503	583	3,954	8	38	9,091

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูลประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ Online ณ วันที่ 8 กรกฎาคม 2549)



ตาราง 14 การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 2 ปี 2549

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	1,104	1,423	1,276	12	2,699	1,019	85	83	0	2	0	0	0
5 - 9 คน	835	3,136	2,577	11	5,713	764	71	69	1	2	0	0	0
10 - 19 คน	776	6,146	4,461	23	10,607	644	132	129	0	2	0	0	1
20 - 49 คน	902	16,764	11,767	43	28,531	732	170	158	0	9	3	0	0
50 - 99 คน	385	16,154	11,426	22	27,580	288	97	94	1	2	1	0	0
100 - 299 คน	417	37,666	33,558	320	71,224	344	73	68	1	0	3	0	1
300 - 499 คน	117	22,831	21,751	46	44,582	100	17	14	0	0	1	0	2
500 - 999 คน	72	22,427	26,972	0	49,399	58	14	13	0	0	0	0	1
1,000 คน ⁺	51	40,024	79,869	747	119,893	47	4	3	0	0	0	0	1
รวม	4,659	166,571	193,657	1,224	360,228	3,996	663	631	3	17	8	0	6

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูลประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ Online ณ วันที่ 17 กรกฎาคม 2549)

- หมายเหตุ : 1. สถานประกอบกิจการแต่ละแห่งที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง อาจมีการดำเนินการของเจ้าหน้าที่มากกว่า 1 กรณี
2. จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการตรวจชาย, หญิง ได้รวมจำนวนลูกจ้างเด็กไว้ด้วยแล้ว



ตาราง 15 การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม ไตรมาส 2 ปี 2549

ประเภทอุตสาหกรรม	สปก ที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้าง ที่ผ่านการตรวจ (คน)	ผลการตรวจ (แห่ง)		การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ (แห่ง)					
			ปฏิบัติถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	แนะนำ	ออกคำสั่ง				ส่งเรื่อง ดำเนินคดี
						สั่งเอกสาร	พบ	ปรับปรุง	หยุดการใช้เครื่องจักร	
1. เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	42	1,580	39	3	3	0	0	0	0	0
2. การประมง	2	47	2	0	0	0	0	0	0	0
3. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	28	1,679	20	8	8	0	0	0	0	0
4. การผลิต	1,445	256,809	1,117	328	309	1	10	4	0	4
5. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	20	2,207	19	1	1	0	0	0	0	0
6. การก่อสร้าง	242	11,867	188	54	49	1	1	3	0	2
7. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน	1,801	40,665	1,649	152	147	1	4	0	0	0
8. โรงแรม และภัตตาคาร	327	11,745	260	67	67	0	0	0	0	0
9. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	171	8,944	151	20	18	0	2	0	0	0
10. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	129	2,403	128	1	1	0	0	0	0	0
11. กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	284	11,834	267	17	16	0	0	1	0	0
12. การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13. การศึกษา	18	269	18	0	0	0	0	0	0	0
14. งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	53	7,929	49	4	4	0	0	0	0	0
15. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	79	2,204	71	8	8	0	0	0	0	0
16. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	18	46	18	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	4,659	360,228	3,996	663	631	3	17	8	0	6

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูลประมวลผลจากระบบคอมพิวเตอร์ Online ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2549)

หมายเหตุ : สปก. (สถานประกอบการ) แต่ละแห่งที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง อาจมีการดำเนินการของเจ้าหน้าที่มากกว่า 1 กรณี



ตาราง 16 ข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาท/ข้อขัดแย้ง ไตรมาส 2 ปี 2549

ข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาท/ข้อขัดแย้ง	แห่ง	ครั้ง	คน
การแจ้ง/ยุติข้อเรียกร้อง			
1. การแจ้งข้อเรียกร้อง	15	16	7,795
2. การยุติข้อเรียกร้อง	6	7	2,046
2.1 การยุติโดยไม่เกิดข้อพิพาทแรงงาน	4	5	1,690
- ตกลงกันเอง	4	5	1,690
- ถอนข้อเรียกร้อง	0	0	0
- อื่น ๆ	0	0	0
2.2 การเกิดข้อพิพาทแรงงาน	2	2	356
3. ข้อเรียกร้องยังไม่ยุติ	9	9	5,749
การเกิดข้อพิพาท/ยุติข้อพิพาท			
1. การเกิดข้อพิพาทแรงงาน	2	2	356
2. การยุติข้อพิพาทแรงงาน	1	1	310
- ยุติภายใน 5 วัน	0	0	0
- ยุติเกิน 5 วัน	1	1	310
- ชี้ขาดโดยบังคับ	0	0	0
- ชี้ขาดโดยสมัครใจ	0	0	0
- อื่น ๆ	0	0	0
3. ข้อพิพาทแรงงานยังไม่ยุติ	1	1	46

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน(ข้อมูลได้จากการประมวลผลทางระบบ Web Application ณ วันที่ 9 กรกฎาคม 2549)



ตาราง 17 จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้าง จำแนกตามภูมิภาคและขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 2 ปี 2549

ภูมิภาค ขนาด สปก.	กรุงเทพมหานคร		ภาคกลาง		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	96,985	350,690	70,566	256,425	31,043	105,896	33,707	107,177	28,311	93,424	260,612	913,612
10 - 19 คน	19,796	265,214	15,556	210,269	5,396	72,571	5,076	68,267	4,453	59,608	50,277	675,929
20 - 49 คน	13,073	395,715	11,739	362,253	3,103	92,157	3,103	92,671	2,801	84,900	33,819	1,027,696
50 - 99 คน	4,279	296,794	4,804	337,292	916	62,375	956	65,177	915	63,601	11,870	825,239
100 - 109 คน	2,276	317,099	3,133	440,476	403	56,236	449	61,849	496	68,053	6,757	943,713
200 - 499 คน	1,440	440,008	2,370	731,602	241	73,513	259	78,602	277	85,807	4,587	1,409,532
500 - 999 คน	426	292,941	729	501,311	70	47,371	90	60,795	66	43,147	1,381	945,565
≥ 1,000 คน	248	579,592	423	873,852	30	62,601	47	95,883	27	57,786	775	1,669,714
รวม	138,523	2,938,053	109,320	3,713,480	41,202	572,720	43,687	630,421	37,346	556,326	370,078	8,411,000

ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

* ผปต. = ผู้ประกันตน



ตาราง 18 ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน

ตัวชี้วัด	ไตรมาส 2/2548	ไตรมาส 3/2548	ไตรมาส 4/2548	ไตรมาส 1/2549	ไตรมาส 2/2549
อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน	72.20	73.68	73.01	70.87	72.22
อัตราการจ้างงานในภาคเกษตรต่อกำลังแรงงานผู้มีงานทำ	35.40	42.56	42.14	35.81	38.59
อัตราการจ้างงานในนอกภาคเกษตรต่อกำลังแรงงานผู้มีงานทำ	64.60	57.44	57.86	64.19	61.41
อัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต	16.14	14.74	15.10	16.64	15.83
อัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่าง	17.60	21.34	15.45	18.38	33.14
อัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงาน	31.95	45.60	39.97	35.13	41.87
อัตราการว่างงาน - ทัวราชอาณาจักร	2.04	1.35	1.47	1.87	1.67
อัตราการว่างงาน - กรุงเทพฯ	1.76	1.87	1.39	1.41	2.04
อัตราการว่างงาน - ภาคกลาง	1.65	1.47	1.47	1.48	1.58
อัตราการว่างงาน - ภาคเหนือ	2.08	1.22	1.88	1.89	1.47
อัตราการว่างงาน - ภาคตะวันออก / เหนือ	2.56	1.12	1.15	2.49	1.73
อัตราการว่างงาน - ภาคใต้	1.72	1.42	1.73	1.52	1.63
อัตราแรงงานไทยในต่างประเทศ	0.10	0.11	0.10	0.12	0.11
อัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการ	26.85	19.00	23.22	21.64	20.03
อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดความปลอดภัยของสถานประกอบการ	21.52	10.44	16.54	13.48	14.12
อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงานต่อสถานประกอบการทั้งหมด 100,000 แห่ง	0.24	1.29	0.53	3.18	1.31
อัตราของสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม	86.38	92.47	95.99	97.26	97.31

ตัวชี้วัด	2546	2547	2548	2549**
อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวภาพรวม*	0.81	3.62	1.95	1.39
อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติ พม่า*	85.81	71.72	76.48	87.23
อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติ ลาว*	7.38	14.00	12.77	7.55
อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติ กัมพูชา*	6.81	14.28	10.75	5.22

หมายเหตุ : * เป็นข้อมูลรายปี

** ข้อมูลปี 49 เป็นข้อมูล ณ วันที่ 4 กรกฎาคม 2549 (จะมีการปรับปรุงใหม่)



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 ☐ ดีน้อย
5. ท่านมีความพึงพอใจในรายงานสถานการณ์แรงงานโดยรวม ระดับใด
☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย
6. ถ้าท่านคิดว่าควรปรับปรุง ควรปรับปรุงเป็นอย่างไร
1).....
2).....
3).....
7. เนื้อหารายงานสถานการณ์แรงงานที่ท่านสนใจ (เรียงลำดับจากมากไปน้อย)
☐ บทสรุปผู้บริหาร ☐ สารพันงานวิจัย ☐ เก็บข่าวมาฝาก
☐ ภาพเศรษฐกิจโดยรวม ☐ กฎหมายน่ารู้ ☐ สะกิดต่อมฮา/วิธีคิดวิธีทำงาน
☐ สถานการณ์แรงงาน ☐ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....
☐ ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน ☐ ข่าว/บทความแรงงานต่างประเทศ
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

นายสมชาย	วงศ์สวัสดิ์	ปลัดกระทรวงแรงงาน
นายไพศาล	พุดผิพร	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นายชัยวัฒน์	เกิดผล	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้จัดทำ

นางสาวนุชชา	ตรีธัญญพงศ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัย
นางสาววีรจิตต์	สุวรรณะบุญย์	นักวิชาการแรงงาน 8ว
นางสาวบุษกร	จันทร์แจ่มศรี	นักวิชาการแรงงาน 7ว
นางสาวมาลี	จันทร์วิมลรังกุล	นักวิชาการแรงงาน 7ว
นางสาวพรพิมล	ตันเจริญผล	นักวิชาการแรงงาน 3
นางสาววลัยพร	เกสโร	นักวิชาการแรงงาน 3
นางนฤมล	สกุลหรั่ง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
นายเรืองศักดิ์	รุ่งจินดามัย	นักวิชาการสถิติ
นางสาวสุนทรี	พูลน้อย	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
นางสาวปริญญิตา	กิ่งไม้กลาง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

ขอบขอบคุนผู้ร่วมจัดทำ

ทุกกรม / สำนักงานประกันสังคม ผู้อำนวยการสำนัก กลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่
ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานรวมถึงหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
ในการจัดทำสถานการณ์แรงงานของกระทรวงแรงงาน

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



Ministry of Labour

วิสัยทัศน์กระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรหลักในการบริหารแรงงาน

พัฒนาประชากรให้มีงานทำ

มีศักยภาพสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขัน

มีหลักประกันมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี