



Ministry of Labour

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 ISSN 1905-6907



สํานักงานแรงงาน ไตรมาส 2 ปี 2550

(เมษายน - มิถุนายน 2550)



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กระทรวงแรงงาน



**พระบรมราชโฆวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน
เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๕๐**

งานของแผ่นดินนั้น เป็นงานส่วนรวม มีผลเกี่ยวเนื่องถึงความเจริญขึ้น
หรือเสื่อมลงของบ้านเมืองและสุขทุกข์ของประชาชนทุกคน ข้าราชการผู้ปฏิบัติ
บริหารงานของแผ่นดิน จึงต้องสำนึกตระหนักในความรับผิดชอบที่มีอยู่ และตั้งใจ
พยายามปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเข้มแข็งสุจริต
และด้วยปัญญาวิจิตรพิจารณา ว่าสิ่งใดเป็นความเจริญ สิ่งใดเป็นความเสื่อม
อะไรเป็นสิ่งที่ต้องทำ อะไรเป็นสิ่งที่ต้องละเว้นและกำจัด อย่างชัดเจน ถูก ตรง

พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน
วันที่ ๓๐ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๐



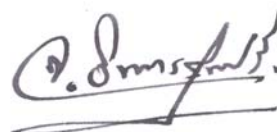
Ministry of Labour

คำนำ

กระทรวงแรงงานได้จัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานขึ้น อันเป็นผลจากการลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ตามแผนปฏิบัติการของกระทรวงแรงงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ตัวชี้วัดที่ 3.3 ร้อยละความสำเร็จของการนำเสนอรายงานสถานการณ์แรงงานรายไตรมาสและประจำปี โดยการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ท้าทายสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานนี้ ได้ดำเนินการเป็นปีที่ 2 ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2549 มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอข้อมูลด้านเศรษฐกิจและแรงงานที่สำคัญ ข้อมูลตัวชี้วัดภาวะแรงงาน รวมถึงข่าวสาร บทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน อาทิ แรงงานไทยในต่างประเทศ เก็บข่าวมาฝาก เป็นต้น เพื่อมุ่งหวังเผยแพร่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจทั่วไป

รายงานสถานการณ์แรงงาน กำหนดจัดทำเป็นรายไตรมาส ฉบับนี้เป็นรายงานประจำไตรมาส 2 ปี 2550 ซึ่งเป็นการรายงานข้อมูลในช่วงเดือนเมษายน - มิถุนายน 2550 เพื่อให้รายงานสถานการณ์แรงงานสามารถเผยแพร่ได้ทันตามกำหนดเวลา กระทรวงแรงงานจึงได้ใช้ข้อมูลเบื้องต้นหรือข้อมูลประมาณการของหน่วยงานต่าง ๆ มาประกอบการวิเคราะห์จัดทำรายงาน ทั้งนี้ กระทรวงแรงงาน ได้เผยแพร่สถานการณ์แรงงานทุกไตรมาสที่จัดทำขึ้นใน Website ของกระทรวงแรงงาน โดยสามารถติดตามรายละเอียดสถานการณ์แรงงานทุกฉบับได้จาก Website www.mol.go.th

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



(นายจุฑาวัช อินทรสุขศรี)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

สิงหาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	1
ภาวะเศรษฐกิจโดยรวม	5
สถานการณ์แรงงาน	7
➤ กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน	7
➤ การส่งเสริมการมีงานทำ	12
♣ การจัดหางานในประเทศ	12
♣ ความต้องการแรงงานภาคเอกชน	19
♣ แรงงานต่างด้าว	21
♣ แรงงานไทยในต่างประเทศ	23
➤ การพัฒนาศักยภาพแรงงาน	27
➤ การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ	30
♣ การตรวจแรงงาน	30
♣ การแรงงานสัมพันธ์	36
♣ การเลิกจ้างแรงงาน	39
♣ การสวัสดิการแรงงาน	41
➤ การประกันสังคม	41
ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน	46
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	53
การบริหารแรงงานเชิงรุกของสิงคโปร์	54
สารพันงานวิจัย	59
เก็บข่าวมาฝาก...	70
ตารางภาคผนวก	75

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงาน ไตรมาส 2 ปี 2550 มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ภาวะเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจไทยไตรมาสแรกของปี 2550 ขยายตัวร้อยละ 4.3 ทรงตัวจากปลายปี 2549 โดยที่การส่งออกสินค้าและบริการเป็นสาขาสันับสนุนการขยายตัวที่สำคัญ ชดเชยการใช้จ่ายและการลงทุนภาคเอกชนที่ชะลอตัวลงมาก ภาพรวมของเศรษฐกิจยังมีเสถียรภาพ โดยที่อัตราเงินเฟ้อทั่วไปเท่ากับร้อยละ 2.4 ในขณะที่การใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐเพิ่มขึ้นทั้งการใช้จ่ายประจำและการลงทุน อัตราดอกเบี้ยตลาดเงินปรับลดลงแต่สภาพคล่องยังอยู่ในระดับสูงและเงินบาทมีแนวโน้มแข็งค่าขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สถานการณ์ด้านแรงงาน

ประชากรและกำลังแรงงาน ประชากรมีจำนวน 65.68 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 36.69 ล้านคน ผู้มีงานทำ 35.80 ล้านคน ผู้ว่างงาน 5.75 แสนคน ผู้รอฤดูกาล 3.12 แสนคน

การมีงานทำ ผู้มีงานทำจำนวน 13.33 ล้านคน หรือร้อยละ 37.23 ทำงานในภาคเกษตร ผู้มีงานทำจำนวน 22.47 ล้านคนหรือร้อยละ 62.77 ทำงานนอกภาคเกษตร โดยทำงานในสาขาการผลิตมากที่สุด จำนวน 5.99 ล้านคน หรือร้อยละ 26.67 รองลงมาคือการขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ จำนวน 5.52 ล้านคน หรือร้อยละ 24.56 และผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 11.32 ล้านคน หรือร้อยละ 31.62

การว่างงาน ผู้ว่างงานทั่วประเทศมีประมาณ 5.75 แสนคน หรือมีอัตราการว่างงานร้อยละ 1.57 ภาคเหนืออัตราการว่างงานสูงสุดคือร้อยละ 1.73 รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลางซึ่งมีสัดส่วนการว่างงานอัตราร้อยละ 1.60 และร้อยละ 1.51 ที่มีอัตราการว่างงานน้อยที่สุด คือ ภาคใต้ มีอัตราร้อยละ 1.47 และระดับการศึกษาที่มีผู้ว่างงานสูงสุด คือ ระดับอุดมศึกษา จำนวน 1.86 แสนคน หรือร้อยละ 32.28 ของผู้ว่างงานทั้งหมด

การบริหารจัดการงานในประเทศ ในช่วงไตรมาสที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน) ปี 2550 นายจ้าง/สถานประกอบการได้แจ้งตำแหน่งงานว่าง จำนวน 96,122 อัตรา โดยมีสัดส่วนลดลงจากไตรมาสที่แล้วร้อยละ 30.0 ซึ่งเป็นผลมาจากการชะลอตัวของภาคธุรกิจ การแข็งตัวของค่าเงินบาทและ ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง สำหรับผู้สมัครงานมี 127,132 คน เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 12.57 เมื่อเทียบกับไตรมาสที่แล้ว สำหรับตำแหน่งงานว่างส่วนใหญ่จะกระจุกตัวในเขตพื้นที่ภาคกลาง และกรุงเทพมหานคร ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคือร้อยละ 33.83 (32,516 อัตรา) และร้อยละ 32.48 (31,223 อัตรา) ของตำแหน่งงานว่างทั้งหมดและการบรรจุนานจะมีอัตราบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่างร้อยละ 49.81 ซึ่งภาคที่มีการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่างสูงสุดคือ ภาคใต้ ร้อยละ 92.46 ส่วนตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาที่ต้องการสูงสุดคือ ปวช. – ปวส./อนุปริญญา มีความต้องการร้อยละ 40.03 (38,478 อัตรา) รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษา และปริญญาตรี ร้อยละ 31.29 (30,074 อัตรา) และร้อยละ



16.18 (15,546 อัตรา) ตามลำดับ ส่วนอาชีพที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด คือ อาชีพงานพื้นฐานต่าง ๆ ได้แก่ อาชีพด้านการขายและให้บริการ ร้อยละ 24.64 (23,687 อัตรา) และอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างมากที่สุด คือ การผลิต ร้อยละ 40.74 (39,157 อัตรา)

การจ้างงานภาคเอกชน กรมการจัดหางานได้รวบรวมความต้องการแรงงานภาคเอกชนจากหนังสือพิมพ์ 8 ฉบับ ได้แก่ กรุงเทพธุรกิจ ไทยโพสต์ มติชน วัฏจักร ฐานเศรษฐกิจ ผู้จัดการรายสัปดาห์ บางกอกโพสต์ และสมัครด่วน พบว่าในช่วงไตรมาสที่ 2/2550 มีสถานประกอบการจำนวน 615 แห่ง แจ้งความต้องการแรงงาน 8,552 อัตรา ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้วจำนวน 1,220 อัตรา หรือร้อยละ 12.48 อาชีพที่ต้องการแรงงานสูงสุด คือ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 1,768 อัตราหรือร้อยละ 20.67 ส่วนอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 2,634 อัตรา หรือร้อยละ 30.80 และมีความต้องการแรงงานในระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 3,601 อัตรา หรือร้อยละ 42.11

แรงงานต่างด้าว ที่เข้าเมืองโดยถูกต้อง ตามกฎหมายข้อมูลเดือนมิถุนายน 2550 มีจำนวน 182,149 คน โดยส่วนใหญ่เป็นประเภทชั่วคราว จำนวน 78,798 คน (ร้อยละ 43.26) รองลงมาคือประเภทแรงงานต่างด้าวพิสูจน์สัญชาติและได้รับใบอนุญาตทำงานและประเภทส่งเสริมการลงทุน จำนวน 58,589 คน (ร้อยละ 32.16) และ 23,547 คน (ร้อยละ 12.93) ตามลำดับ ส่วนแรงงานต่างด้าวประเภทที่ได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง (MOU) มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 6,792 คน (ร้อยละ

3.73) สำหรับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน มี 2 กลุ่มคือ (1) แรงงานต่างด้าวตามมาตรา 12 ยกเว้นมติคณะรัฐมนตรี (กรม.) มีจำนวน 48,236 คน และ (2) แรงงานต่างด้าวตามมติ กรม. 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชา ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานชั่วคราว เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 539,082 คน จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ 1) แรงงานต่างด้าวตามมติกรม. ปี 2549 ได้แก่กลุ่มที่ใบอนุญาตสิ้นสุด 28 กุมภาพันธ์ 2550 และใบอนุญาตสิ้นสุด 30 มิถุนายน 2550 และโดยผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 15 มกราคม- 30 มิถุนายน 2550 พบว่ามีการต่อใบอนุญาตรวม 528,731 คน 2) แรงงานต่างด้าวในเขตพัฒนาพิเศษใน 5 จังหวัดชายแดนใต้มีจำนวน 10,351 คน โดยทั้ง 2 กลุ่ม มีจำนวนรวม 539,082 คน จำแนกเป็นสัญชาติพม่า 491,163 คน หรือร้อยละ 91.11 รองลงมาคือ ลาว 21,967 คน หรือร้อยละ 4.07 และกัมพูชา 25,952 คน หรือร้อยละ 4.82

แรงงานไทยในต่างประเทศ ในช่วงไตรมาสที่ 2 ปี 2550 มีผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศจำนวน 34,339 คน โดยแรงงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด จำนวน 21,595 คน หรือร้อยละ 62.89 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และเป็นแรงงานระดับไร้ฝีมือ ส่วนวิธีการเดินทางพบว่าไปโดยวิธี Re-Entry มีมากที่สุด จำนวน 17,265 คน หรือร้อยละ 41.68 รองลงมาคือประเภทไปโดยบริษัทจัดหางานจัดส่งมีจำนวน 15,092 คน หรือร้อยละ 36.45 และ ส่วนภูมิภาคที่แรงงานไทยไปทำงานส่วนใหญ่จะไปทำงานในภูมิภาคเอเชียจำนวน 28,303 คน หรือ

ร้อยละ 68.33 รองลงมาคือภูมิภาคตะวันออกกลาง จำนวน 9,031 คน หรือร้อยละ 21.81

การพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานจำนวน 6,459 คน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานสูงสุด คือ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 1,798 คน หรือร้อยละ 27.84 รองลงมา คือ ช่างเครื่องกล จำนวน 1,764 คน หรือร้อยละ 27.31 และกลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ จำนวน 1,319 คน หรือร้อยละ 20.42

สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2550 มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 32,387 คน โดยกลุ่มอาชีพที่ฝึกยกระดับฝีมือสูงสุด คือ กลุ่มธุรกิจและบริการ จำนวน 17,225 คน หรือร้อยละ 53.18 รองลงมา คือ กลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 6,742 คน หรือร้อยละ 20.82 ส่วนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีการทดสอบทั้งสิ้น 7,881 คน โดยการทดสอบมาตรฐานฝีมือแห่งชาติมีการทดสอบมากที่สุด จำนวน 7,645 คน หรือร้อยละ 97.0 รองลงมาคือทดสอบมาตรฐานเฉพาะสถานประกอบการ และทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 177 คน 59 คน หรือร้อยละ 2.25 และ 0.75 ตามลำดับ

การคุ้มครองแรงงาน จากการตรวจสถานประกอบการทั้งสิ้น 12,950 แห่ง ซึ่งเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว 2,135 แห่ง หรือร้อยละ 19.74 มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจจำนวน 566,047 คน โดยลดลงจากไตรมาสที่แล้ว ร้อยละ 4.95 ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กมาก คือ ต่ำกว่า 10 คน ร้อยละ 54.99 โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่ ร้อยละ 80.88 ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

➤ สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีร้อยละ 19.12 ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับไตรมาสที่แล้ว และสถานประกอบการขนาด 10-19 คน มีสัดส่วนการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุด คือร้อยละ 22.66

➤ เรื่องที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุด คือ เรื่องข้อบังคับในการทำงานมีร้อยละ 48.49 รองลงมาคือ การจ่ายค่าจ้าง วันหยุด ค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าล่วงเวลาและค่าทำงาน

➤ ประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมากที่สุด คือ การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล ของใช้ในครัวเรือน ร้อยละ 33.38 รองลงมาคือ การผลิตและโรงแรมและภัตตาคาร ร้อยละ 32.08 และร้อยละ 8.41 ตามลำดับ

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน มีการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการทั้งสิ้น 4,728 แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจจำนวน 465,855 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 14.73 โดยสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย จำนวน 3,872 แห่ง หรือร้อยละ 81.90 ส่วนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง จำนวน 856 แห่ง หรือร้อยละ 18.10 โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องมากที่สุด ได้แก่ ประเภทการผลิต ร้อยละ 29.59 รองลงมาคือทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ร้อยละ 26.15 และการก่อสร้าง ร้อยละ 23.78 ตามลำดับ

การเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาทแรงงาน ในช่วงไตรมาสที่ 2 ปี 2550 มีการแจ้งข้อเรียกร้อง 15 แห่ง 15 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 8,710 คน เป็นกิจการเอกชนทั้งหมด ร้อยละ 100.0 ส่วนหน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ และสถานประกอบการในภาครัฐวิสาหกิจ พบว่าไม่มี

การแจ้งข้อเรียกร้องใดๆ และข้อเรียกร้องสามารถยุติได้โดยระบบทวิภาคี 5 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 810 คน โดยสามารถตกลงกันเองได้ทั้ง 5 แห่ง และไม่สามารถตกลงกันได้ เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน 7 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 3,595 คน ส่วนที่ยังไม่ยุติอยู่ระหว่างเจรจา 3 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 4,305 คน

สำหรับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นมีจำนวน 7 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 3,595 คน โดยพนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานสามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทแรงงานจนยุติได้จำนวน 4 แห่ง หรือร้อยละ 57.14 ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 2,165 คน และยังไม่ยุติจำนวน 3 แห่ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 1,430 คน

การเลิกจ้างแรงงาน ในช่วงไตรมาสที่ 2 (เม.ย. – มิ.ย. 50) มีสถานประกอบการที่เลิกกิจการ จำนวน 2,134 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 11,262 คน ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก 1-9 คน โดยมีสัดส่วนร้อยละ 90.96 (1,941 แห่ง) ลูกจ้างถูกเลิกจ้างจำนวน 3,983 คน หรือร้อยละ 35.37 ถูกเลิกจ้างทั้งหมด สำหรับช่วง 6 เดือนแรกของปี 2550 มีการเลิกกิจการ จำนวน 8,148 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 59,438 คน ส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดต่ำกว่า 10 คน ร้อยละ 89.73 (7,311 แห่ง) โดยประเภทกิจการที่มีการเลิกจ้างสูงสุด คือ ประเภทการค้าเครื่องใช้ไฟฟ้า ยานพาหนะ จำนวน 1,181 แห่ง หรือร้อยละ 14.49 รองลงมาคือ ประเภทร้านสินค้าเบ็ดเตล็ด การค้าอื่นๆ จำนวน 1,035 แห่ง หรือร้อยละ 12.70 และร้านอาหารโรงแรม ห้องเช่า จำนวน 722 แห่ง หรือร้อยละ 8.86

การสวัสดิการ มีการส่งเสริมให้บริการด้านสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 1,452 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 196,952 คน ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ

แรงงานให้แก่ายจ้าง ลูกจ้าง จำนวน 1,260 แห่ง 2,059 คน สนับสนุนเทคนิคและวิชาชีพด้านสวัสดิการแรงงาน 428 แห่ง 50,427 คน ส่งเสริมมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์ ในสถานประกอบกิจการ 382 แห่ง 1,286 คน และให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน 3 แห่ง 725 คน

การประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2550 พบว่ามีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม จำนวน 379,475 แห่ง ผู้ประกันตนทั้งสิ้น 8,700,008 คน และมีสถานพยาบาลในสังกัดประกันสังคมที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาลหลักจำนวน 153 แห่ง ร้อยละ 57.52 และสถานพยาบาลเอกชน 113 แห่ง ร้อยละ 42.48 ของสถานพยาบาลทั้งหมด

กองทุนประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2550 มีเงินกองทุน 473,746 ล้านบาท จำนวนผู้ใช้บริการมีจำนวน 1,638,295 คน หรือร้อยละ 18.83 ของผู้ประกันตนทั้งหมด ประเภทประโยชน์ทดแทนซึ่งมี 7 กรณี ได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน สำหรับปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน พบว่าการจ่ายเงินกรณีเจ็บป่วยมีการจ่ายเงินสูงสุดถึง 3,508.94 ล้านบาท หรือร้อยละ 48.83 ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย 🍊🍊🍊

ภาวะเศรษฐกิจโดยรวม

สรุปภาวะเศรษฐกิจไตรมาส 2/2550

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระบุว่าเศรษฐกิจไทยในไตรมาสแรกขยายตัวร้อยละ 4.3 เท่ากับไตรมาสสุดท้ายของปี 2549 แต่นับว่ายังอยู่ในช่วงของการชะลอตัว เมื่อเทียบกับการขยายตัวร้อยละ 6.1 5.0 และ 4.7 ในสามไตรมาสแรกของปี 2549 แรงสนับสนุนหลักของเศรษฐกิจยังมาจากการส่งออกที่ขยายตัวได้สูงกว่าที่คาด ในขณะที่การนำเข้ายังชะลอตัวลง นอกจากนี้ยังมีแรงสนับสนุนจากการใช้จ่ายภาครัฐที่เพิ่มขึ้นจากการเร่งเบิกจ่ายเงินงบประมาณได้มากขึ้น แต่การลงทุนภาคเอกชนหดตัวลง ซึ่งเป็นผลมาจากความเชื่อมั่นของผู้บริโภคและนักธุรกิจที่ยังอยู่ในระดับต่ำ ราคาน้ำมันยังอยู่ในระดับสูง และอีกส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการปรับตัวต่อการเพิ่มอัตราดอกเบี้ยในช่วงปลายปี 2548 ต่อเนื่องปี 2549 ที่ทำให้อัตราดอกเบี้ยที่แท้จริงสูงขึ้น นอกจากนี้ในไตรมาสแรกมีการลดการสะสมสินค้าคงคลังลงมากเพื่อตอบสนองความต้องการสินค้าโดยเฉพาะในกลุ่มสินค้าเพื่อการส่งออกที่มีมากกว่าปริมาณการผลิต

การลงทุนภาคเอกชนลดลงร้อยละ 2.4 จากที่ขยายตัวร้อยละ 7.0 3.3 2.9 และ 2.3 ในสี่ไตรมาสปี 2549 โดยการลงทุนในเครื่องจักรและอุปกรณ์ลดลงร้อยละ 2.9 และทำให้ความต้องการนำเข้าสินค้าทุนลดลงร้อยละ 6.6 สำหรับการลงทุนในการก่อสร้างนั้นลดลงร้อยละ 0.7 โดยที่การก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรมลดลงร้อยละ 15.7 และการก่อสร้างอาคาร

พาณิชย์และที่อยู่อาศัยขยายตัวช้าลง ปัจจัยหลักที่ทำให้การลงทุนลดลงมาจากความเชื่อมั่นของนักลงทุนในโอกาสทางเศรษฐกิจและบรรยากาศทางการเมืองยังอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ นักลงทุนยังรอความชัดเจนในเรื่องการรับร่างรัฐธรรมนูญ การกำหนดวันเลือกตั้ง และการดำเนินมาตรการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของรัฐบาลอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการคาดการณ์ว่าแนวโน้มการส่งออกจะชะลอตัวลงตามการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก

การใช้จ่ายครัวเรือนชะลอตัวลงมาก โดยเฉพาะสินค้าในหมวดยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีความอ่อนไหวต่อรายได้ที่ชะลอตัวลง อัตราดอกเบี้ยที่แท้จริงยังสูง และความเชื่อมั่นที่ลดลง แต่สำหรับการใช้จ่ายสินค้าไม่คงทนประเภทอาหารและสินค้ากึ่งคงทนยังเพิ่มขึ้น

การส่งออกขยายตัวสูง โดยเฉพาะในด้านปริมาณ แต่ราคาค่อนข้างทรงตัว มูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 18.5 จากปริมาณที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 13.2 สินค้าส่งออกที่ขยายตัวมากได้แก่ อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า รถยนต์ และส่วนประกอบ และผลิตภัณฑ์ยาง สำหรับการส่งออกข้าวและยางพารากลับมาขยายตัวได้ดีกว่าช่วงไตรมาสสุดท้ายของปีที่แล้ว โดยที่ส่วนหนึ่งเป็นผลจากราคาที่ปรับตัวดีขึ้น นอกจากนี้ปริมาณการส่งออกมันสำปะหลังก็เพิ่มขึ้นมากจากความต้องการของประเทศจีนเพื่อใช้ในอุตสาหกรรมอาหารสัตว์และการผลิต



แอลกอฮอล์เพื่อใช้พลังงานทดแทน อย่างไรก็ตาม เริ่มมีสัญญาณการชะลอตัวของการส่งออก เมื่อพิจารณาจากมูลค่าการส่งออกในเดือน เมษายน ที่ขยายตัวร้อยละ 16.5 โดยที่การส่งออกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ขยายตัวเพียงร้อยละ 10.0 ชะลอตัวลงอย่างชัดเจนจากที่ขยายตัวร้อยละ 16.2 ในไตรมาสแรก

มูลค่าการนำเข้าสินค้าชะลอตัวลงใน ไตรมาสแรก แต่เริ่มมีสัญญาณฟื้นตัวในเดือน เมษายน ในไตรมาสแรกมูลค่าการนำเข้า เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.5 จากราคาและปริมาณที่ เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.4 และ 0.1 ตามลำดับ โดยที่การนำเข้าวัตถุดิบยังขยายตัวสูงตาม การส่งออก และการนำเข้าสินค้าอุปโภคบริโภค ขยายตัวสูงจากค่าเงินบาทที่แข็งค่าขึ้น

ภาคการผลิตขยายตัวน้อยกว่า ความต้องการสินค้ารวมทำให้มีการลดการสะสม สินค้าคงคลังลงมากเพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้น ในไตรมาสแรกปี 2550 ภาคเกษตรขยายตัวร้อยละ 4.3 เนื่องจาก ผลผลิตอ้อยและมันสำปะหลังเพิ่มขึ้น ส่วน ผลผลิตข้าวนาปีและข้าวโพดลดลง การผลิต นอกภาคการเกษตรชะลอตัวอย่างต่อเนื่อง โดย การขยายตัวร้อยละ 4.3 อุตสาหกรรมสำคัญๆ ที่มีผลผลิตลดลง เช่น ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ ผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม ยานยนต์และอุปกรณ์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากการ บริโภคภายในประเทศที่ชะลอตัวลงเป็นสำคัญ ประกอบกับความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการ ลดลงส่งผลให้การลงทุนชะลอตัวลงและส่งผล

ต่อเนื่องให้เกิดการชะลอตัวในภาคบริการต่างๆ เช่น สาขาการก่อสร้าง โรงแรมและภัตตาคาร การค้าปลีกค้าส่ง เป็นต้น

อัตราเงินเฟ้อทั่วไปในไตรมาสแรกของ ปี 2550 เท่ากับร้อยละ 2.4 ลดลงจากเฉลี่ย ร้อยละ 4.7 ในปี 2549

อัตราดอกเบี้ยทุกประเภทปรับลดลง เป็นลำดับ ส่งผลให้อัตราดอกเบี้ยนโยบายลดลง เป็นร้อยละ 3.50 ต่อปี ในขณะที่ธนาคารกลาง สหรัฐฯ ยังคง Fed Fund Rate ไว้ที่ร้อยละ 5.25 ต่อปี

การปรับตัวลดลงของอัตราดอกเบี้ย นโยบายทำให้ธนาคารพาณิชย์ปรับอัตรา ดอกเบี้ยลดลง โดยเฉพาะดอกเบี้ยเงินฝากระยะ ยาวจึงส่งผลให้เงินฝากประจำขยายตัวในอัตราที่ ชะลอตัวลงมาก โดยขยายตัวร้อยละ 9 เทียบกับ ร้อยละ 21.8 ในไตรมาสก่อนหน้า สินเชื่อของ ธนาคารพาณิชย์และบริษัทเงินทุนขยายตัวเพียง ร้อยละ 0.8 เทียบกับระยะเดียวกันของปีที่แล้ว ที่ขยายตัวร้อยละ 6.6 และมีการชะลอตัวลงใน เกือบทุกสาขาตามการชะลอตัวของการใช้จ่าย การลงทุนภาคเอกชน นอกจากนี้ปริมาณการใช้จ่าย ผ่านบัตรเครดิตก็ชะลอตัวลงอย่างชัดเจน

สภาพคล่องในระบบสถาบันการเงินอยู่ใน ระดับสูง เนื่องจากสินเชื่อชะลอตัวลง มากกว่าเงินฝาก ในขณะที่ค่าเงินบาทมีแนวโน้ม ที่แข็งค่าขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาส 1 ปี 2550 แถลงข่าว 4 มิถุนายน 2550)



สถานการณ์แรงงาน

สถานการณ์แรงงานไตรมาส 2 ปี 2550
ช่วงเดือนเมษายน – มิถุนายน 2550 ขอนำเสนอ
ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับคือ

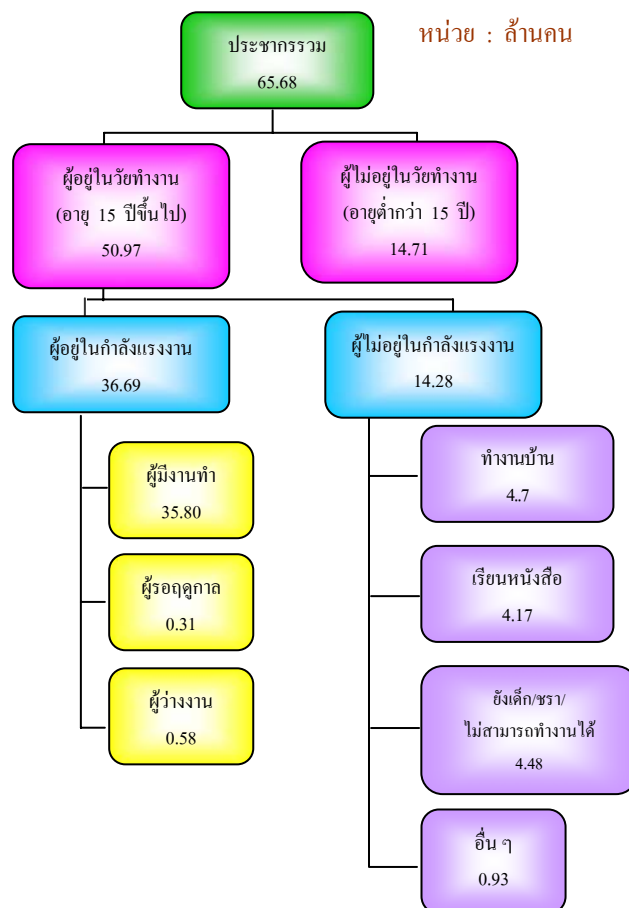
- 1) กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน
- 2) การส่งเสริมการมีงานทำ
- 3) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน
- 4) การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ
- และ 5) การประกันสังคม

1) กำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน

ข้อมูลกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน เป็นข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งดำเนินการสำรวจเป็นรายเดือนและประมวลผลเป็นไตรมาส สำหรับไตรมาส 2 ปี 2550 เป็นการรายงานข้อมูลช่วงเดือนเมษายน – มิถุนายน 2550 เนื่องจากสำนักงานสถิติแห่งชาติยังดำเนินการประมวลผลข้อมูลไม่เสร็จสิ้น และเพื่อให้สถานการณ์แรงงานฉบับนี้ออกเผยแพร่ได้ทันตามกำหนดเวลา กระทรวงแรงงานจึงใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติรายเดือนในเดือนเมษายน พฤษภาคม และมิถุนายน 2550 มาหาค่าเฉลี่ย ((ข้อมูลเดือนเมษายน+พฤษภาคม+มิถุนายน)/3) และนำเสนอเป็นข้อมูลไตรมาสนี้ จากผลการประมวลพบว่า ไตรมาส 2 ปี 2550 นี้ ประเทศไทยมีประชากรเฉลี่ยทั้งสิ้น 65.68 ล้านคน โดยสัดส่วนของประชากรทั้งหมดพบว่าเป็นผู้อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปีขึ้นไปจำนวน 50.97 ล้านคน

คิดเป็นร้อยละ 77.60 ขณะที่ผู้มีอายุต่ำกว่า 15 ปี มี 14.71 ล้านคน (ร้อยละ 22.40)

แผนภูมิ 1 โครงสร้างประชากร ไตรมาส 2 ปี 2550



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยข้อมูลเดือนเมษายน – มิถุนายน 2550

ในกลุ่มผู้อยู่ในวัยทำงาน (ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป) จำนวน 50.97 ล้านคน พบว่าเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 36.69 ล้านคน โดยจำแนกเป็นผู้มีงานทำ 35.80 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 97.58 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด ขณะที่

เป็นผู้ว่างงาน 5.75 แสนคน หรือร้อยละ 1.57 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานและผู้รอฤดูกาลมีจำนวนประมาณ 3.12 แสนคน (ร้อยละ 0.85) เมื่อเปรียบเทียบการมีงานทำระหว่างเพศในไตรมาสนี้ จะพบว่า เพศชายมีสัดส่วนของการมีงานทำ หรืออัตราการจ้างงานมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย (คำนวณจากผู้มีงานทำจำแนกเพศต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำแนกเพศ) กล่าวคือเพศชายมีอัตรา ร้อยละ 97.76 ขณะที่เพศหญิงมีร้อยละ 97.35 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมจะพบว่าอัตราการมี งานทำหรืออัตราจ้างงาน ซึ่งคำนวณจาก สัดส่วนผู้มีงานทำต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานมี อัตราร้อยละ 97.58 นั้นหมายความว่าผู้อยู่ใน กำลังแรงงาน 100 คน จะมีงานทำประมาณ 97-98 คน ซึ่งอัตราการจ้างงานในภาพรวม ไตรมาสนี้มีสัดส่วนใกล้เคียงกับช่วงเดือน เดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตรา 97.53

ส่วนอัตราว่างงานซึ่งคำนวณจากผู้ว่างงาน ต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีอัตรา 1.57 โดยชายจะมี อัตราการว่างงานสูงกว่าหญิง กล่าวคือ เพศชาย ร้อยละ 1.69 ขณะที่เพศหญิงร้อยละ 1.44 ทั้งนี้ อัตราการว่างงานรวมในไตรมาส 2 ปี 2550 มีอัตรา ลดลงร้อยละ 5.99 จากไตรมาสเดียวกันของปี ที่ ผ่านมาที่มีอัตราว่างงานร้อยละ 1.67 สำหรับ ตัวเลขในกลุ่มของผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ซึ่งมีจำนวน 14.28 ล้านคน พบว่าเป็นผู้ทำงานบ้าน ผู้เรียนหนังสือ และเด็ก คนชราที่ไม่สามารถ ทำงานได้ โดยมีจำนวน 4.7 4.17 และ 4.48 ล้านคน ตามลำดับ รายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรจำแนกตามเพศและสถานภาพ แรงงาน ณ ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550

หน่วย : ล้านคน

สถานภาพแรงงาน	ชาย	หญิง	รวม
ประชากรรวม	32.24	33.44	65.68
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	24.72	26.25	50.97
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	20.07	16.62	36.69
- ผู้มีงานทำ	19.62	16.18	35.80
- ผู้ว่างงาน	0.34	0.24	0.58
- กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล	0.11	0.20	0.31
ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	4.64	9.64	14.28
- ทำงานบ้าน			4.7
- เรียนหนังสือ			4.17
- ยังเด็ก ชรา/ไม่สามารถทำงานได้			4.48
- อื่น ๆ			0.93
ประชากรอายุต่ำกว่า 15 ปี	7.52	7.19	14.71
อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงาน	97.76	97.35	97.58
อัตราว่างงาน	1.69	1.44	1.57

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ :

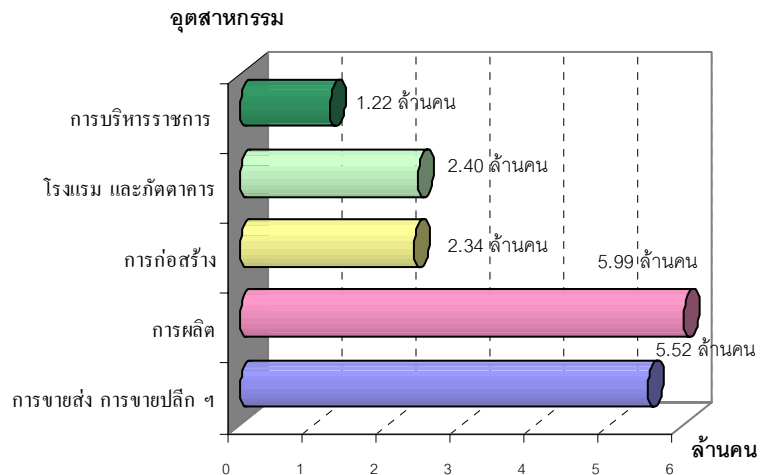
1. อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงาน = $\frac{\text{ผู้มีงานทำ} \times 100}{\text{ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน}}$
2. อัตราการว่างงาน = $\frac{\text{ผู้ว่างงาน} \times 100}{\text{ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน}}$
3. ข้อมูลไตรมาส 2 ปี 2550 : ค่าเฉลี่ยของข้อมูลเดือนเมษายน+ พฤษภาคม+มิถุนายน 2550

สำหรับในไตรมาส 2 ปี 2550 จำนวนผู้ มีงานทำที่มี 35.80 ล้านคน พบว่า ทำงานใน ภาคเกษตรกรรม 13.33 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 37.23 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ซึ่งมีสัดส่วนที่ ลดลงร้อยละ 2.7 จากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา ที่มีจำนวน 13.70 ล้านคน แต่เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.68 จากไตรมาสที่ผ่านมาที่มีจำนวน 12.75 ล้านคน ส่วนผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมมี จำนวน 22.47 ล้านคน (ร้อยละ 62.77 ของผู้มี



งานทำทั้งหมด) เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.07 จากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีจำนวน 21.8 ล้านคน แต่ลดลงร้อยละ 0.16 จากไตรมาสที่แล้วที่มีจำนวน 22.5 ล้านคน เนื่องจากช่วงไตรมาสนี้เริ่มเข้าสู่ฤดูเพาะปลูก ฝนเริ่มตก แรงงานจึงเริ่มทยอยเข้าสู่ภาคเกษตรกรรมเพื่อทำการเพาะปลูก ทำให้แรงงานภาคเกษตรมีจำนวนสูงขึ้น ดังนั้นแรงงานภาคอุตสาหกรรมในไตรมาสนี้จึงมีจำนวนลดลง โดยกลุ่มผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมจะทำงานในสาขาการผลิตมากที่สุด จำนวน 5.99 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ของผู้ทำงานนอกภาคเกษตรทั้งหมด รองลงมา คือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ฯ มี 5.52 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 24.56 ของผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมทั้งหมด สาขาโรงแรมและภัตตาคาร 2.4 ล้านคน ร้อยละ 10.67 สาขาการก่อสร้าง 2.34 ล้านคน ร้อยละ 10.42 และสาขาการบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ 1.22 ล้านคน ร้อยละ 5.44 (ตารางภาคผนวก 2 และแผนภูมิ 2)

**แผนภูมิ 2 ผู้มีงานทำจำแนกตามประเภท
อุตสาหกรรมนอกภาคเกษตรกรรม 5 อันดับแรก
ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550**

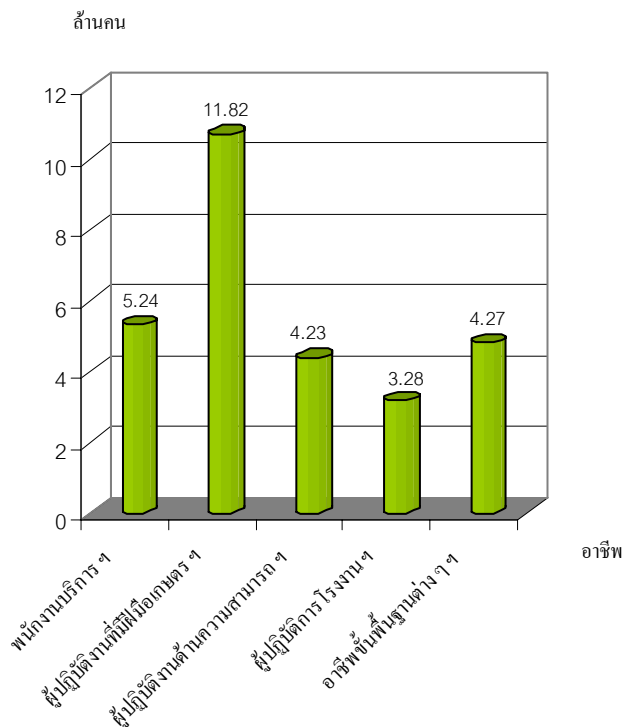


ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : เป็นค่าเฉลี่ยข้อมูล เดือน เมษายน – มิถุนายน 2550

เมื่อพิจารณาผู้มีงานทำตามอาชีพในไตรมาสนี้ พบว่าอาชีพที่มีผู้ทำงานมากที่สุด 5 อันดับแรกคือ 1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรและการประมง มีจำนวน 11.82 ล้านคน ร้อยละ 33.03 2) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด 5.24 ล้านคน ร้อยละ 14.63 3) อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและให้บริการ 4.27 ล้านคน ร้อยละ 11.94 4) ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง 4.23 ล้านคน ร้อยละ 11.82 และ 5) ผู้ปฏิบัติงานโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ 3.28 ล้านคน ร้อยละ 9.15 (รายละเอียดตามตารางภาคผนวกที่ 3 และแผนภูมิ 3)

แผนภูมิ 3 ผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ (5 อันดับแรก)
ณ ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550

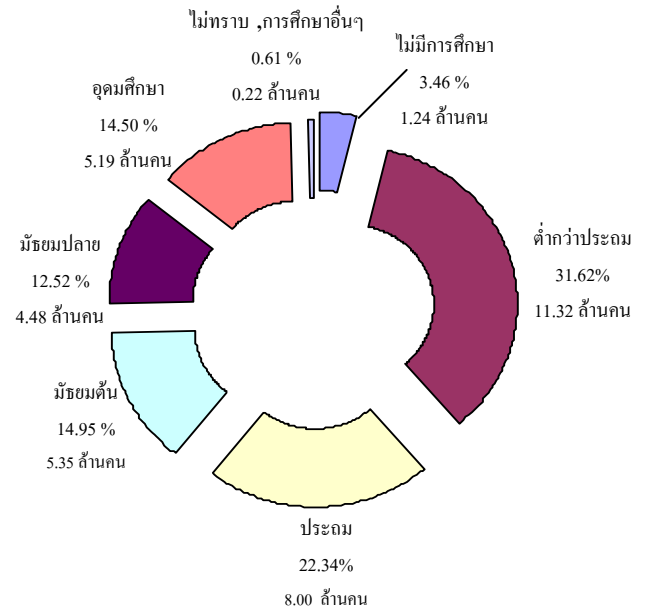


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : เป็นค่าเฉลี่ยข้อมูล เดือน เมษายน – มิถุนายน 2550

หากศึกษาถึงระดับการศึกษาของผู้มีงานทำพบว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาค่ำกว่าประถมศึกษาจำนวน 11.32 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 31.62 รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและอุดมศึกษา คือมีจำนวน 8.0 ล้านคน (ร้อยละ 22.34) 5.35 ล้านคน (ร้อยละ 14.95) และ 5.19 ล้านคน (ร้อยละ 14.5) ตามลำดับ

แผนภูมิ 4 ผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา
ณ ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550

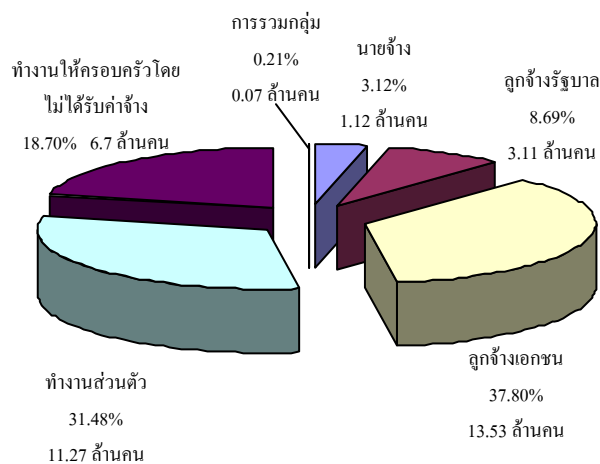


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : เป็นค่าเฉลี่ยข้อมูล เดือน เมษายน – มิถุนายน 2550

ในด้านสถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำพบว่าส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชน กล่าวคือ ร้อยละ 37.8 (13.53 ล้านคน) เป็นลูกจ้างเอกชน รองลงมาคือทำงานส่วนตัวและกลุ่มที่ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง มีอัตราร้อยละ 31.48 (11.27 ล้านคน) และร้อยละ 18.7 (6.7 ล้านคน) ตามลำดับ ส่วนผู้มีงานทำที่มีสถานภาพเป็นนายจ้างมีเพียงร้อยละ 3.12 (1.12 ล้านคน) นอกจากนี้ยังพบว่าการรวมกลุ่มเพื่อทำงานเป็นกลุ่มอาชีพมีร้อยละ 0.21 (7.48 หมื่นคน)

**แผนภูมิ 5 ผู้มีงานทำจำแนกตามสถานภาพ
การทำงาน ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550**



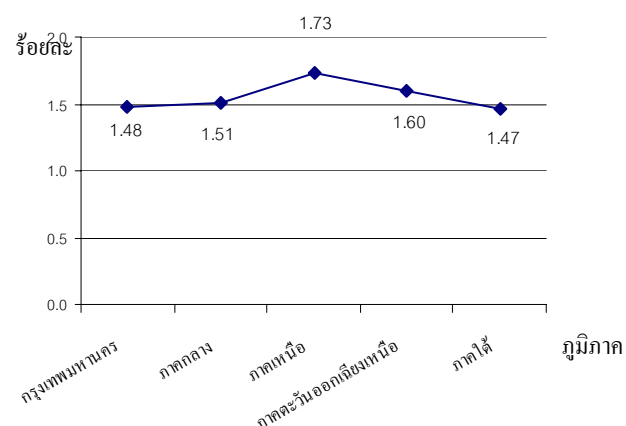
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : เป็นค่าเฉลี่ยข้อมูล เดือน เมษายน – มิถุนายน 2550

ในประเด็นของผู้ว่างงาน พบว่าจำนวนผู้ว่างงานทั่วประเทศมีประมาณ 5.75 แสนคน โดยภูมิภาคที่มีจำนวนผู้ว่างงานสูงสุดคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือประมาณ 1.84 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 32.07 ของผู้ว่างงานรวมทุกภูมิภาค รองลงมาคือภาคกลางและภาคเหนือประมาณ 1.44 แสนคน (ร้อยละ 25.05) และ 1.15 แสนคน (ร้อยละ 19.91) ตามลำดับ ภูมิภาคที่มีผู้ว่างงานน้อยที่สุดคือ กรุงเทพมหานคร จำนวนประมาณ 5.93 หมื่นคน แต่เมื่อพิจารณาอัตราการว่างงานโดยการคำนวณจากจำนวนผู้ว่างงานต่อกำลังแรงงานปัจจุบันหรือผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จะพบว่าอัตราการว่างงานภาพรวมของประเทศในไตรมาส 2 ปี 2550 มีอัตราร้อยละ 1.57 เป็นอัตราที่ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีอัตรา 1.67 และเมื่อพิจารณาสัดส่วนผู้ว่างงานแต่ละภูมิภาคต่อกำลังแรงงานในแต่ละภูมิภาคจะพบว่า ภูมิภาคที่มีอัตราการว่างงาน

สูงสุดได้แก่ ภาคเหนือ มีอัตราว่างงานร้อยละ 1.73 รองลงมาคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 1.60 และภาคกลาง ร้อยละ 1.51 ส่วนภาคที่มีอัตราการว่างงานน้อยที่สุดในไตรมาส นี้คือ ภาคใต้มีอัตราว่างงานร้อยละ 1.47 ส่วนกรุงเทพมหานครมีอัตราว่างงานร้อยละ 1.48 (แผนภูมิ 6) จะเห็นได้ว่าไตรมาสนี้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอัตราว่างงานสูงสุดเหมือนไตรมาสที่แล้ว ทั้งนี้เพราะไตรมาสนี้เริ่มเข้าสู่ฤดูเพาะปลูก แรงงานหลักของภูมิภาคนี้ ซึ่งเป็นแรงงานเกษตรกรรม จึงเริ่มทยอยเข้ามาทำงานในภาคเกษตรกรรม

**แผนภูมิ 6 อัตราว่างงานจำแนกตามภูมิภาค
ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550**



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ 1. อัตราการว่างงาน = $\frac{\text{ผู้ว่างงาน} \times 100}{\text{ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน}}$

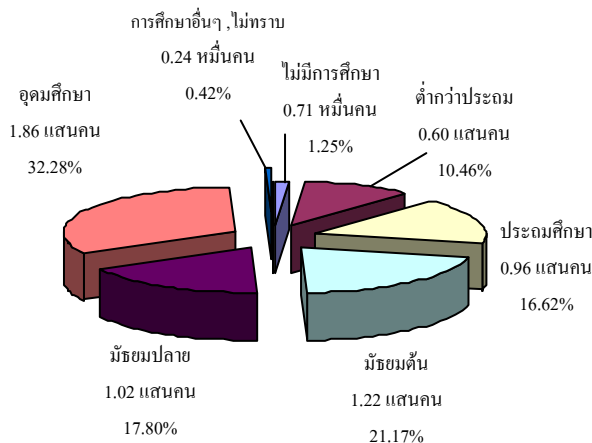
2. ค่าเฉลี่ยข้อมูลเดือนเมษายน-มิถุนายน 2550

ในจำนวนผู้ว่างงานที่มี 5.75 แสนคน พบว่าผู้ว่างงานที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษามีจำนวนสูงสุด คือ 1.86 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 32.28 ของผู้ว่างงานทั้งหมด รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 1.22 แสนคน (ร้อยละ



21.17 ของผู้ว่างงานทั้งหมด) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 1.02 แสนคน (ร้อยละ 17.80)

แผนภูมิ 7 ผู้ว่างงานและอัตราว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษา ณ ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : เป็นค่าเฉลี่ยข้อมูล เดือน เมษายน – มิถุนายน 2550

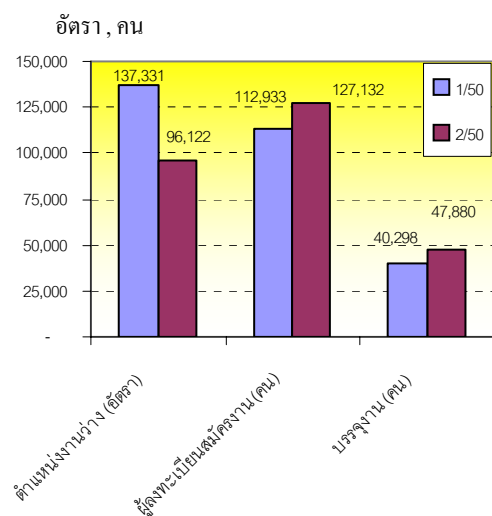
2) การส่งเสริมการมีงานทำ

2.1 การจัดหางานในประเทศ

กระทรวงแรงงาน มีภารกิจหลักในการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ หน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมการมีงานทำคือ กรมการจัดหางาน โดยดำเนินการในรูปแบบการจัดหางานมีทั้งการหางานในประเทศและต่างประเทศ โดยการจัดหางานในประเทศในช่วงไตรมาสที่ 2 ปี 2550 (เมษายน – มิถุนายน 2550) มีตำแหน่งงานว่างที่แจ้งผ่านกรมการจัดหางาน 96,122 อัตรา ซึ่งมีสัดส่วนลดลงจากไตรมาสที่แล้ว 41,209 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 30.0 และหากเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมามี

จำนวนลดลง 47,855 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 33.24 ซึ่งน่าจะมีผลจากการชะลอตัวของภาคธุรกิจ เนื่องจากความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง การแข็งตัวของค่าเงินบาท นักลงทุนขาดความเชื่อมั่น ฯลฯ ในส่วนของผู้ลงทะเบียนสมัครงาน ไตรมาสนี้พบว่ามี 127,132 คน เพิ่มขึ้นจำนวน 14,199 คน คิดเป็นร้อยละ 12.57 จากไตรมาสที่แล้วที่มีจำนวน 122,933 คน ขณะที่ผู้ได้รับการบรรจุงานในไตรมาสนี้มีจำนวน 47,880 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว 7,582 คน คิดเป็นร้อยละ 18.81 (ไตรมาส 1 ปี 2550 มีจำนวน 40,298 คน)

แผนภูมิ 8 เปรียบเทียบตำแหน่งงานว่าง/การสมัครงาน/การบรรจุงาน ไตรมาส 1 และ 2 ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

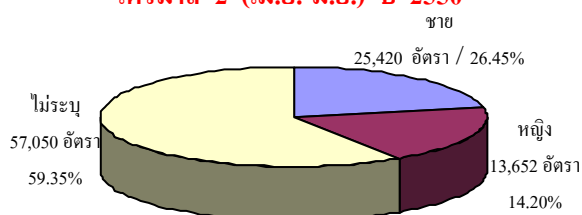
สำหรับตำแหน่งงานว่างไตรมาส 2 นี้ พบว่าเป็นชาย 25,420 อัตราคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 26.45 ของตำแหน่งงานว่างทั้งหมด ขณะที่เพศหญิงมี 13,652 อัตรา (ร้อยละ 14.20) และไม่ระบุเพศมีจำนวนถึง 57,050 อัตรา ร้อยละ 59.35 ตัวเลข



ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์ความต้องการของสถานประกอบการหรือนายจ้างในปัจจุบันที่ได้สนใจในความแตกต่างเรื่องเพศ ซึ่งน่าจะเป็นเพราะศักยภาพของแรงงานหญิงไม่แตกต่างชายหรือในอีกประการหนึ่งคือการที่นายจ้างไม่ระบุเพศจะทำให้มีโอกาสคัดเลือกหรือพิจารณาตัวผู้สมัครได้มากกว่า

แผนภูมิ 9 ตำแหน่งงานว่างแยกตามเพศ

ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550

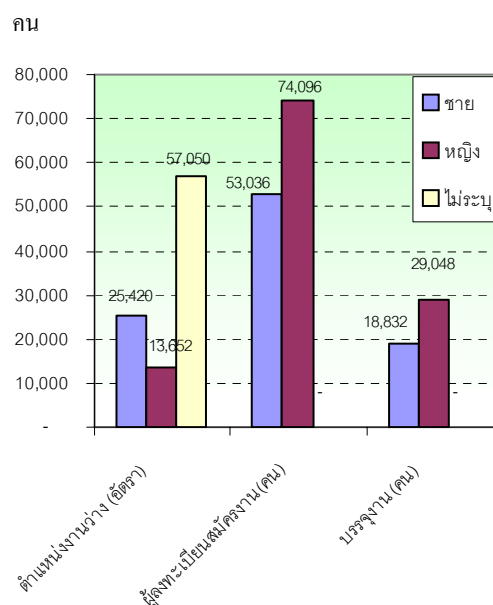


ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาถึงจำนวนผู้มาลงทะเบียนสมัครงานในไตรมาสนี้ที่พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 127,132 คน เป็นชาย 53,036 คน คิดเป็นร้อยละ 41.72 และเป็นหญิง 74,096 คน คิดเป็นร้อยละ 58.28 และการบรรจงานมีผู้ได้รับการบรรจุให้ม้งานทำทั้งสิ้น 47,880 คน โดยสัดส่วนของเพศหญิงจะได้รับการบรรจงานมากกว่าเพศชาย กล่าวคือผู้บรรจงานที่เป็นเพศหญิงมีสัดส่วนร้อยละ 60.67 (29,048 คน) ขณะที่เพศชายมีร้อยละ 39.33 (18,832 คน) ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สอดคล้องกับจำนวนผู้สมัครงานที่มีเพศหญิงมากกว่าชาย

แผนภูมิ 10 ตำแหน่งงานว่าง / ผู้สมัครงาน/

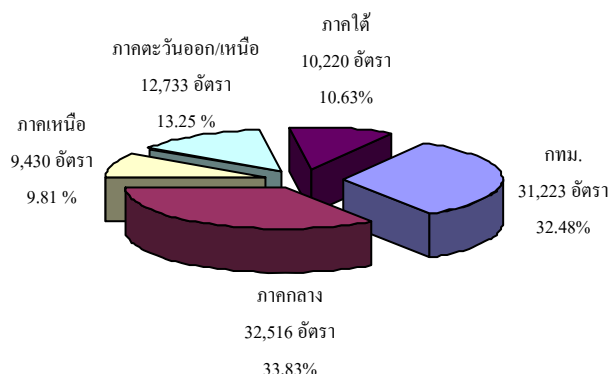
และการบรรจงานจำแนกตามเพศ ไตรมาส 2 ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบตามพื้นที่จะพบว่าตำแหน่งงานว่างจะกระจุกตัวในเขตพื้นที่ภาคกลางและกรุงเทพมหานครซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือภาคกลางมีร้อยละ 33.83 (32,516 อัตรา) และกรุงเทพมหานครร้อยละ 32.48 (31,223 อัตรา) ของตำแหน่งงานว่างทั้งหมด ทั้งนี้ เพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคกลางและกรุงเทพมหานคร อาทิ จังหวัดสมุทรปราการ ปทุมธานี สมุทรสาคร พระนครศรีอยุธยา เป็นต้น รองลงมาคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 13.25 (12,733 อัตรา) และภาคใต้ร้อยละ 10.63 (10,220 อัตรา) ส่วนภาคที่มีตำแหน่งงานว่างน้อยที่สุดคือพื้นที่ภาคเหนือ มีตำแหน่งงานว่างร้อยละ 9.81 (9,430 อัตรา)

**แผนภูมิ 11 ตำแหน่งงานว่างจำแนกตามภูมิภาค
ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550**



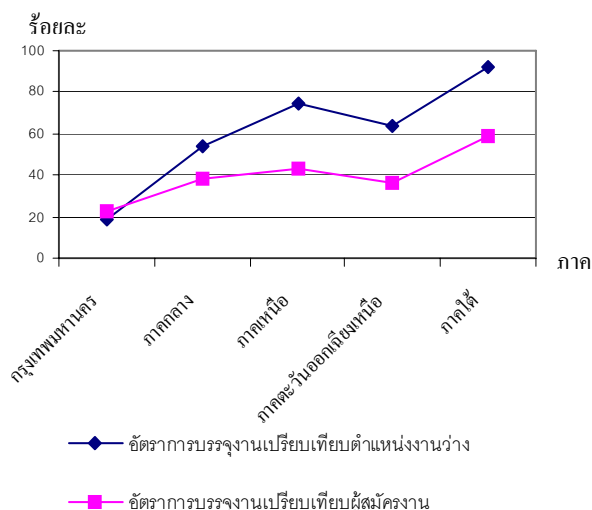
ที่มา : กรมการจัดหางาน

ในส่วนการสมัครงานไตรมาส 2 ปี 2550 (เมษายน – มิถุนายน 2550) ภูมิภาคที่มีการสมัครงานสูงสุดคือ ภาคกลาง ร้อยละ 45,350 (คน) รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 20.90 (26,576 คน) น้อยที่สุดคือภาคใต้ ร้อยละ 12.70 (16,150 คน) ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับภาคเหนือที่มี ร้อยละ 12.93 (16,438 คน) สำหรับผลการบรรจุนั้น มีการบรรจุนั้นในพื้นที่ภาคกลางสูงสุดคือร้อยละ 36.30 (17,381 คน) รองลงมาคือ ภาคใต้ร้อยละ 19.73 (9,449 คน) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 16.98 (8,129 คน) (รายละเอียดปรากฏในตารางภาคผนวก 5)

เมื่อคำนวณหาอัตราการบรรจุนั้นเปรียบเทียบกับตำแหน่งว่างไตรมาสนี้พบว่า มีอัตราการบรรจุนั้นต่อตำแหน่งว่างภาพรวมร้อยละ 49.81 โดยภาคที่มีอัตราการบรรจุนั้นต่อตำแหน่งว่างสูงสุดคือ ภาคใต้ ร้อยละ 92.46 รองลงมาคือภาคเหนือร้อยละ 74.38 ขณะที่กรุงเทพมหานครมีอัตราการบรรจุนั้น

ต่อตำแหน่งว่างต่ำสุดคือร้อยละ 18.92 หากเปรียบเทียบผู้ได้รับบรรจุนั้นกับผู้สมัครงานพบว่า ในภาพรวมมีอัตราร้อยละ 37.66 โดยภาคใต้มีอัตราการบรรจุนั้นเมื่อเทียบกับผู้สมัครงานสูงสุดคือร้อยละ 58.51 รองลงมาคือภาคเหนือมีร้อยละ 42.67 และภาคกลางมีอัตรา ร้อยละ 38.33 ส่วนกรุงเทพมหานคร มีอัตราการ บรรจุนั้นต่อผู้สมัครงานต่ำที่สุดคือ ร้อยละ 22.23

**แผนภูมิ 12 อัตราการบรรจุนั้นเปรียบเทียบ
ตำแหน่งว่าง / ผู้สมัครงาน จำแนกตามภาค
ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ :

$$1. \text{ อัตราการบรรจุนั้น ต่อผู้สมัครงาน} = \frac{\text{ผู้ได้รับการบรรจุนั้น} \times 100}{\text{ผู้สมัครงาน}}$$

$$2. \text{ อัตราการบรรจุนั้นต่อตำแหน่งว่าง} = \frac{\text{ผู้ได้รับการบรรจุนั้น} \times 100}{\text{ตำแหน่งว่าง}}$$

หากพิจารณาอัตราการบรรจุนั้นต่อผู้สมัครงานข้างต้น (ร้อยละ 37.66) จะพบว่าผู้สมัครงานที่ได้รับการบรรจุนั้นในภาพรวมพบว่ามีส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 14.85 จากไตรมาสที่แล้วที่มีร้อยละ 32.79 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ

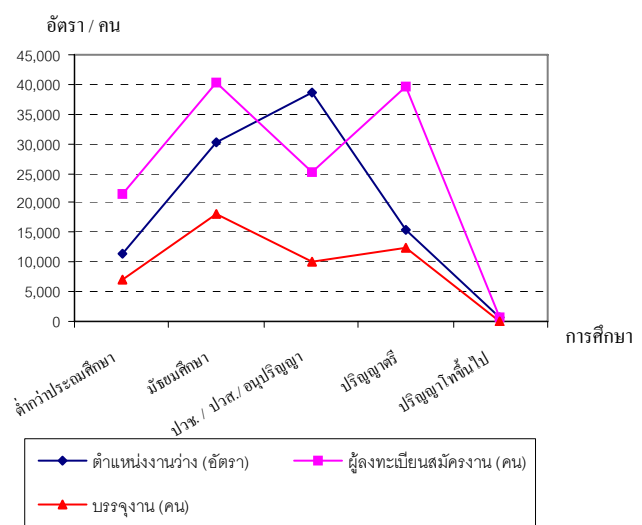


สัดส่วนของตำแหน่งงานว่างในไตรมาสนี้ลดลงจากเดิมมาก (ลดลงร้อยละ 30) ขณะที่ผู้สมัครงานมีมากขึ้นจึงทำให้สัดส่วนการบรรจุงานสูงขึ้น นอกจากนี้ประเด็นที่น่าสังเกตคือการที่อัตราคนได้รับงานทำมีไม่ถึงครึ่งหนึ่งของผู้สมัครงาน น่าจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของแรงงานที่ผลิตออกมายังไม่สนองตอบต่อความต้องการของเจ้าของสถานประกอบการ หรือตลาดแรงงานทำให้ได้รับการบรรจุน้อย จึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาปรับปรุงคุณภาพแรงงาน พัฒนาศักยภาพของแรงงานให้มีคุณภาพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยต้องเป็นความร่วมมือเชิงนโยบายของหน่วยงานทั้งกระทรวงศึกษาธิการในการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา กระทรวงแรงงานในการพัฒนาทักษะอาชีพแก่ผู้จบการศึกษาใหม่ รวมถึงพัฒนาหลักสูตรให้ตรงตามกระแสของตลาดแรงงาน ขณะเดียวกันต้องมีการศึกษาสำรวจถึงลักษณะความต้องการในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของภาวะการณ์ด้านแรงงานต่อไป

ในส่วนตำแหน่งงานว่างตามระดับการศึกษาไตรมาส 2 ปี 2550 พบว่า ตำแหน่งงานว่างระดับที่ต้องการสูงสุดคือ ปวช./ปวส. อนุปริญญา มีความต้องการร้อยละ 40.03 (38,478 อัตรา) รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษา และปริญญาตรี โดยมีสัดส่วนร้อยละ 31.29 (30,074 อัตรา) และร้อยละ 16.18 (15,546 อัตรา) ตามลำดับ ตำแหน่งงานว่างระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามีสัดส่วนร้อยละ 11.89 (11,433 อัตรา) สำหรับระดับปริญญาโทขึ้นไปมีสัดส่วนน้อยที่สุด

เพียงร้อยละ 0.61 (591 อัตรา) แสดงให้เห็นว่าตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีสูงโดยความต้องการในตำแหน่งต่ำกว่าปริญญาตรีมีถึงร้อยละ 83.21 (79,985 อัตรา) การผลิตคนในระดับสูงจึงต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการทำงานต่ำระดับตามมา ขณะที่ผู้สมัครงานไตรมาสนี้พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษายังครองตำแหน่งสูงสุด คือร้อยละ 31.67 (40,269 คน) รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรีจำนวน 39,502 คน (ร้อยละ 31.07) และระดับปวช./ ปวส./อนุปริญญาร้อยละ 19.72 (25,074 คน) และผู้บรรจุงาน ระดับมัศึกษามีการบรรจุงานมากที่สุด เมื่อเทียบกับระดับการศึกษาอื่นๆ คือมีจำนวน 18,198 คน (ร้อยละ 38.01) รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรีมีร้อยละ 25.90 (12,398 คน) และระดับปวช./ ปวส./อนุปริญญา มีร้อยละ 21.33 (10,213 คน) (ตารางภาคผนวก 6)

**แผนภูมิ 13 ตำแหน่งงานว่าง/ผู้สมัครงาน/บรรจุงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา ไตรมาส 2 ปี 2550**



ที่มา : กรมการจัดหางาน



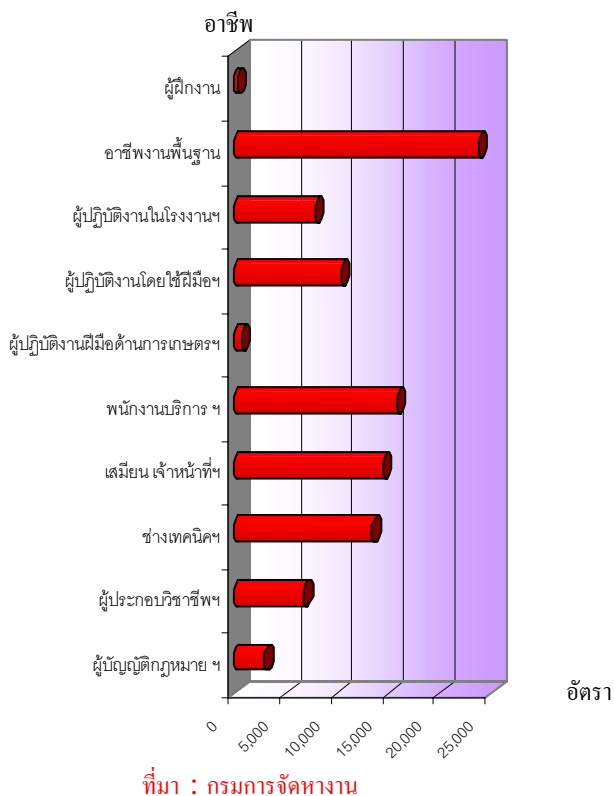
จากแผนภูมิข้างต้น หากพิจารณาประเด็นการบรรจุงานทุกระดับการศึกษา จะมีสัดส่วนของผู้บรรจุน้อยกว่าตำแหน่งงานว่างอยู่มาก (ตารางภาคผนวกที่ 6) สะท้อนให้เห็นคุณสมบัติของคนงานที่ยังไม่ตรงตามที่นายจ้างต้องการ แม้ว่าผู้สมัครงานจะมีคุณสมบัติพื้นฐานครบถ้วน แต่ยังมีสิ่งที่นายจ้างต้องพิจารณาคัดเลือกเพื่อให้ได้คนที่มีบุคลิกลักษณะและศักยภาพตามที่ต้องการ โดยหากพิจารณาสัดส่วนของผู้ที่ได้รับการบรรจุงานต่อผู้สมัครงานพบว่า มีอัตราร้อยละ 37.66 แสดงให้เห็นว่าผู้ได้รับการบรรจุงานหนึ่งคนถูกคัดเลือกจากจำนวนผู้สมัคร 3 คน จึงควรที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพตรงตามที่ตลาดแรงงานต้องการ เพื่อลดสัดส่วนให้เหลือผู้สมัคร 2 คน หรือ 1 คน ต่อผู้บรรจุงาน 1 คนในที่สุด ซึ่งในเรื่องนี้กระทรวงแรงงานได้จัดให้มีการศึกษาวิจัยหาคุณภาพแรงงานของผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ที่นายจ้างต้องการ เพื่อนำเสนอต่อหน่วยที่เกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพผู้จบการศึกษาต่อไป นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่น่าสนใจอีกประเด็นหนึ่งคือ ในกลุ่มตำแหน่งระดับปริญญาตรีและสูงกว่า สัดส่วนของผู้สมัครงานมีมากกว่าตำแหน่งงานว่าง ถึงกว่า 20,000 ตำแหน่ง ขณะที่ในระดับปวช./ปวส. อนุปริญญา ความต้องการแรงงานมีมากกว่าผู้สมัคร 13,404 อัตรา จึงเป็นประเด็นที่น่าวิตกสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและที่จบไปแล้ว เพราะอาจเกิดปัญหาการทำงานต่ำกว่าระดับการศึกษามากขึ้น ซึ่งประเด็นที่กล่าวมาข้างต้นสอดคล้องกับผลการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ที่วิเคราะห์ว่าแนวโน้มการ

จ้างงานระยะกลาง (2550-2554) และระยะยาว (2555-2559) ต้องการคนระดับกลาง-ล่าง คือ ผู้จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมากกว่าระดับสูงคือปริญญาตรีขึ้นไป ดังนั้นหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจึงต้องหันมาให้ความสนใจกับระบบการศึกษา อาทิ การปรับหลักสูตร (Redesign) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการร่วมรณรงค์สร้างค่านิยมของการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการศึกษาระดับอาชีวศึกษาจะเป็นทางเลือกในการทำงานที่ง่าย รวดเร็ว อีกทั้งสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองในอนาคตได้ ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบมากกว่าการมุ่งเน้นให้เรียนระดับอุดมศึกษาอย่างในปัจจุบัน

ด้านอาชีพพบว่าไตรมาสนี้ อาชีพที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุด 5 อันดับแรกคือ 1) อาชีพงานพื้นฐาน ได้แก่ อาชีพที่เป็นงานเรียบง่ายทำประจำหรือทำซ้ำๆ ประกอบด้วย อาชีพด้านการขายและการให้บริการตามท้องถนน เช่น ผู้จำหน่ายสินค้า อาหาร ผู้ส่งเอกสาร รวมถึงแรงงานในด้านเกษตร ก่อสร้าง การขนส่ง ฯลฯ มีร้อยละ 24.64 (23,687 อัตรา) 2) อาชีพพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ร้อยละ 16.40 (15,764 อัตรา) 3) เสมียน/เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 14.96 (14,378 อัตรา) 4) ช่างเทคนิค ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมีร้อยละ 13.92 (13,381 อัตรา) และ 5) ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ ร้อยละ 10.76 (10,345 อัตรา) สำหรับอาชีพที่มีผู้สมัครงานสูงสุดคืออาชีพงานพื้นฐานจำนวน 34,532 คน (ร้อยละ 27.16) รองลงมาคืออาชีพเสมียน/เจ้าหน้าที่ 28,993 คน (ร้อยละ 22.81) และช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่

เกี่ยวข้องมีจำนวน 16,574 คน (ร้อยละ 13.04) ส่วนการบรรจุนาน มีการบรรจุนานในอาชีพงาน พื้นฐานสูงสุดเช่นกัน จำนวน 17,740 คน (ร้อยละ 37.05) รองลงมาคืออาชีพเสมียน/ เจ้าหน้าที่ 9,857 คน (ร้อยละ 20.59) และ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ซึ่งมีจำนวน 5,783 คน (ร้อยละ 12.08) (ตาราง ภาคผนวกที่ 7)

แผนภูมิ 14 ตำแหน่งงานว่าง จำแนกตามอาชีพ ไตรมาส 2 ปี (ม.ย.-มิ.ย.) 2550



เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการจัดอันดับ ตำแหน่งงานว่างตามอาชีพ ไตรมาส 2/2550 ตามที่กล่าวมาข้างต้นกับไตรมาสที่แล้ว พบว่า อาชีพ ที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุด 2 อันดับแรก ไตรมาสนี้ยังคงเป็นอาชีพงานพื้นฐาน และ อาชีพพนักงานบริการ โดยไตรมาสที่แล้วมี

จำนวน 51,845 และ 21,361 อัตรา ตามลำดับ ส่วนอาชีพเสมียน/เจ้าหน้าที่ขยับจากอันดับ 4 ในไตรมาสที่แล้วมาเป็นอันดับ 3 ในไตรมาสนี้

หากศึกษาในด้านอุตสาหกรรมพบว่า อุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานว่างสูงสุด 5 อันดับแรกในไตรมาส 2 ปี 2550 (เมษายน – มิถุนายน 2550) คือ 1) การผลิต 39,157 อัตรา (ร้อยละ 40.74) 2) การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ 22,584 อัตรา (ร้อยละ 23.50) 3) บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ 7,929 อัตรา (ร้อยละ 8.25) 4) โรงแรมและภัตตาคาร 5,871 อัตรา (ร้อยละ 6.11) และ 5) การบริหารราชการและการป้องกันประเทศรวมทั้งการประกันสังคม ภาคบังคับ 4,692 อัตรา (ร้อยละ 4.88) เมื่อเปรียบเทียบกับผลการบรรจุนานพบว่าอุตสาหกรรมที่มีการบรรจุนานสูงสุด 2 อันดับแรกเป็น อุตสาหกรรมเดียวกับตำแหน่งงานว่าง คือ (1) การผลิต 21,092 คน (ร้อยละ 44.05) (2) การขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ 9,635 คน (ร้อยละ 20.12) ส่วนสาขาการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ สาขาการบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าฯ และสาขาโรงแรม ภัตตาคารมีการบรรจุนานร้อยละ 11.16 (5,343 คน) ร้อยละ 8.07 (3,866 คน) และร้อยละ 4.83 (2,311 คน) ตามลำดับ

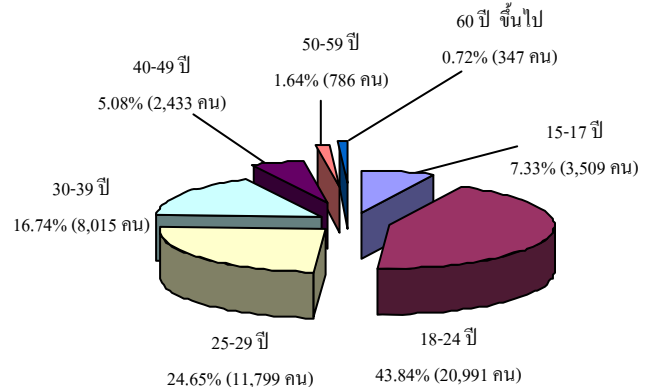
**ตาราง 2 แสดงจำนวนตำแหน่งงานว่าง
และการบรรจุงานจำแนกตามอุตสาหกรรม
ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550 (5 อันดับแรก)**

ประเภทอุตสาหกรรม	ตำแหน่งงานว่าง		บรรจุงาน	
	จำนวน (อัตรา)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การผลิต	39,157	40.74	21,092	44.05
2. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล ฯ	22,584	23.50	9,635	20.12
3. บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจ	7,929	8.25	3,866	8.07
4. โรงแรมและภัตตาคาร	5,871	6.11	2,311	4.83
5. การบริหารราชการการป้องกันประเทศ ฯ	4,692	4.88	5,343	11.16
6. อื่น ๆ	15,889	16.52	5,633	11.77
รวม	96,122	100.0	47,880	100.0

ที่มา : กรมการจัดหางาน

ช่วงอายุที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในไตรมาสนี้ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 18-39 ปี โดยที่อายุ 18-24 ปี ต้องการสูงสุด 36,491 อัตรา (ร้อยละ 37.96) รองลงมาคืออายุ 25-29 ปี 30,239 อัตรา (ร้อยละ 31.46) และอายุ 30-39 ปี 20,541 อัตรา (ร้อยละ 21.37) ขณะเดียวกันผู้สมัครงานส่วนใหญ่จะมีอายุที่สอดคล้องกับอายุที่ตลาดแรงงานต้องการหรือตำแหน่งงานว่าง กล่าวคือผู้สมัครงานที่อายุ 18-24 ปี มีสูงสุดจำนวน 50,940 คน (ร้อยละ 40.07) รองลงมาเป็นผู้สมัครงานที่มีอายุ 30-39 ปี และ 25-29 ปี มีสัดส่วนร้อยละ 22.07 (28,057 คน) และ 21.12 (26,853 คน) ตามลำดับ ขณะที่ในด้านการบรรจุงานพบว่า ผู้มีอายุ 18-24 ปี ได้รับการบรรจุงานสูงสุดจำนวน 20,991 คน (ร้อยละ 43.84) รองลงมาคือช่วงอายุ 25-29 ปี จำนวน 11,799 คน (ร้อยละ 24.65) และอายุ 30-39 ปี ซึ่งมีจำนวน 8,015 คน คิดเป็นร้อยละ 16.74 (ตารางภาคผนวกที่ 9)

**แผนภูมิ 15 การบรรจุงานจำแนกตามอายุ
ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

ภารกิจส่งเสริมการมีงานทำนอกจากภารกิจที่ได้กล่าวมาแล้ว กรมการจัดหางานยังมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ มีงานทำ ไม่ว่าจะเป็นผู้จบการศึกษาใหม่ ผู้ว่างงาน ผู้ใช้แรงงานที่มีงานทำอยู่แล้วและมีความประสงค์จะเปลี่ยนงาน ผู้สูงอายุ แม่บ้าน หรือผู้ต้องการรับงานไปทำที่บ้าน รวมทั้งทหารเยาวชนในสถานพินิจให้มีงานทำ โดยกิจกรรมต่างๆ ที่จัดให้กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวข้างต้นตลอดไตรมาส 2 ปี 2550 (เดือนเมษายน - มิถุนายน 2550) มีผู้ได้รับประโยชน์ทั้งสิ้น 245,835 คน โดยเป็นชาย 117,244 คน คิดเป็นร้อยละ 47.69 และหญิง 128,591 คน (ร้อยละ 52.31) สำหรับรายละเอียดกิจกรรมที่ดำเนินการและจำนวนผู้ได้รับประโยชน์ในแต่ละกิจกรรมปรากฏรายละเอียดตามตารางข้างล่างนี้



**ตาราง 3 การส่งเสริมการมีงานทำจำแนกตามกิจกรรม
ที่ดำเนินการ ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550**

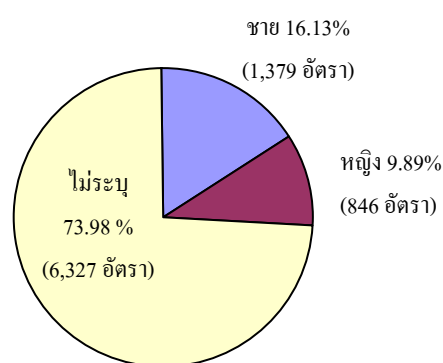
กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อ ส่งเสริม การมีงานทำ	ผู้ได้รับประโยชน์ (คน)		
	ชาย	หญิง	รวม
1.แนะแนวอาชีพชุมชน	527	2,720	3,247
2.แนะแนวอาชีพระดับหมู่บ้าน	79,397	88,707	168,104
3.มหกรรมอาชีพ	6,313	14,421	20,734
4.วันแนะแนวอาชีพ	11,996	16,832	28,828
5.ส่งเสริมการมีงานทำให้ทหาร กองประจำการ	13,615	417	14,032
6.แนะแนวอาชีพให้เยาวชนใน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและ เยาวชน	4,450	568	5,018
7.อบรมผู้รับงานไปทำที่บ้าน	106	1,291	1,397
8.ฝึกอบรมการประกอบอาชีพ อิสระเพื่อสร้างอาชีพใหม่ให้คน ว่างงาน	322	1,533	1,855
9.ฝึกอบรมการประกอบอาชีพ อิสระเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ ให้ผู้สูงอายุ	399	1,733	2,132
10.สร้างเครือข่ายการแนะแนว อาชีพ	119	369	488
รวม	117,244	128,591	245,835

**2.2 ความต้องการแรงงานภาคเอกชน
(ผ่านหนังสือพิมพ์)**

กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานได้รวบรวมความต้องการแรงงานภาคเอกชนจากหนังสือพิมพ์ 8 ฉบับได้แก่ กรุงเทพธุรกิจ ไทยโพสต์ มติชน วัฏจักร ฐานเศรษฐกิจ ผู้จัดการรายสัปดาห์ บางกอกโพสต์ และสมัครด่วน พบว่าช่วงไตรมาสที่ 2 ปี 2550 มีสถานประกอบการประกาศรับสมัครแรงงาน 615 แห่ง ต้องการแรงงานรวม 8,552 อัตรา ลดลงจากไตรมาสที่แล้ว จำนวน 1,220 อัตรา คิดเป็นสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 12.48 (ไตรมาสที่

แล้วที่มีความต้องการแรงงานรวม 9,772 อัตรา) ซึ่งความต้องการในไตรมาสนี้ส่วนใหญ่คือร้อยละ 73.98 (6,327 อัตรา) ไม่ได้ระบุเพศ ส่วนที่ระบุเพศชาย มีจำนวน 1,379 อัตราคิดเป็นร้อยละ 16.13 ขณะที่ความต้องการแรงงานเพศหญิงมี 846 คน คิดเป็นร้อยละ 9.89 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนความต้องการแรงงานจำแนกตามเพศกับไตรมาสที่ผ่านมา พบว่าความต้องการแรงงานหญิงมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.83 จากไตรมาสที่แล้วที่มี 839 คน ขณะที่เพศชายมีสัดส่วนลดลงถึงร้อยละ 41.86 จากไตรมาสที่แล้วที่มีความต้องการ 2,372 อัตรา และไม่ระบุเพศมีสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 3.57 จากไตรมาสที่แล้วที่มีความต้องการ 6,561 อัตรา จะเห็นได้ว่าความต้องการแรงงานที่ประกาศผ่านหนังสือพิมพ์จะมีลักษณะที่สอดคล้องกับการแจ้งผ่านกรมการจัดหางานในประเด็นที่พบว่าความต้องการตำแหน่งงานว่างส่วนใหญ่ไม่ระบุเพศ รองลงมาคือเพศชาย และหญิงตามลำดับ

**แผนภูมิ 16 ความต้องการแรงงานภาคเอกชน
จำแนกตามเพศ ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550**



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานตามอาชีพในไตรมาส 2 ปี 2550 นี้พบว่า อาชีพที่มี

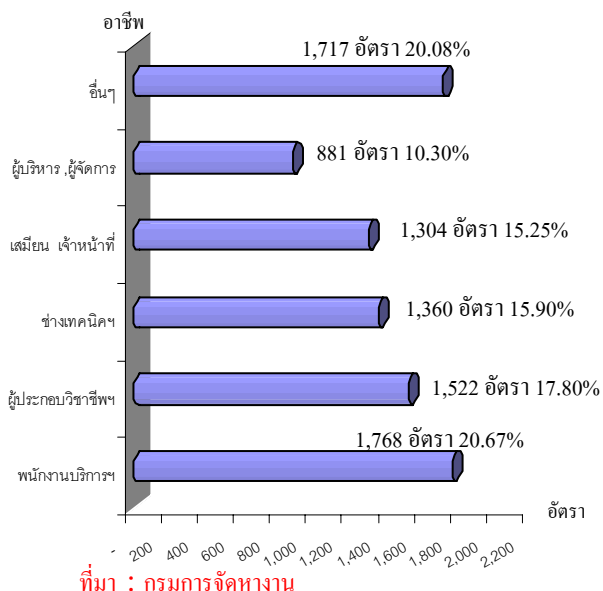


ความต้องการแรงงานสูงสุด 5 อันดับแรกคือ
 1) พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้า และตลาด จำนวน 1,768 อัตรา (ร้อยละ 20.67)
 2) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน 1,522 อัตรา (ร้อยละ 17.80) 3) ช่างเทคนิคและ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1,360 อัตรา (ร้อยละ 15.90) 4) เสมียน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 1,304 อัตรา (ร้อยละ 15.25) และ 5) ผู้จัดการ ผู้บริหาร จำนวน 881 อัตรา (ร้อยละ 10.30)

แผนภูมิ 17 ความต้องการแรงงานภาคเอกชน

จำแนกตามประเภทอาชีพ 5 อันดับแรก

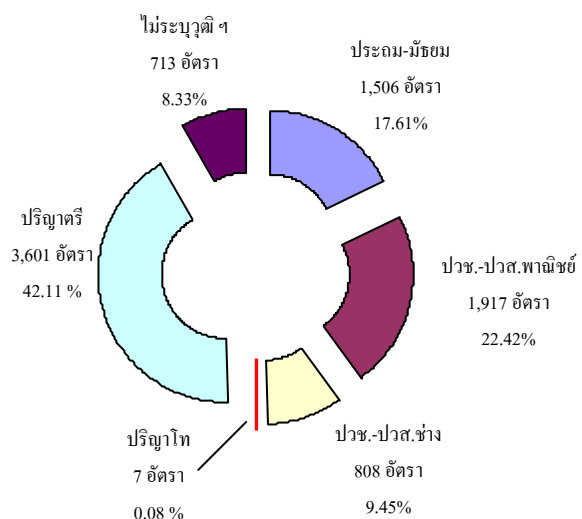
ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550



สำหรับความต้องการแรงงานจำแนกตามการศึกษาพบว่า สถานประกอบการที่ประกาศรับสมัครงานทางหน้าหนังสือพิมพ์ ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.11 (3,601 อัตรา) รองลงมาเป็นระดับปวช.-ปวส. พณิชย ร้อยละ 22.42 (1,917 อัตรา) ประถมศึกษา-มัธยมศึกษา ร้อยละ 17.61 (1,506 อัตรา) และระดับ ปวช. ปวส. ช่าง ร้อยละ 9.45 (808 อัตรา) (แผนภูมิที่ 18)

ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการแรงงานผ่านกรมการจัดหางาน จะพบว่ามีความแตกต่างกันเนื่องจากการแจ้งความต้องการแรงงานผ่านกรมการจัดหางานมักจะเป็นตำแหน่งที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีดังกล่าวมาแล้ว ขณะที่แจ้งทางหน้าหนังสือพิมพ์จะเป็นระดับปริญญาตรีขึ้นไปเป็นส่วนมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากสถานประกอบการเห็นว่ากลุ่มเป้าหมายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่จะใช้ช่องทางการหางานหลากหลายกว่า รวมถึงมีการติดตามงานจากหน้าหนังสือพิมพ์มากกว่าระดับอื่นๆ ก็ได้

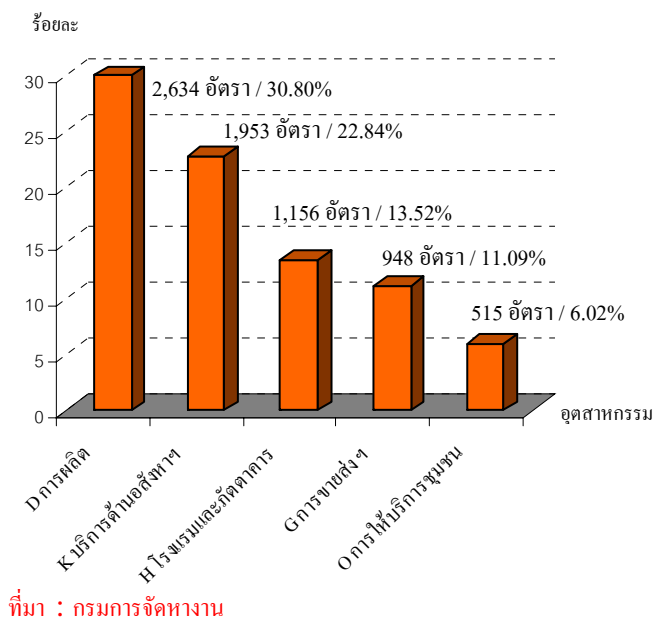
แผนภูมิ 18 ความต้องการแรงงานภาคเอกชนตามระดับการศึกษา ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550



เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานตามประเภทอุตสาหกรรมในไตรมาส 2 ปี 2550 พบว่า อุตสาหกรรมการผลิตเป็นอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือร้อยละ 30.80 (2,634 อัตรา) รองลงมาคือบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจมี

อัตราร้อยละ 22.84 (1,953 อัตรา) โรงแรมและ
ภัตตาคารมีอัตราร้อยละ 13.52 (1,156 อัตรา)
ประเภทการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซม
ยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและ
ของใช้ในครัวเรือนมีอัตราร้อยละ 11.09 (948
อัตรา) และการให้บริการชุมชน สังคมและ
บริการส่วนบุคคลอื่นๆ มีอัตราร้อยละ 6.02
(515 อัตรา) (แผนภูมิ 19)

**แผนภูมิ 19 ความต้องการแรงงานภาคเอกชนตาม
ประเภทอุตสาหกรรม (5 อันดับแรก) ไตรมาส 2 ปี 2550**



2.3 แรงงานต่างด้าว

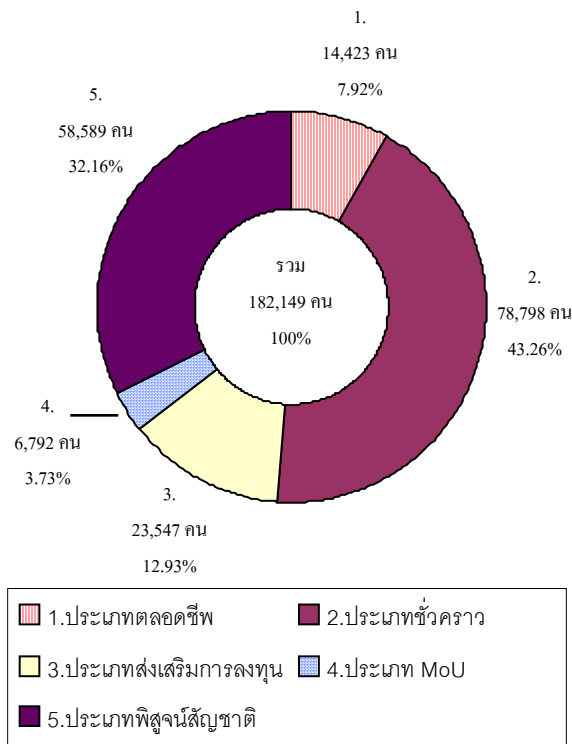
สำหรับสถิติแรงงานต่างด้าว ซึ่ง
หมายถึง แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานใน
ประเทศไทย ณ เดือนมิถุนายน 2550
กรมการจัดหางานจำแนกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ
(1) กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย
ประกอบด้วยประเภทต่าง ๆ คือ (1) ประเภท

ตลอดชีพ (2) ประเภทชั่วคราวที่ขออนุญาต
ทำงานตามมาตรา 7 (3) ประเภทส่งเสริมการ
ลงทุนและกฎหมายอื่นตามมาตรา 10
(4) ประเภทที่ได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง
MOU และ (5) ประเภทพิสูจน์สัญชาติและ
ได้รับใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากประเภทได้รับ
อนุญาตทำงานตามข้อตกลง MOU และประเภท
พิสูจน์สัญชาติ คือ กลุ่มแรงงานสัญชาติ ลาว
กัมพูชา ที่เดินทางเข้ามาทำงานชั่วคราว ภายหลัง
รัฐบาลได้ดำเนินการจัดทำกรพิสูจน์สัญชาติ
และลงนาม MOU เพื่อให้การนำเข้าแรงงานให้
เป็นแรงงานถูกกฎหมาย ปัจจุบันจึงได้จัด 2
ประเภทนี้ ให้รวมอยู่ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวถูก
กฎหมาย สำหรับกลุ่มที่ (2) ได้แก่ แรงงาน
ต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาต
ทำงาน แบ่งเป็น 1) แรงงานต่างด้าวตามมาตรา
12 ยกเว้นตามมติ ครม. 2) แรงงานต่างด้าว 3
สัญชาติตามมติคณะรัฐมนตรีและในเขตพัฒนา
พิเศษเฉพาะกิจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้

เมื่อพิจารณาข้อมูลกลุ่มแรงงานต่างด้าว
ถูกกฎหมายคงเหลือดังกล่าวข้างต้นพบว่า ณ
เดือนมิถุนายน 2550 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่
เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน
ทั้งสิ้น 182,149 คน โดยส่วนใหญ่เป็นประเภท
ชั่วคราวมีจำนวน 78,798 คน (ร้อยละ 43.26)
รองลงมาเป็นประเภทแรงงานต่างด้าวพิสูจน์
สัญชาติและได้รับใบอนุญาตทำงาน และประเภท
ส่งเสริมการลงทุน ฯ จำนวน 58,589 และ
23,547 คน (ร้อยละ 32.16 และร้อยละ 12.93)
ตามลำดับ ขณะที่แรงงานต่างด้าวประเภทที่
ได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง (MOU) มี
จำนวนน้อยที่สุด คือ 6,792 คน คิดเป็นร้อยละ
3.73 ของแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายทั้งหมด
(รายละเอียดตารางภาคผนวก 10)



แผนภูมิ 20 แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายจำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาต ณ เดือนมิถุนายน 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

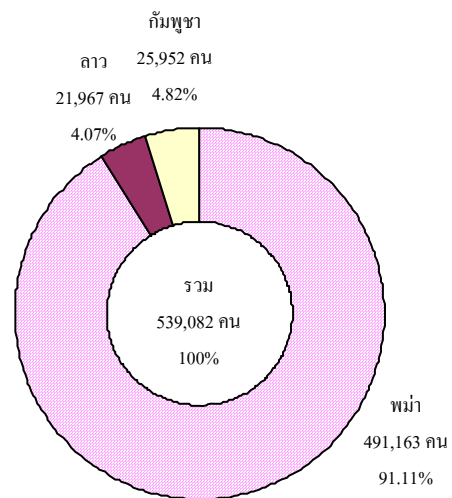
สำหรับแรงงานต่างด้าวในกลุ่มที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ประกอบด้วย

1.) แรงงานต่างด้าวตามมาตรา 12 ยกเว้นมติ ครม. มีจำนวน 48,236 คน คิดเป็นร้อยละ 8.21

2) แรงงานต่างด้าวตามมติ ครม. (3 สัญชาติ) มีจำนวน 539,082 คน คิดเป็นร้อยละ 91.79 โดยแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาตินี้ จำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ 1.1) แรงงานต่างด้าวตามมติ ครม. ปี 2549 ประกอบด้วย กลุ่มที่ใบอนุญาตสิ้นสุด 28 กุมภาพันธ์ 2550 และ ใบอนุญาตสิ้นสุด 30 มิถุนายน 2550 ซึ่งทั้ง 2 กลุ่ม คณะรัฐมนตรีมีมติให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอส่งกลับและให้ทำงานได้ต่อไปอีก 1 ปี โดย

ผลการดำเนินการระหว่างวันที่ 15 มกราคม - 30 มิถุนายน 2550 พบว่ามีการต่อใบอนุญาตรวม 528,731 คน 1.2) แรงงานต่างด้าวในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ 10,351 คน โดยที่แรงงานทั้ง 2 กลุ่มซึ่งมีจำนวนรวม 539,082 คนหากพิจารณาตามสัญชาติพบว่า สัญชาติที่มีมากที่สุดคือพม่า 491,163 คน คิดเป็นร้อยละ 91.11 สัญชาติลาว มีจำนวน 21,967 คน (ร้อยละ 4.07) และกัมพูชา จำนวน 25,952 คน (ร้อยละ 4.82) ดังแผนภูมิ 21 และตารางภาคผนวกที่ 11 และ 12

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



ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาแรงงานต่างด้าวในกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมายตามภูมิภาคทั้งกลุ่มมาตรา 12 ยกเว้นมติ ครม. กลุ่ม 3 สัญชาติตามมติ ครม. และในเขตพัฒนาพิเศษฯ จะพบว่าแรงงานทั้ง 3 สัญชาติ ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ภาคกลาง มีจำนวน 236,670 คน (ร้อยละ 40.30) รองลงมา

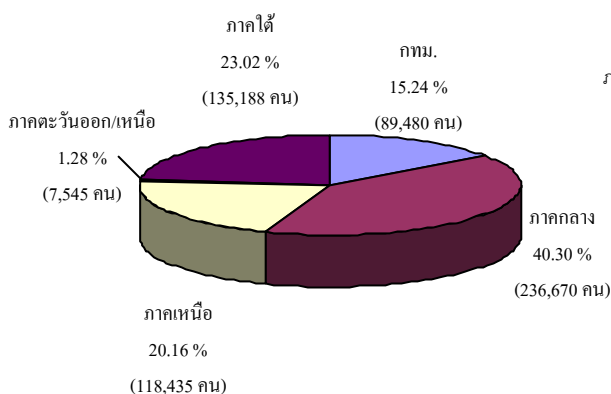


คือภาคใต้ จำนวน 135,188 คน (ร้อยละ 23.02) และภาคเหนือ 118,435 คน (ร้อยละ 20.16) ส่วนภูมิภาคที่มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่น้อยที่สุดคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 7,545 คน (ร้อยละ 1.28) รายละเอียดปรากฏตามแผนภูมิที่ 22 และตารางภาคผนวกที่ 11

แผนภูมิ 22 แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับ

อนุญาตทำงานจำแนกตามภูมิภาค

ณ เดือนมิถุนายน 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

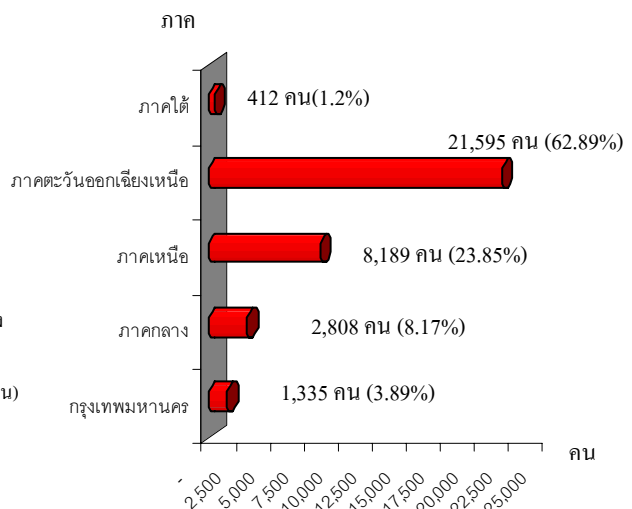
2.4 แรงงานไทยในต่างประเทศ

สำหรับแรงงานไทยในต่างประเทศในช่วงไตรมาส 2 ปี 2550 (เมษายน - มิถุนายน 2550) มีแรงงานไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศผ่านกรมการจัดหางาน 34,339 คน เป็นเพศชาย 28,070 คน คิดเป็นร้อยละ 81.74 ของผู้แจ้งความประสงค์ทั้งหมด ขณะที่เพศหญิงมี 6,269 คน คิดเป็นร้อยละ 18.26 แรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด มีร้อยละ 62.89 (21,595 คน) รองลงมา

คือภาคเหนือและภาคกลาง จำนวน 8,189 คน (ร้อยละ 23.85 คน) และ 2,808 คน (ร้อยละ 8.17) ตามลำดับ ส่วนภาคที่แจ้งความประสงค์น้อยที่สุดคือภาคใต้ จำนวนเพียง 412 คน (ร้อยละ 1.20)

แผนภูมิ 23 จำนวนแรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์

ไปทำงานต่างประเทศ ไตรมาส 2 ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

แรงงานไทยที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศในไตรมาสนี้เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้ว พบว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 17.36 (ไตรมาสที่แล้วมีจำนวน 29,259 คน) โดยเพศชายยังเป็นผู้ที่มากกว่าเพศหญิง และภูมิภาคที่มีแรงงานไทยแจ้งความประสงค์มากที่สุดยังคงเป็นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏรายละเอียดในตาราง 4 ทั้งนี้ หากเปรียบเทียบอัตราการเปลี่ยนแปลงของการแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศพบว่าทุกภูมิภาคมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางเพิ่มขึ้นโดย



ภูมิภาคที่มีอัตราการเปลี่ยนแปลงสูงสุดคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 24.57) รองลงมาคือ กรุงเทพมหานคร (เพิ่มขึ้นร้อยละ 13.91) ส่วนภาคเหนือมีการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือร้อยละ 4.33

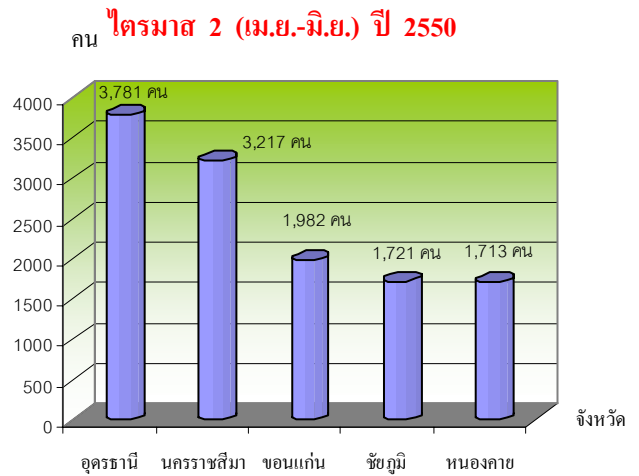
ตาราง 4 เปรียบเทียบจำนวนแรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามภูมิภาคและเพศ ไตรมาส 1 และ 2 ปี 2550

ภูมิภาค	ไตรมาส 1/2550 (คน)	ไตรมาส 2/2550 (คน)	อัตราการเปลี่ยนแปลง (ภาพรวม)
กรุงเทพมหานคร	1,172	1,335	13.91
ภาคกลาง	2,522	2,808	11.34
ภาคเหนือ	7,849	8,189	4.33
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	17,336	21,595	24.57
ภาคใต้	380	412	8.42
ทั่วประเทศ	29,259	34,339	17.36

ที่มา : กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาข้อมูลเป็นรายจังหวัด พบว่า จังหวัดที่มีการแจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) อุดรธานี 3,781 คน คิดเป็นร้อยละ 11.01 ของแรงงานที่แจ้งความประสงค์ทั้งหมด 2) นครราชสีมา 3,217 คน (ร้อยละ 9.37) 3) ขอนแก่น 1,982 คน (ร้อยละ 5.77) 4) ชัยภูมิ 1,721 คน (ร้อยละ 5.01) และ 5) หนองคาย 1,713 คน (ร้อยละ 4.99) (แผนภูมิ 24) ซึ่งตัวเลขดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลภูมิภาคที่พบว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีผู้แจ้งความประสงค์สูงที่สุดนั่นเอง

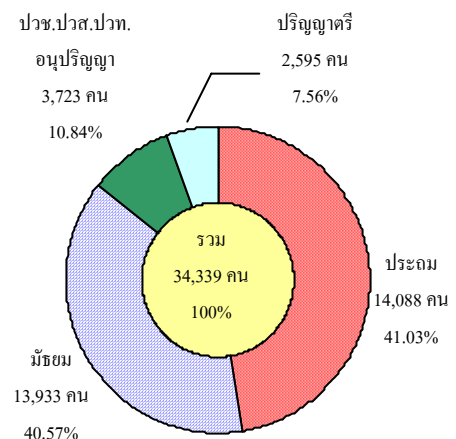
แผนภูมิ 24 แรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศจำแนกตามจังหวัด 5 อันดับแรก



ที่มา : กรมการจัดหางาน

ผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งมีถึงร้อยละ 41.03 (14,088 คน) ของผู้แจ้งความประสงค์ทั้งหมด รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา จำนวน 13,933 คน คิดเป็นร้อยละ 40.57 และระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา จำนวน 3,723 คน คิดเป็นร้อยละ 10.84 ขณะที่ระดับปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 2,595 คน คิดเป็นร้อยละ 7.56 (แผนภูมิ 25)

แผนภูมิ 25 แรงงานไทยที่แจ้งความประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550



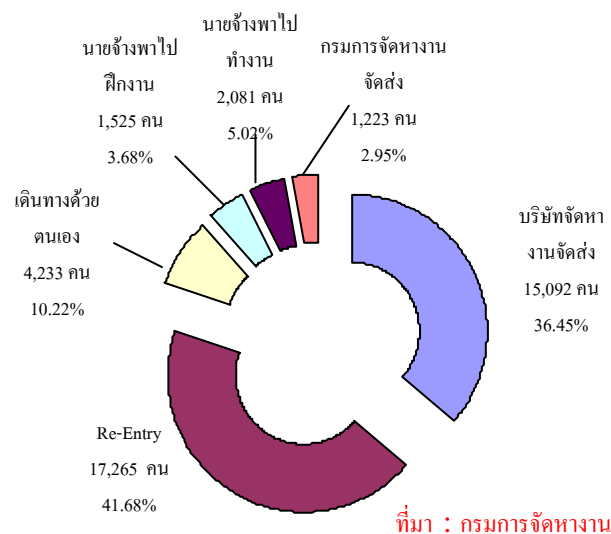
ที่มา : กรมการจัดหางาน



ในส่วนของการอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศไตรมาส 2 ปี 2550 พบว่าในแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศที่มีจำนวนทั้งสิ้น 41,419 คน คิดเป็นร้อยละ 120.62 ของผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศในไตรมาสนี้ จะเห็นว่าตัวเลขของการอนุญาตไปทำงานสูงกว่าผู้แจ้งความประสงค์เนื่องจากผู้ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์ในไตรมาสที่แล้วได้รับอนุญาตให้ไปทำงานในไตรมาสนี้นั่นเอง ประกอบกับมีส่วนของแรงงานที่ทำงานในต่างประเทศอยู่แล้วได้ทำการต่ออายุการทำงานอีกจำนวนหนึ่ง โดยหากพิจารณาตามวิธีการเดินทางของผู้ที่เดินทางไปทำงานพบว่า ส่วนใหญ่เป็นประเภท Re-Entry คือกลับไปทำงานอีกครั้งหนึ่ง โดยการต่ออายุสัญญา 17,265 คน (ร้อยละ 41.68) รองลงมาคือประเภทไปโดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง ซึ่งมีจำนวน 15,092 คน คิดเป็นร้อยละ 36.45 เดินทางด้วยตนเองมี 4,233 คน (ร้อยละ 10.22) นายจ้างพาไปทำงาน จำนวน 2,081 คน (ร้อยละ 5.02) นายจ้างพาไปฝึกงาน 1,525 คน (ร้อยละ 3.68) และกรมการจัดหางานจัดส่งมี 1,223 คน (ร้อยละ 2.95)

แผนภูมิ 26 แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ

จำแนกตามวิธีการเดินทางไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550



เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้วพบว่าผู้ได้รับอนุญาตให้ไปทำงานต่างประเทศในภาพรวมไตรมาสนี้มีจำนวนลดลงจากไตรมาสที่แล้ว 4,133 คน คิดเป็นร้อยละ 11.08 โดยผู้ได้รับอนุญาตให้ทำงานทุกประเภทมีสัดส่วนสูงขึ้นโดยเฉพาะประเภทนายจ้างพาไปทำงาน แต่สำหรับประเภทไปโดยนายจ้างพาไปฝึกงานมีสัดส่วนลดลง ดังปรากฏในตาราง 5

ตาราง 5 เปรียบเทียบแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามวิธีการเดินทาง ไตรมาส 1 และ 2 ปี 2550

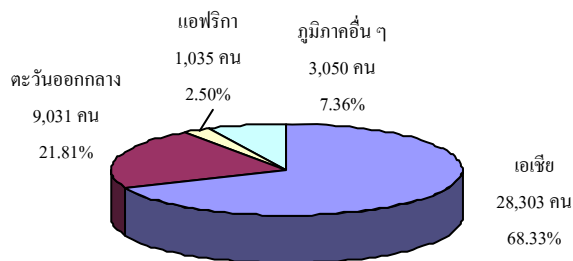
วิธีการเดินทาง	ไตรมาส 1 ปี 2550		ไตรมาส 2 ปี 2550		อัตรา การ เปลี่ยนแปลง
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. บริษัทจัดหางานจัดส่ง	13,535	36.3	15,092	36.44	11.5
2. Re-Entry	16,444	44.1	17,265	41.68	4.99
3. เดินทางด้วยตนเอง	2,987	8.01	4,233	10.22	41.7
4. นายจ้างพาไปฝึกงาน	1,676	4.49	1,525	3.68	-9.09
5. นายจ้างพาไปทำงาน	1,532	4.11	2,081	5.02	35.83
6. กรมการจัดหางานจัดส่ง	1,112	2.98	1,223	2.95	9.98
รวม	37,286	100.0	41,419	100.0	11.08

ที่มา : กรมการจัดหางาน



แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในไตรมาส 2 ปี 2550 ส่วนใหญ่จะไปทำงานในภูมิภาคเอเชีย มีจำนวน 28,303 คน คิดเป็นร้อยละ 68.33 ของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด รองลงมาคือภูมิภาคตะวันออกกลาง จำนวน 9,031 คน ร้อยละ 21.81 และแอฟริกา 1,035 คน ร้อยละ 2.5 โดยในภูมิภาคเอเชีย ประเทศที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานสูงสุดคือไต้หวัน 13,018 คน รองลงมาคือสิงคโปร์ 5,368 คน และเกาหลีใต้ 2,354 คน ส่วนภูมิภาคตะวันออกกลาง ประเทศอิสราเอล เป็นประเทศที่แรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด มีจำนวน 3,345 คน (ร้อยละ 37.04 ของแรงงานที่เดินทางไปทำงานในภูมิภาคตะวันออกกลางทั้งหมด)

แผนภูมิ 27 แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 2 ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน

สำหรับแรงงานไทยที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 41,419 คน ที่กล่าวมาแล้ว ถ้าพิจารณาอาชีพที่เดินทางไปพบว่าอาชีพที่เดินทางไปสูงสุด 5 อันดับแรก คือ

1) ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ ได้แก่ การก่อสร้าง ปฏิบัติงานในเหมืองแร่

งานโลหะ เครื่องจักร ฯลฯ จำนวน 14,103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.05

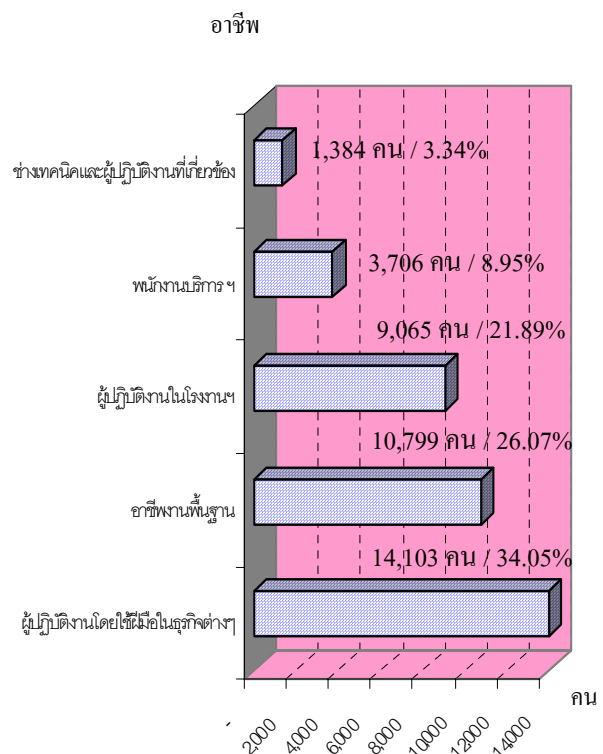
2) อาชีพงานพื้นฐาน 10,799 คน (ร้อยละ 26.07)

3) อาชีพผู้ปฏิบัติงานในโรงงานผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ 9,065 คน (ร้อยละ 21.89)

4) พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด 3,706 คน (ร้อยละ 8.95)

5) ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 1,384 คน (ร้อยละ 3.34) ทั้งนี้ ในอันดับ 1-4 ดังกล่าวเป็นอาชีพเดียวกับไตรมาสที่แล้ว ส่วนอาชีพช่างเทคนิคฯ ในไตรมาสนี้ขยับมาเป็นอันดับ 5 แทนอาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ

แผนภูมิ 28 แรงงานไทยที่ได้รับอนุมัติไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามอาชีพ (5 อันดับแรก) ไตรมาส 2 (เม.ย. – มิ.ย.) ปี 2550



ที่มา : กรมการจัดหางาน



3) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

ในรอบไตรมาส 2 ปี 2550 (เดือน เมษายน – มิถุนายน 2550) ข้อมูล ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2550 กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาผู้ใช้แรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การฝึกเสริมทักษะและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานไทยให้มีมาตรฐานฝีมือทัดเทียมประเทศต่าง ๆ ขณะเดียวกันเป็นการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยภาพรวมของการฝึกต่าง ๆ ใน

ไตรมาส 2 ปี 2550 เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้ว พบว่าไตรมาสนี้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานจำนวน 6,459 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วจำนวน 3,960 คน ขณะที่การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในไตรมาสนี้มีการฝึกจำนวน 32,387 คน ซึ่งลดลงร้อยละ 13.54 จากไตรมาสที่แล้วที่มีการฝึกอบรม 37,459 คน ในส่วนการฝึกเสริมทักษะ พบว่าในไตรมาสนี้มีผู้เข้ารับการฝึก 19,355 คน ลดลงร้อยละ 13.93 จากไตรมาส 1 ที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม 22,488 คน

ตาราง 6 แสดงจำนวนผู้ได้รับการฝึกเตรียมทำงาน / ยกระดับฝีมือแรงงาน / ฝึกเสริมทักษะ

ไตรมาส 1 – 2 ปี 2550 จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	ไตรมาส 1 ปี 2550 (คน)			ไตรมาส 2 ปี 2550 (คน)		
	ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	ฝึกเสริมทักษะ	ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	ฝึกเสริมทักษะ
กรุงเทพมหานคร	141	597	65	78	640	233
ภาคกลาง	832	8,630	4,852	1,323	10,719	4,292
ภาคเหนือ	389	10,348	4,895	1,718	6,630	5,281
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	876	10,447	8,300	2,075	6,240	6,752
ภาคใต้	261	7,437	4,376	1,265	8,158	2,797
ทั่วประเทศ	2,499	37,459	22,488	6,459	32,387	19,355

ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมายเหตุ : ไตรมาส 1 ข้อมูล เดือน พฤษภาคม 2550 / ไตรมาส 2 ข้อมูล ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2550

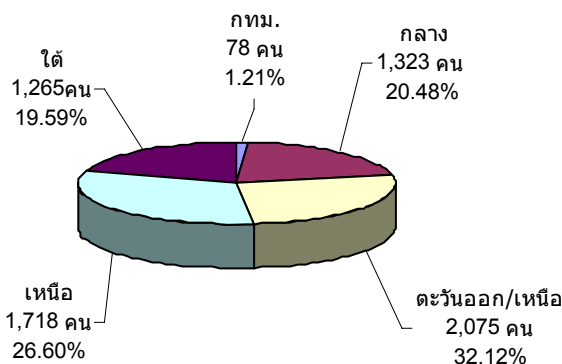
การฝึกเตรียมเข้าทำงานในรอบไตรมาสนี้ทั้งสิ้น 6,459 คน ภูมิภาคที่ฝึกสูงสุดคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 2,075 คน คิดเป็น

ร้อยละ 32.12 รองลงมาคือภาคเหนือ 1,718 คน (ร้อยละ 26.6) และภาคกลาง 1,323 คน (ร้อยละ 20.48) (แผนภูมิ 29) หากพิจารณาตามกลุ่มอาชีพ



พบว่า กลุ่มอาชีพที่มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานสูงสุด คือ ช่างไฟฟ้า อิเลกทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 1,798 คน (ร้อยละ 27.84) ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับช่างเครื่องกลที่มีจำนวน 1,764 คน คิดเป็นร้อยละ 27.31 รองลงมาคือ กลุ่มอาชีพ ธุรกิจและบริการมีจำนวน 1,319 คนคิดเป็น ร้อยละ 20.42 (รายละเอียดในตารางภาคผนวก13)

**แผนภูมิ 29 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน
จำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 2 ปี 2550**

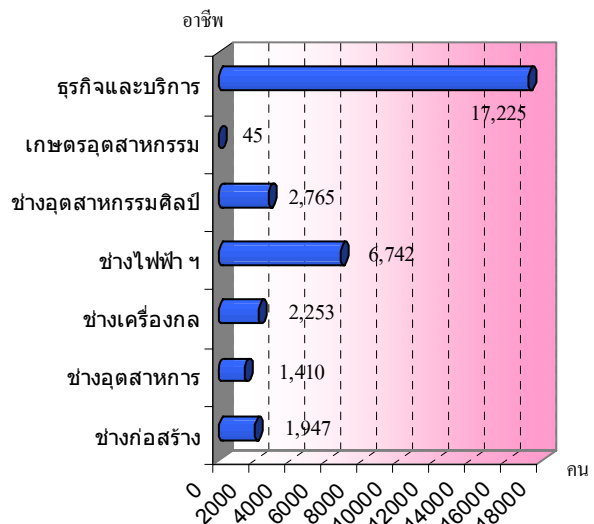


ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานข้อมูล ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2550

สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานใน ไตรมาส 2 ปี 2550 ข้อมูล ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2550 มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 32,387 คน โดยภูมิภาคที่มีการฝึกมากที่สุดคือ ภาคกลาง มีจำนวน 10,719 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.09 รองลงมาคือภาคใต้ จำนวน 8,158 คน (ร้อยละ 25.19) และภาคเหนือ มีร้อยละ 20.47 (6,630 คน) ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับภาค ตะวันออกเฉียงเหนือที่มีร้อยละ 19.27 (6,240 คน) เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอาชีพที่ฝึกพบว่ากลุ่มธุรกิจและบริการ มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานสูงสุดคือร้อยละ 53.18 (17,225 คน) รองลงมา คือ กลุ่มช่างไฟฟ้า อิเลกทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์

มีการฝึกยกระดับร้อยละ 20.82 (6,742 คน) กลุ่ม ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ร้อยละ 8.54 (2,765) และ กลุ่มอาชีพช่างเครื่องกล ร้อยละ 6.96 (2,253 คน) ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 32,387 คน พบว่า ผ่านการฝึกจำนวน 27,567 คน คิดเป็นร้อยละ 85.12 ของผู้เข้ารับการฝึกทั้งหมด และในจำนวนผู้ผ่านการฝึก พบว่า มีงานทำ 16,811 คน คิดเป็นร้อยละ 60.98 ของผู้ผ่านการฝึกทั้งหมด

**แผนภูมิ 30 การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
จำแนกตามกลุ่มอาชีพไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550**



ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานข้อมูล ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2550

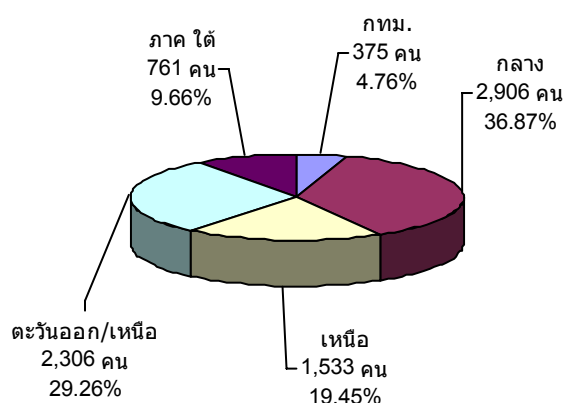
หมายเหตุ : ข้อมูลเบื้องต้น

นอกจากนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังได้ มีการฝึกเสริมทักษะ โดยในไตรมาส 2 ปี 2550 ข้อมูล ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2550 พบว่า สามารถฝึกเสริมทักษะได้ทั้งสิ้น 19,355 คน โดย ภูมิภาคที่มีการฝึกมากที่สุด คือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6,752 คน คิดเป็นร้อยละ 34.89 รองลงมาคือภาคเหนือ 5,281 คน (ร้อยละ 27.28) และภาคกลาง จำนวน 4,292 คน (ร้อยละ 22.18) เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอาชีพ พบว่ากลุ่ม

อาชีพที่ฝึกสูงสุดคือช่างธุรกิจและบริการ 6,250 คน (ร้อยละ 32.29) รองลงมาคืออาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ จำนวน 5,740 คน (ร้อยละ 29.66) และช่างก่อสร้าง 3,806 คน (ร้อยละ 19.66) (ตารางภาคผนวก 13)

ส่วนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการทดสอบทั้งสิ้น 7,881 คน โดยภาคที่มีการทดสอบมากที่สุด คือ ภาคกลาง จำนวน 2,906 คน คิดเป็นร้อยละ 36.87 รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 2,306 คน (ร้อยละ 29.26) และ ภาคเหนือ ที่มีจำนวน 1,533 คน คิดเป็นร้อยละ 19.45 (แผนภูมิ 31) โดยการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เมื่อจำแนกตามประเภทการทดสอบ พบว่าเป็นการทดสอบมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ 7,645 คน คิดเป็นร้อยละ 97.0 ของผู้เข้ารับการทดสอบทุกประเภท การทดสอบมาตรฐานเฉพาะสถานประกอบการ มี 177 คน (ร้อยละ 2.25) และการทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ 59 คน (ร้อยละ 0.75)

**แผนภูมิ 31 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
จำแนกตามภูมิภาคไตรมาส 2 ปี 2550**



ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานข้อมูล ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2550

เมื่อพิจารณาผู้เข้าการทดสอบมาตรฐานฝีมือ จำแนกตามกลุ่มอาชีพจะพบว่า กลุ่มอาชีพที่มีการทดสอบมากที่สุด คือ กลุ่มธุรกิจและบริการ มีจำนวน 2,789 คน คิดเป็นร้อยละ 35.39 รองลงมาคือ กลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 1,541 คน (ร้อยละ 19.55) และช่างเครื่องกล 1,330 คน (ร้อยละ 16.88) กลุ่มอาชีพที่ไม่มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือเลย คือ กลุ่มเกษตรอุตสาหกรรม

ในส่วนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 7,881 คน พบว่าผ่านการทดสอบจำนวน 5,752 คน คิดเป็นร้อยละ 72.99 ของผู้เข้ารับการทดสอบทั้งหมด

การพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเรื่องที่หลายฝ่ายต้องช่วยกันทั้งภาครัฐ เอกชน คือผู้ประกอบการหรือเจ้าของสถานประกอบการ รวมถึงลูกจ้าง ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นการเพิ่มผลิตภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งจะเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รวมถึงความเป็นมาตรฐานในระดับต่าง ๆ ทั้งระดับประเทศและระดับโลก ขณะเดียวกันเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้น นอกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นผู้ดำเนินการโดยตรงแล้วยังมีการดำเนินการโดยภาคเอกชน ซึ่งพบว่า ไตรมาส 2 ปี 2550 สถานประกอบการที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนทั้งสิ้น 1,803 แห่ง โดยเป็นสถานประกอบการในภาคกลางสูงที่สุดจำนวน 1,654 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 91.74 รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคเหนือ โดยมีจำนวน 53 แห่ง (ร้อยละ 2.94) 48 แห่ง (ร้อยละ 2.66) และ 40 แห่ง (ร้อยละ 2.22)

ตามลำดับ มีผู้เข้ารับการฝึกทั้งสิ้น 311,083 คน มีผู้ผ่านการฝึกทั้งสิ้น 311,082 คน คิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 99.99 ของผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด โดยมีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 32,453,478.38 บาท

4) การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ

4.1 การตรวจแรงงาน

ภารกิจอีกประการหนึ่งของกระทรวงแรงงาน นอกจากด้านการส่งเสริมการมีงานทำ และการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับฝีมือให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและทัดเทียมมาตรฐานสากลตามที่กล่าวมาแล้ว กระทรวงแรงงานยังมีการปฏิบัติงานที่เกื้อหนุนต่อเนื่อง ซึ่งดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานคือการคุ้มครองทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง/ผู้ใช้แรงงาน ให้ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเพื่อไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างโดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ขณะเดียวกันในอีกด้านหนึ่งก็ต้องผดุงไว้ซึ่งความยุติธรรมกับฝ่ายนายจ้าง กล่าวคือไม่โอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่ง ทั้งนี้ มาตรการที่จะช่วยคุ้มครองให้ผู้ใช้แรงงานได้รับรายได้และสวัสดิการที่เป็นธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงได้รับการคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นคือ การตรวจสถานประกอบการ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ใช้แรงงานได้รับการปฏิบัติและดูแลตามกฎหมาย ขณะเดียวกันจะเป็นมาตรการในการกระตุ้นให้สถานประกอบการเอาใจใส่ดูแลลูกจ้างของตนให้มากขึ้นอีกด้วย อย่างไรก็ตาม การตรวจสถานประกอบการมิใช่เป็นการไปจับผิด

นายจ้าง หากแต่เป็นการตรวจเพื่อแนะนำให้ความรู้ในการปฏิบัติที่ถูกต้องแก่นายจ้าง รวมทั้งสร้างความเข้าใจแก่ลูกจ้าง / ผู้ใช้แรงงานในการปฏิบัติที่ถูกต้องอีกด้วย สำหรับในไตรมาส 2 ปี 2550 (ช่วงเดือนเมษายน – มิถุนายน 2550) จากข้อมูลการประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ Online ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2550 ได้ดำเนินการตรวจสถานประกอบการทั้งสิ้น 12,950 แห่ง เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว 2,135 แห่ง โดยไตรมาสนี้นี้มีลูกจ้างที่ผ่านการตรวจหรือได้รับการคุ้มครองรวม 566,047 คน จำแนกเป็นชาย 281,352 คน (ร้อยละ 49.71 ของลูกจ้างที่ตรวจทั้งหมด) โดยมีสัดส่วนที่เท่ากับเพศหญิงที่มี 281,686 คน (ร้อยละ 49.76 ของลูกจ้างที่ตรวจทั้งหมด) และในจำนวนลูกจ้างที่ผ่านการตรวจทั้งหมดเป็นเด็ก 3,009 คน (ร้อยละ 0.53 ของลูกจ้างที่ผ่านการตรวจทั้งหมด) ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจไตรมาสนี้ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กมาก คือ ต่ำกว่า 10 คน คิดเป็นร้อยละ 54.99 (7,121 แห่ง) รองลงมาเป็นสถานประกอบการขนาด 10–49 คน ร้อยละ 30.94 (4,007 แห่ง) ขณะที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ตั้งแต่ 300 คน ขึ้นไป มีการตรวจร้อยละ 2.75 (356 แห่ง) (ตาราง 7 และตารางภาคผนวกที่ 14)

ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่แล้วคือไตรมาส 1 ปี 2550 พบว่ามีการตรวจสถานประกอบการเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วจำนวน 2,135 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 19.74 แต่จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงานมีจำนวนลดลง 29,483 คน คิดเป็นร้อยละ 4.95 แสดงให้เห็นว่าในรอบไตรมาส 2 ปี 2550 นี้



มีการตรวจสอบสถานประกอบการขนาดเล็ก
มากกว่าไตรมาสที่แล้ว จึงทำให้จำนวน
สถานประกอบการที่ตรวจเพิ่มขึ้นแต่ถูกจ้างที่
ผ่านการตรวจมีจำนวนลดลง

**ตารางที่ 7 เปรียบเทียบจำนวนสถานประกอบการ
และถูกจ้างที่ผ่านการตรวจ ไตรมาส 1-2 ปี 2550**

สถานประกอบการ/ถูกจ้างที่ผ่านการตรวจ				
ขนาดสถาน ประกอบการ	ไตรมาส 1 ปี 2550		ไตรมาส 2 ปี 2550	
	สปก.* (แห่ง)	ถูกจ้าง (คน)	สปก.* (แห่ง)	ถูกจ้าง (คน)
1 – 4 คน	3,174	7,458	4,288	10,208
5 – 9 คน	2,306	15,641	2,833	19,237
10 – 19 คน	1,730	23,837	2,047	27,937
20 – 49 คน	1,729	53,994	1,960	61,529
50 – 99 คน	751	53,633	710	50,590
100 – 299 คน	704	117,578	756	128,424
300 – 499 คน	211	79,997	183	69,705
500 – 999 คน	130	88,788	110	76,778
1,000 คน ⁺	80	154,604	63	121,639
รวม	10,815	595,530	12,950	566,047

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : 1. ไตรมาส 1 ข้อมูล ณ 4 กรกฎาคม 2550

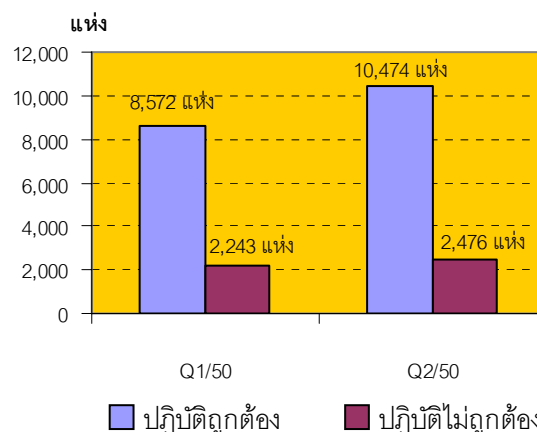
2. ไตรมาส 2 ข้อมูล ณ 5 กรกฎาคม 2550

3. *สถานประกอบการ

ในส่วนผลการตรวจพบว่าสถานประกอบการ
ส่วนใหญ่ร้อยละ 80.88 (จำนวน 10,474 แห่ง)
ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย ขณะที่สถานประกอบการ
ที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีร้อยละ 19.12
(จำนวน 2,476 แห่ง) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบสถาน
ประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายกับ
จำนวนสถานประกอบการที่ตรวจในไตรมาสนี้กับ
ไตรมาสที่แล้วพบว่า ไตรมาสนี้มีอัตราร้อยละ 80.88
(10,474 แห่ง) ใกล้เคียงไตรมาสที่แล้วที่อัตรา
ร้อยละ 79.26 (8,572 แห่ง) ขณะที่สัดส่วนสถาน

ประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องต่อสถาน
ประกอบการที่ผ่านการตรวจในไตรมาสนี้มีร้อยละ
19.12 ก็ใกล้เคียงกับไตรมาสที่แล้วที่มีร้อยละ 20.74
(2,243 แห่ง) รายละเอียดในแผนภูมิที่ 32

**แผนภูมิที่ 32 เปรียบเทียบผลการตรวจสอบ
ประกอบการไตรมาส 1 และ 2 ปี 2550**



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ไตรมาส 1 ปี 50 ข้อมูล ณ วันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2550

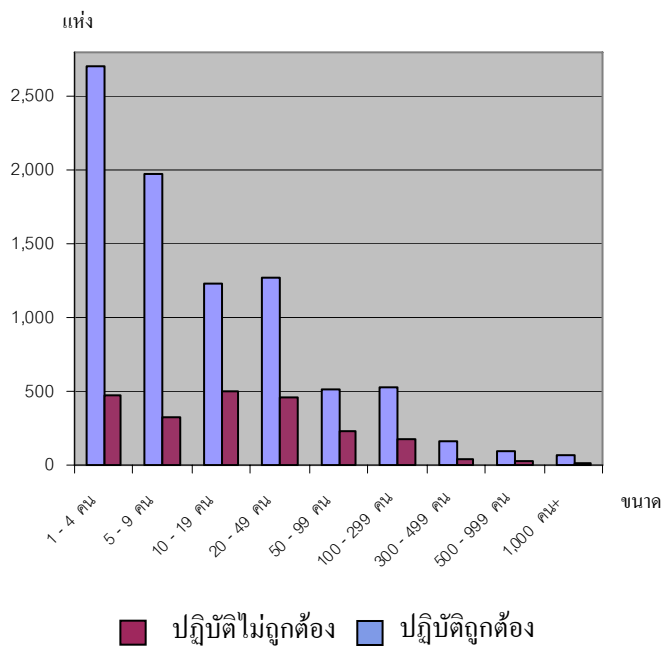
ไตรมาส 2 ปี 50 ข้อมูล ณ วันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2550

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเฉพาะกลุ่มสถาน
ประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย โดย
เปรียบเทียบจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่
ถูกต้องในแต่ละขนาดสถานประกอบการกับสถาน
ประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องทั้งหมด ในไตรมาส
2 ปี 2550 (เมษายน – มิถุนายน 2550) พบว่า
สถานประกอบการขนาดเล็กจะปฏิบัติไม่ถูกต้อง
ตามกฎหมายมาก โดยเฉพาะสถานประกอบการ
ขนาด 10 - 19 คน ขนาด 1-4 คน และขนาด
20-49 คน โดยมีการปฏิบัติไม่ถูกต้องร้อยละ 22.66
22.38 และ 22.05 ของสถานประกอบการที่ปฏิบัติ
ไม่ถูกต้องทั้งหมดตามลำดับ (เปรียบเทียบเฉพาะ
ในกลุ่มที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย) และเมื่อ



ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายในแต่ละขนาดสถานประกอบการ โดยคำนวณจากจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายกับสถานประกอบการที่ตรวจทั้งหมดในแต่ละขนาดสถานประกอบการ และเปรียบเทียบกันตามขนาดสถานประกอบการ จะพบว่าสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่โดยขนาด 300 คนขึ้นไป มีอัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเฉลี่ยสูงสุดถึงร้อยละ 89.53 รองลงมาคือสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีคนงาน 1-9 คน มีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 86.28 และขนาด 100-299 คน มีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 79.23 ส่วนสถานประกอบการขนาดกลาง 10-99 คน มีการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเฉลี่ยน้อยที่สุด คือร้อยละ 71.95 รายละเอียดปรากฏตามแผนภูมิ 33

แผนภูมิที่ 33 เปรียบเทียบสถานประกอบการที่ปฏิบัติถูกต้อง/ไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550

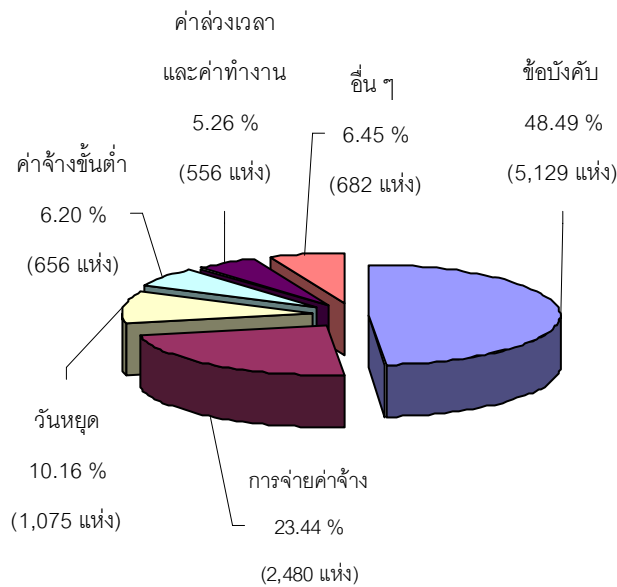


ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2550

สำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจำนวน 2,476 แห่ง ซึ่งบางแห่งมีเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องหลายเรื่อง โดยพบว่าเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องมีทั้งสิ้น 10,578 เรื่อง ซึ่งเป็นจำนวนที่เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วที่มีจำนวน 10,278 เรื่อง โดยเพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 2.92 และพบว่าเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับเรื่องปฏิบัติไม่ถูกต้องทั้งหมดยังคงเป็นเรื่องข้อบังคับในการทำงานมีถึงร้อยละ 48.49 (5,129 แห่ง) ของเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องทั้งหมด ซึ่งความผิดเรื่องการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับในการทำงานมักพบว่าเป็นเพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้จัดทำระเบียบข้อบังคับ หรือไม่ได้ติดประกาศข้อบังคับการทำงาน ซึ่งได้แก่ การกำหนดวันหยุด เวลาทำงาน เวลาพัก ฯลฯ ให้ลูกจ้างทราบทั่วกัน ทั้งนี้ ตามระเบียบปฏิบัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องติดประกาศหรือเผยแพร่ข้อบังคับการทำงานให้ลูกจ้างทราบ พร้อมส่งสำเนาระเบียบข้อบังคับที่ประกาศดังกล่าวให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบด้วย แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างบางรายไม่ได้ติดประกาศหรือติดประกาศแต่ไม่ได้ทำสำเนาแจ้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบจึงถือว่าปฏิบัติไม่ถูกต้อง สำหรับเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง 4 อันดับถัดมา ได้แก่ การจ่ายค่าจ้าง จำนวน 2,480 แห่ง (ร้อยละ 23.44) วันหยุด 1,075 แห่ง (ร้อยละ 10.16) ค่าจ้างขั้นต่ำ 656 แห่ง (ร้อยละ 6.20) และ ค่าล่วงเวลาและค่าทำงาน 556 แห่ง (ร้อยละ 5.26) รายละเอียดตามตารางภาคผนวกที่ 15 และแผนภูมิที่ 34



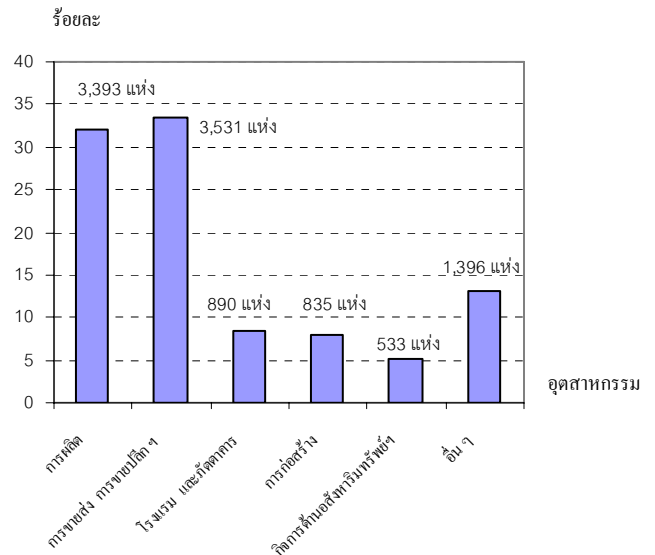
**แผนภูมิ 34 เรื่องที่สถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้อง
ตามกฎหมาย 5 อันดับแรก ไตรมาส 2 ปี 2550**



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2550

เมื่อพิจารณาเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมในไตรมาส 2 ปี 2550 (เมษายน – มิถุนายน ตามกฎหมาย 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน ร้อยละ 33.38 (3,531 แห่ง) 2) การผลิต ร้อยละ 32.08 (3,393 แห่ง) 3) โรงแรมและภัตตาคาร ร้อยละ 8.41 (890 แห่ง) 4) การก่อสร้าง ร้อยละ 7.89 (835 แห่ง) และ 5) กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ ร้อยละ 5.04 (533 แห่ง)

**แผนภูมิ 35 ประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติ
ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย 5 อันดับแรก
ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) ปี 2550**

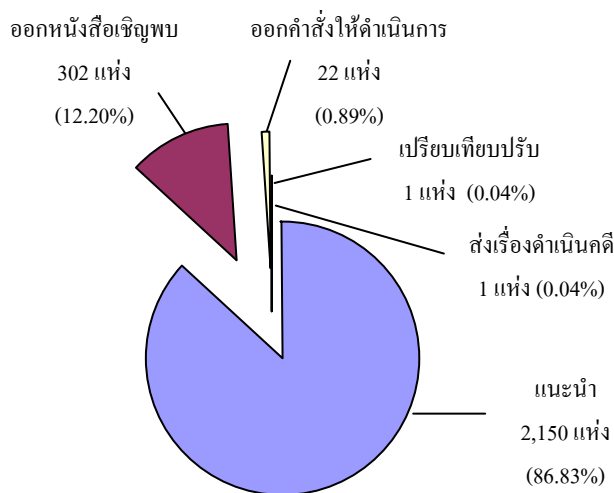


ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2550

เมื่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตรวจพบว่าสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จะมีการดำเนินการเพื่อให้สถานประกอบการนั้นปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ได้แก่ การแนะนำให้นายจ้างปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ออกหนังสือเชิญพบออกคำสั่งให้ดำเนินการ เปรียบเทียบปรับ หรือส่งเรื่องดำเนินคดี ทั้งนี้ การจะดำเนินการในลักษณะใดจะพิจารณาตามความรุนแรงของปัญหา จากตัวเลขข้างต้นที่พบว่าเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายเกือบครึ่ง (ร้อยละ 48.49) เป็นเรื่องค่าจ้างซึ่งมักจะ ได้แก่ การไม่จัดทำระเบียบข้อบังคับการทำงาน การไม่ส่งสำเนาระเบียบข้อบังคับ หรือไม่เผยแพร่และปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น การดำเนินการส่วนใหญ่จึงเป็นไปในทางให้

คำแนะนำแก่เจ้าของสถานประกอบการเพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป โดยมีสัดส่วนร้อยละ 86.83 (2,150 แห่ง) รองลงมาคือออกหนังสือเชิญพบมีร้อยละ 12.20 (302 แห่ง) ออกคำสั่งให้ดำเนินการมีร้อยละ 0.89 (22 แห่ง) ส่วนการเปรียบเทียบปรับและส่งเรื่องดำเนินคดีมีสัดส่วนเท่ากันคือร้อยละ 0.04 (1 แห่ง) (ดูรายละเอียดในภาคผนวกตารางที่ 14)

แผนภูมิ 36 การดำเนินการของเจ้าหน้าที่สำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2550

สำหรับการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการคุ้มครองดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง รวมถึงเป็นอีกมาตรการหนึ่งที่ดีดำเนินการเพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้เจ้าของสถานประกอบการเห็นความสำคัญ และตระหนักถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เพราะหากการทำงานมีความปลอดภัยย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ใช้แรงงานตามมา เมื่อคนงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

จะทำงานอย่างมีความสุขและจะส่งผลต่อผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้นของสถานประกอบการอันนำไปสู่ผลกำไรตามมาในท้ายที่สุดนั่นเอง ในรอบไตรมาสที่ 2 ปี 2550 ช่วงเดือนเมษายน – มิถุนายน 2550 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการทั้งสิ้น 4,728 แห่ง ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจทั้งสิ้น 465,855 คน โดยในไตรมาส 2 นี้ การตรวจสถานประกอบการมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากไตรมาส 1 ปี 2550 คิดเป็นร้อยละ 14.73 (ไตรมาส 1 ปี 2550 ตรวจ 4,121 แห่ง) แต่สัดส่วนของลูกจ้างที่ได้รับการดูแลคุ้มครองด้านความปลอดภัยลดลงร้อยละ 10.95 จากไตรมาส 1 ปี 2550 ที่มีลูกจ้างผ่านการตรวจ 523,135 คน

ตาราง 8 เปรียบเทียบการตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 1 และ 2 ปี 2550

ขนาด สปก.	Q1 / 50		Q2 / 50	
	สปก.ที่ผ่าน การตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้างที่ ผ่านการ ตรวจ (คน)	สปก.ที่ผ่าน การตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้างที่ผ่าน การตรวจ (คน)
1 - 4 คน	744	1,790	1,000	2,511
5 - 9 คน	697	4,861	877	6,006
10 - 19 คน	590	8,115	768	10,617
20 - 49 คน	809	25,748	804	25,949
50 - 99 คน	441	31,295	440	31,585
100 - 299 คน	487	85,114	510	85,796
300 - 499 คน	145	55,059	129	48,109
500 - 999 คน	98	68,752	122	82,890
1,000 คน ¹	110	242,401	78	172,392
รวม	4,121	523,135	4,728	465,855

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ข้อมูล ณ วันที่ 2 กรกฎาคม 2550



โดยอัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาส 1 ปี 2550 พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมายเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 78.38 ในไตรมาส 1 ปี 2550 เป็นร้อยละ 81.90 ในไตรมาส 2 ปี 2550 (ตาราง 9)

ตาราง 9 เปรียบเทียบการตรวจความปลอดภัยกับการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย ไตรมาส 1 และ 2 ปี 2550

ขนาด สปก.	Q1 / 50		Q2 / 50	
	สปก.ที่ผ่าน การตรวจ (แห่ง)	สปก.ที่ปฏิบัติ ถูกต้อง (แห่ง)	สปก.ที่ผ่าน การตรวจ (แห่ง)	สปก.ที่ปฏิบัติ ถูกต้อง (แห่ง)
1 - 4 คน	744	692	1,000	935
5 - 9 คน	697	592	877	778
10 - 19 คน	590	442	768	616
20 - 49 คน	809	610	804	631
50 - 99 คน	441	291	440	296
100 - 299 คน	487	339	510	370
300 - 499 คน	145	108	129	92
500 - 999 คน	98	70	122	94
1,000 คน ⁺	110	86	78	60
รวม	4,121	3,230	4,728	3,872

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 2 กรกฎาคม 2550

ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการตรวจความปลอดภัยสูงสุดในไตรมาส 2 ปี 2550 (เมษายน – มิถุนายน 2550) 5 อันดับแรก คือ (1)ประเภทการผลิต จำนวน 1,548 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 32.74 ของสถานประกอบการที่ตรวจทั้งหมด (2) ประเภทการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือนมีจำนวน 1,540 แห่ง (ร้อยละ 32.57) (3)การก่อสร้าง 370 แห่ง (ร้อยละ 7.83) (4) โรงแรมและภัตตาคาร จำนวน 322 แห่ง (ร้อยละ 6.81) และ (5) กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและกิจการธุรกิจจำนวน 249 แห่ง (ร้อยละ 5.27)

ซึ่งผลการตรวจพบว่าร้อยละ 81.90 คือจำนวน 3,872 แห่ง ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย ส่วนที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องมีร้อยละ 18.10 (856 แห่ง) (ตาราง 10 และภาคผนวกที่ 17)

สำหรับประเภทอุตสาหกรรมที่มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในไตรมาส 2 ปี 2550 (คำนวณจากจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม เปรียบเทียบกับจำนวนสถานประกอบการที่ตรวจในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม) สูงสุด 5 อันดับแรกคือ 1) การผลิต ร้อยละ 29.59 2) ประเภทการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ร้อยละ 26.15 3) การก่อสร้าง ร้อยละ 23.78 4) การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา ร้อยละ 22.58 และ 5) ประมง ร้อยละ 20.0

ตาราง 10 ผลการตรวจความปลอดภัย/อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ไตรมาส 2 ปี 2550

ประเภทอุตสาหกรรม	สปก. ที่ผ่าน การตรวจ	ผลการตรวจ		อัตราการ ปฏิบัติไม่ ถูกต้อง*
		ถูกต้อง	ไม่ ถูกต้อง	
1. การผลิต	1,548	1,090	458	29.59
2.การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	65	48	17	26.15
3. การก่อสร้าง	370	282	88	23.78
4. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	31	24	7	22.58
5. ประมง	5	4	1	20.0
6. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	171	147	24	14.04
7. โรงแรมและภัตตาคาร	322	284	38	11.80
8. การขายส่ง การขายปลีก	1,540	1,360	180	11.69
9. กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและกิจการทางธุรกิจ	249	231	18	7.23
10. อื่นๆ	427	402	25	5.85
รวม	4,728	3,872	856	18.10

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 2 ก.ค. 50

* สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคำนวณจากประเภทอุตสาหกรรม x 100
สถานประกอบการที่ผ่านการตรวจจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม



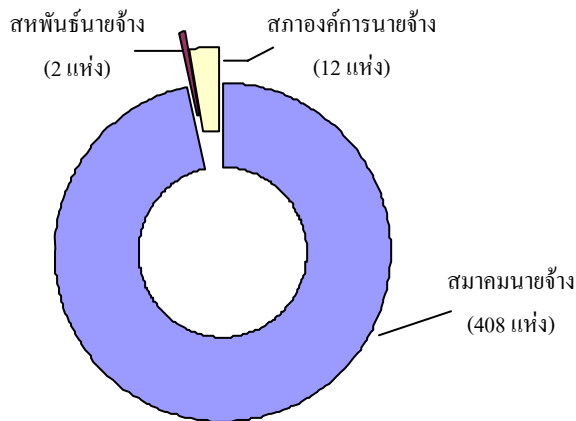
การดำเนินการของเจ้าหน้าที่สำหรับสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย จะมีลักษณะเดียวกับการตรวจคุ้มครองแรงงานที่กล่าวมาแล้ว คือหากพบว่ามีสิ่งที่พิจารณาแล้วเห็นว่าเกิดความไม่ปลอดภัยหรือไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยจะดำเนินการตามความรุนแรงของปัญหา ได้แก่การให้คำแนะนำในวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง การออกคำสั่งให้ส่งเอกสาร เรียบจบ ปรับปรุง หรือหยุดการใช้เครื่องจักร รวมทั้งการส่งเรื่องดำเนินคดี ทั้งนี้ในบางแห่งอาจมีการดำเนินการมากกว่า 1 กรณี สำหรับไตรมาส 2 ปี 2550 (เมษายน – มิถุนายน 2550) ข้อมูลที่พบว่ามีสถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย จำนวน 856 แห่ง ส่วนใหญ่จะดำเนินการโดยให้คำแนะนำเพื่อให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น กล่าวคือให้การแนะนำ ร้อยละ 93.58 (802 แห่ง) ของการดำเนินการทั้งหมด (857 แห่ง) เนื่องจากบางแห่งดำเนินการมากกว่า 1 กรณี) ในส่วนของการออกคำสั่ง มีจำนวน 55 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.42 โดยการออกคำสั่งจำแนกเป็นการออกคำสั่งให้ปรับปรุง มีจำนวน 39 แห่ง (ร้อยละ 4.55) ออกคำสั่งเรียกพบ 6 แห่ง (ร้อยละ 0.70) และออกคำสั่งให้ส่งเอกสาร 5 แห่ง (ร้อยละ 0.58) ตามลำดับ ขณะที่การส่งเรื่องดำเนินคดี มีจำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.58 ของการดำเนินการทั้งหมด (ดูรายละเอียดในตารางภาคผนวกที่ 17)

4.2 การแรงงานสัมพันธ์

นอกเหนือจากภารกิจด้านการคุ้มครองแรงงานและดูแลด้านความปลอดภัย ทั้งแก่ลูกจ้างและนายจ้างแล้ว กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังมีการกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม เพราะระบบแรงงานสัมพันธ์ไม่เพียงเป็นการป้องกันความขัดแย้ง แต่ยังจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างสันติสุขในวงการแรงงานให้นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อกันในการทำงานก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในเชิงบวก เมื่อมีความเข้าใจกันเป็นอย่างดีย่อมไม่เกิดปัญหาขัดแย้งขึ้น เมื่อปัญหาข้อขัดแย้งไม่มีพลังในการขับเคลื่อนงานหรือทีมงานก็จะดีนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตหรือเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติงานลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานมีความสุขในการทำงานคุณภาพชีวิตย่อมดีขึ้นในที่สุด ขณะเดียวกันนายจ้างก็มีความสุขเนื่องจากมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเป็นผลกำไรตามมา ทั้งนี้ ในกลุ่มของนายจ้างและลูกจ้าง จะมีการตั้งองค์การเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนตนเอง โดยเมื่อพิจารณาในส่วนองค์การนายจ้าง ณ เดือนมิถุนายน 2550 พบว่ามีสมาคมนายจ้าง 408 แห่ง ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 171 แห่ง และส่วนภูมิภาค 237 แห่ง สหพันธ์นายจ้าง 2 แห่ง ตั้งอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1 แห่งและภูมิภาค 1 แห่ง ส่วนสภาองค์การนายจ้าง 12 แห่ง ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 12 แห่ง (แผนภูมิ 37)



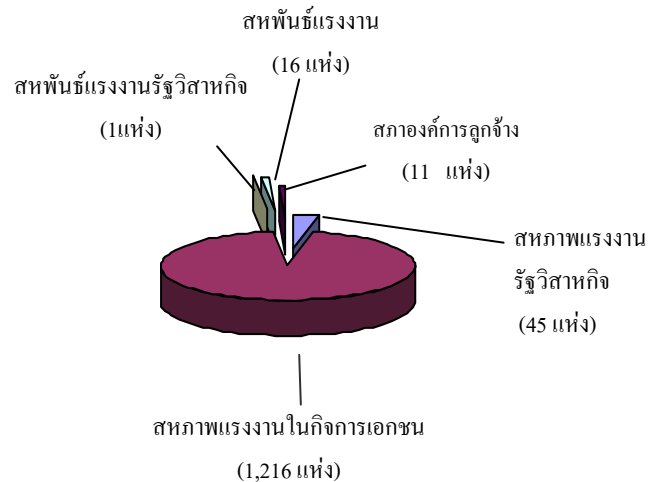
แผนภูมิ 37 จำนวนองค์การนายจ้าง



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ณ เดือน มิถุนายน 2550

ในส่วนจำนวนองค์การลูกจ้างข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2550 มีจำนวนดังนี้ 1) สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ 45 แห่ง อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 41 แห่ง ส่วนภูมิภาค 4 แห่ง โดยอยู่ในภาคกลาง 3 แห่ง และภาคใต้ 1 แห่ง 2) สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ 1 แห่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 3) สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน 1,216 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 332 แห่ง เขตภูมิภาค 884 แห่ง โดยอยู่ในภาคกลางสูงสุดถึง 812 แห่ง 4) สหพันธ์แรงงาน 16 แห่ง ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 7 แห่ง เขตภูมิภาค 9 แห่ง 5) สภาองค์กรลูกจ้าง 11 แห่ง ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพฯ 10 แห่ง ภูมิภาค 1 แห่ง โดยอยู่ที่ภาคกลาง (แผนภูมิ 38)

แผนภูมิ 38 จำนวนองค์การลูกจ้าง



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ณ เดือนมิถุนายน 2550

ทั้งนี้ หากพิจารณาตามพื้นที่ขององค์การแรงงาน ทั้งองค์การลูกจ้างและองค์การนายจ้าง จะพบว่าองค์การแรงงานเหล่านี้จะตั้งอยู่เขตภาคกลางสูงสุด มีสัดส่วนถึงร้อยละ 55.58 (951 แห่ง) รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 33.61 (575 แห่ง) และภาคใต้ร้อยละ 5.55 (95 แห่ง) ซึ่งอาจจะเป็นเพราะภาคกลางเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการจำนวนมาก เช่น พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สมุทรปราการ ปทุมธานี ฯลฯ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบจำนวนองค์การลูกจ้างกับไตรมาส 1 ปี 2550 พบว่าไตรมาส 2 นี้มีจำนวนลดลงจากไตรมาสที่แล้ว 22 แห่งคิดเป็นร้อยละ 1.78 โดยประเภทองค์การลูกจ้างที่ลดลงคือ สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน ซึ่งลดลงจากจำนวน 1,238 แห่งในไตรมาส 1 เป็น 1,216 แห่งในไตรมาสนี้ ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากการที่สหภาพนั้นๆ ไม่มีการดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลานาน 2 ปี นายทะเบียนจึงมีคำสั่งให้เลิกในส่วนขององค์การนายจ้าง พบว่ามีอัตราลดลง

จากไตรมาส 1 ปี 2550 เพียงร้อยละ 0.47
ดังปรากฏในตาราง 11

**ตาราง 11 แสดงจำนวนการเปลี่ยนแปลงของ
องค์การแรงงานไตรมาส 1 และ 2 ปี 2550**

ประเภทองค์การ	ไตรมาส 1 ปี 2550	ไตรมาส 2 ปี 2550	ร้อยละการ เปลี่ยนแปลง
	จำนวน (แห่ง)	จำนวน (แห่ง)	
องค์การลูกจ้าง			
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ	45	45	0
สหภาพแรงงานในกิจการเอกชน	1,238	1,216	-1.78
สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ	1	1	0
สหพันธ์แรงงาน	16	16	0
สภาองค์กรลูกจ้าง	11	11	0
รวม	1,311	1,289	-1.78
องค์การนายจ้าง			
สมาคมนายจ้าง	411	408	-0.73
สหพันธ์นายจ้าง	1	2	100.0
สภาองค์กรนายจ้าง	12	12	0
รวม	424	422	-0.47

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ไตรมาส 1 ข้อมูล ณ มีนาคม 2550 ไตรมาส 2 ข้อมูล ณ มิถุนายน 2550

สำหรับการเกิดข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาท
แรงงานและข้อขัดแย้งในรอบไตรมาสที่ 2 ปี
2550 (เดือนเมษายน - มิถุนายน 2550) ข้อมูล
ประมวลผลในวันที่ 2 กรกฎาคม 2550 พบว่ามีการ
แจ้งข้อเรียกร้องทั้งสิ้น 15 แห่ง 15 ครั้ง ลูกจ้างที่
เกี่ยวข้อง 8,710 คน(ข้อมูลเบื้องต้น) ซึ่งการแจ้ง
ข้อเรียกร้องดังกล่าวมีส่วนลดลงจากไตรมาส
ที่แล้ว (เดือนมกราคม - มีนาคม 2550) ที่มีการ
แจ้งข้อเรียกร้อง 43 แห่ง 45 ครั้ง ลูกจ้าง
เกี่ยวข้อง 30,375 คน

ทั้งนี้ การแจ้งข้อเรียกร้องในไตรมาส 2
ปี 2550 เป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในกิจการเอกชน
ทั้งหมด (ร้อยละ 100.0) ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 8,710 คน

โดยกิจการการกำกับดูแลของรัฐ และสถาน
ประกอบการในภาครัฐวิสาหกิจ ไตรมาสนี้พบว่าไม่
มีการแจ้งข้อเรียกร้องใด ๆ

**ตาราง 12 การแจ้งข้อเรียกร้อง/ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง
ไตรมาส 1 และ 2 ปี 2550**

ลักษณะสถาน ประกอบการ	การแจ้งข้อเรียกร้อง			
	ไตรมาส 1/50		ไตรมาส 2/50	
	แห่ง	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง	แห่ง	ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้อง
รัฐวิสาหกิจ	0	0	0	0
เอกชน	43	30,375	15	8,710
หน่วยงานใน กำกับดูแล ของรัฐ	0	0	0	0
รวม	43	30,375	15	8,710

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : ข้อมูลประมวลผลทาง Web Application ณ 2 กรกฎาคม 2550

ข้อเรียกร้องในไตรมาส 2 ปี 2550
จำนวน 15 แห่ง ดังกล่าวสามารถยุติได้ 12 แห่ง
คิดเป็นร้อยละ 80.0 ของการแจ้งข้อเรียกร้อง
ทั้งหมดลูกจ้างเกี่ยวข้อง 4,405 คน โดยเป็นการยุติ
ด้วยระบบทวิภาคี คือไม่เกิดข้อพิพาทแรงงาน
จำนวน 5 แห่ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 810 คน
ซึ่งทั้ง 5 แห่ง สามารถตกลงกันเองได้ ส่วน
ข้อเรียกร้องที่ไม่สามารถตกลงได้โดยระบบ
ทวิภาคีและเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานมีจำนวน
7 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 3,595 คน และ
ข้อเรียกร้องที่ยังไม่ยุติอยู่ในระหว่างการเจรจา
มี 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.0 ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง
4,305 คน (ดูรายละเอียดในตารางภาคผนวก 18)

สำหรับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นใน
สถานประกอบการช่วงไตรมาส 2 ปี 2550
(เมษายน - มิถุนายน 2550) ที่พบว่ามี 7 แห่ง



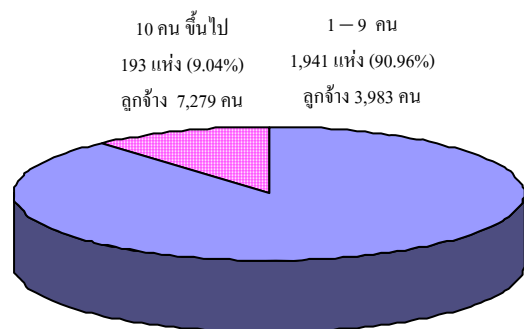
มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 3,595 คน พบว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยกว่าไตรมาส 1 ปี 2550 ที่มีจำนวน 13 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 5,246 คน ในส่วนการประนอมข้อพิพาทแรงงานไตรมาส 2 ปี 2550 นี้พบว่าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยและสามารถยุติข้อพิพาทแรงงานจนยุติได้จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 57.14 ของข้อพิพาทแรงงานทั้งหมดในไตรมาสนี้ ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 2,165 คน โดยจำแนกเป็นยุติภายใน 5 วัน มี 2 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 1,558 คน และยุติเกิน 5 วัน 2 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 607 คน ส่วนการชี้ขาดโดยบังคับและชี้ขาดโดยสมัครใจไม่มีในไตรมาสนี้ ขณะที่ข้อพิพาทแรงงานที่ยังไม่ยุติมีจำนวน 3 แห่ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 1,430 คน (รายละเอียดในตารางภาคผนวกที่ 18)

ในส่วนความขัดแย้งในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่ไม่ใช่ข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายที่เรียกว่า “ข้อขัดแย้ง” ในรอบไตรมาสที่ 2 ปี 2550 (เมษายน – มิถุนายน 2550) ได้เกิดข้อขัดแย้งในสถานประกอบการทั้งสิ้น 11 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 11,007 คน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ลดลงจากไตรมาส 1 ปี 2550 (มกราคม – มีนาคม 2550) ที่เกิดข้อขัดแย้ง 38 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 12,540 คน โดยข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในไตรมาสนี้สามารถดำเนินการให้ยุติได้ 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 63.64 ของสถานประกอบการที่เกิดข้อขัดแย้งทั้งหมด ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 3,924 คน โดยข้อขัดแย้งที่ยุติได้ดังกล่าวเป็นการยุติโดยการตกลงกันได้ทั้งหมด ข้อขัดแย้งที่ไม่ยุติมี 4 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 7,083 คน (ตารางภาคผนวก 18)

4.3 การเลิกจ้างแรงงาน

สำนักงานประกันสังคมรายงานสถานะการเลิกจ้าง ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2550 ว่าตั้งแต่เดือนเมษายน – มิถุนายน 2550 มีสถานประกอบการที่เลิกกิจการจำนวน 2,134 แห่ง ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 11,262 คน โดยส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก คือขนาด 1–9 คน ซึ่งมีจำนวน 1,941 แห่ง คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 90.96 ของสถานประกอบการที่เลิกกิจการทั้งหมด ลูกจ้างถูกเลิกจ้างจำนวน 3,983 คน คิดเป็นร้อยละ 35.37 ของจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมด ขณะที่สถานประกอบการขนาด 10 คนขึ้นไปเลิกกิจการเพียงจำนวน 193 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.04 ของสถานประกอบการที่เลิกกิจการทั้งหมด แต่มีสัดส่วนของผู้ถูกเลิกจ้าง 7,279 คน คิดเป็นร้อยละ 64.63 ของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมด

**แผนภูมิ 39 สถานประกอบการที่เลิกกิจการ/
ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง
เมษายน – มิถุนายน 2550**



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2550

อย่างไรก็ตาม เมื่อศึกษาสัดส่วนสถานประกอบที่เลิกจ้างและถูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในรอบ 6 เดือนแรกของปี 2550 (มกราคม – มิถุนายน 2550) เปรียบเทียบช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา (มกราคม – มิถุนายน 2549) พบว่าในรอบ 6 เดือนแรกของปีนี้สถานประกอบการที่เลิกจ้างสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.29 กล่าวคือ 6 เดือนแรก ปี 2549 มีสถานประกอบกิจการที่เลิกกิจการ จำนวน 7,813 แห่ง ปี 2550 สถานประกอบกิจการที่เลิกกิจการมีจำนวน 8,148 แห่ง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง 59,438 คน ซึ่งพบว่าลดลงจากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา 6,613 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 10.01

ตาราง 13 เปรียบเทียบสถานประกอบกิจการที่เลิกกิจการ/ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างช่วงเดือนมกราคม-มิถุนายน ปี 2549 และ 2550 จำแนกตามขนาดสถานประกอบกิจการ

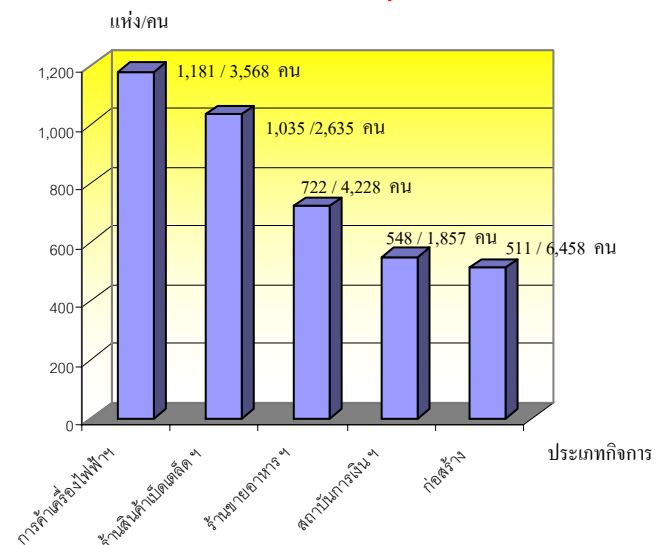
ช่วงเดือน ม.ค.- มิ.ย. ปี	ขนาดสถานประกอบกิจการ					
	1 – 9 คน		10+ คน		รวม	
	สปก. (แห่ง)	ลจ. (คน)	สปก. (แห่ง)	ลจ. (คน)	สปก. (แห่ง)	ลจ. (คน)
2549	6,885	13,207	928	52,808	7,813	66,051
2550	7,311	14,136	837	45,302	8,148	59,438

หมายเหตุ : ม.ค. – มิ.ย. 49 ข้อมูล ณ 25 มิ.ย. 2549
ม.ค. – มิ.ย. 50 ข้อมูล ณ 30 มิ.ย. 2550

เมื่อพิจารณาประเภทกิจการที่มีการเลิกจ้างในช่วง 6 เดือนแรกของ ปี 2550 (มกราคม – มิถุนายน 2550) พบว่าประเภทกิจการที่เลิกจ้างสูงสุด 5 อันดับแรกเรียงลำดับ

ได้ดังนี้ 1) ประเภทการค้าเครื่องใช้ไฟฟ้า ยานพาหนะ จำนวน 1,181 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.49 ของสถานประกอบการที่เลิกจ้างทั้งหมด ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง 3,568 คน 2) ร้านสินค้าเบ็ดเตล็ด การค้าอื่น ๆ จำนวน 1,035 แห่ง (ร้อยละ 12.70) ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง 2,635 คน 3) ร้านขายอาหาร โรงแรม ห้องเช่า จำนวน 722 แห่ง (ร้อยละ 8.86) ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง 4,228 คน 4) สถาบันการเงิน บริการด้านธุรกิจ จำนวน 548 แห่ง (ร้อยละ 6.73) ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 1,857 คน และ 5) งานก่อสร้าง จำนวน 511 แห่ง (ร้อยละ 6.27) ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง 6,458 คน

แผนภูมิ 40 สถานประกอบการที่เลิกกิจการสูงสุด 5 อันดับแรก ช่วงมกราคม – มิถุนายน 2550



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2550



4.4 การสวัสดิการแรงงาน

นอกจากการตรวจสอบสถานประกอบการ เพื่อเป็นการป้องกันและให้ความคุ้มครองแรงงานไทยเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นแล้ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยังมีการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ โดยในไตรมาส 2 ปี 2550 (เมษายน - มิถุนายน 2550 จากการประมวลผลข้อมูล ณ วันที่ 2 กรกฎาคม 2550) ได้ดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ แก่ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน รวมถึงนายจ้างเจ้าของสถานประกอบการ ดังนี้ 1) ส่งเสริมการให้บริการ ด้านสวัสดิการแรงงาน นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 1,452 แห่ง ลูกจ้างที่ได้รับประโยชน์ 196,952 คน 2) มีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน 1,260 แห่ง ผู้ได้รับการส่งเสริม 2,059 คน 3) สนับสนุนเทคนิคและวิธีการด้านสวัสดิการแรงงาน 428 แห่ง ได้รับการส่งเสริม 50,427 คน 4) ส่งเสริมมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ 382 แห่ง ผู้ได้รับการส่งเสริม 1,286 คน (5) ให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน 3 แห่ง ลูกจ้างได้ประโยชน์ 725 คน รวมเป็นสถานประกอบการที่ดำเนินการ 3,525 แห่ง ลูกจ้างได้รับประโยชน์ 251,449 คน ซึ่งมีจำนวนมากขึ้นกว่าไตรมาสที่แล้วที่มีสถานประกอบการดำเนินการ 2,503 แห่ง ลูกจ้างได้ประโยชน์ 185,396 คน

ตาราง 14 เปรียบเทียบการส่งเสริมการจัดสวัสดิการ
แรงงานไตรมาส 1 และ 2 ปี 2550

กิจกรรมที่ส่งเสริม	Q1/50		Q2/50	
	แห่ง	คน	แห่ง	คน
1. ส่งเสริมและให้บริการด้านสวัสดิการแรงงาน นอกเหนือกฎหมาย	1,304	155,169	1,452	196,952
2. ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน	781	1,419	1,260	2,059
3. สนับสนุนเทคนิคและวิชาการด้านสวัสดิการแรงงาน	265	28,568	428	50,427
4. ส่งเสริมมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ	153	240	382	1,286
5. ให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน	0	0	3	725
รวม	2,503	185,396	3,525	251,449

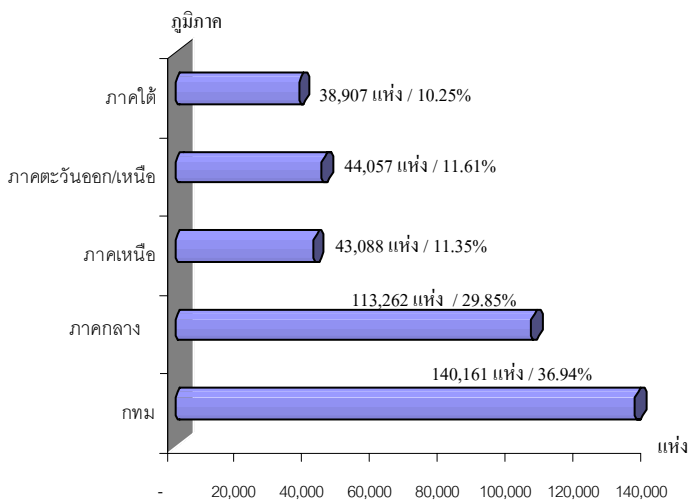
5) การประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคมเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่ดูแลผู้ใช้แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง ทั้งในยามปกติกรณีเกิดการว่างงานรวมถึงเมื่อยามเกษราอีกด้วย ซึ่งจากข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2550 พบว่ามีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมทั้งสิ้น 379,475 แห่ง เพิ่มขึ้นจากเดือนมีนาคม 2550 จำนวน 743 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.19 สำหรับผู้ประกันตนไตรมาสนี้พบว่า มีทั้งสิ้น 8,700,008 คน เพิ่มขึ้นจากเดือนมีนาคม 2550 จำนวน 31,017 คน คิดเป็นร้อยละ 0.36 โดยสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวนสูงสุดคือ 140,161 แห่ง



คิดเป็นร้อยละ 36.94 รองลงมาคือภาคกลาง มีจำนวน 113,262 แห่ง ร้อยละ 29.85 และ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 44,057 แห่ง ร้อยละ 11.61 ภูมิภาคที่มีสถานประกอบการน้อยที่สุด คือภาคใต้มีจำนวน 38,907 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.25

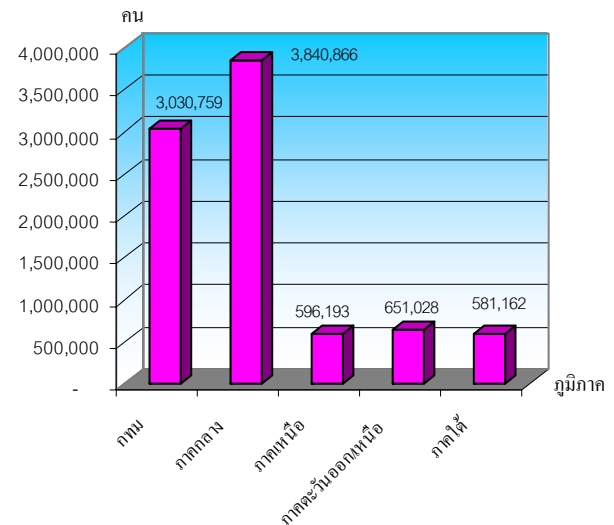
แผนภูมิ 41 สถานประกอบการ จำแนกตามภูมิภาค ณ เดือนมิถุนายน 2550



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หากพิจารณาในประเด็นของ ผู้ประกันตน พบว่าภูมิภาคที่มีผู้ประกันตน สูงสุดมีใช้กรุงเทพมหานครกลับเป็นภาคกลาง มีจำนวน 3,840,866 คน ซึ่งมีสัดส่วน ผู้ประกันตนร้อยละ 44.15 ของผู้ประกันตน ทั้งหมด รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร มีจำนวนผู้ประกันตน 3,030,759 คน คิดเป็นร้อยละ 34.84 ของผู้ประกันตนทั้งหมด ภูมิภาคที่มี ผู้ประกันตนน้อยที่สุดคือภาคใต้มี 581,162 คน คิดเป็นร้อยละ 6.68

แผนภูมิ 42 ผู้ประกันตน จำแนกตามภูมิภาค ณ เดือนมิถุนายน 2550



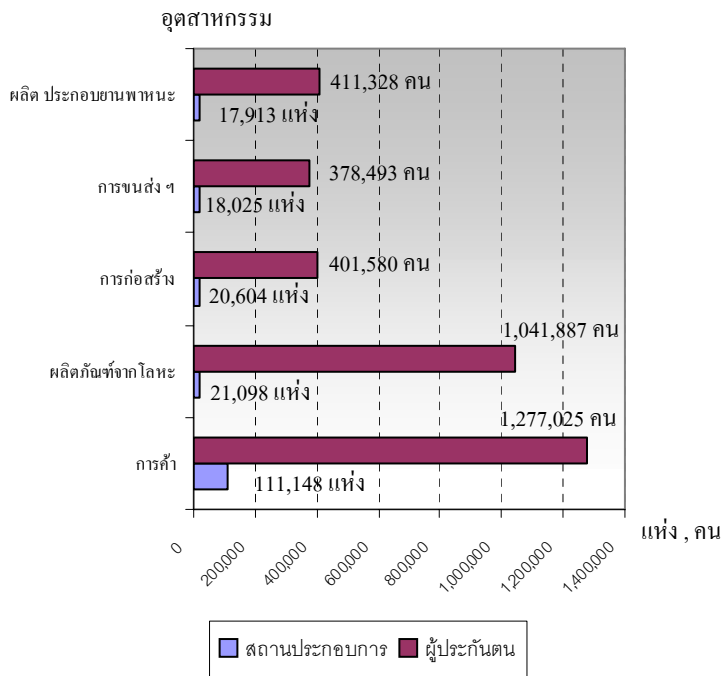
ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

เมื่อพิจารณาจำนวนสถานประกอบการ และผู้ประกันตน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ที่กำหนดตามความเสี่ยงภัยของกองทุนเงินทดแทน โดยไม่นับรวมลูกจ้างในหน่วยงานราชการและ ผู้ประกันตนสมัครใจ พบว่ามีจำนวน 351,699 แห่ง ผู้ประกันตน 8,132,323 คน โดยอุตสาหกรรมที่มี จำนวนสถานประกอบการในข่ายประกันสังคม สูงสุด 5 อันดับแรก คือ 1) การค้า มีสถาน ประกอบการ 111,148 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.60 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 1,277,025 คน 2) ผลิตภัณฑ์จากโลหะ จำนวน 21,098 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.99 ของสถาน ประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 1,041,887 คน คิดเป็นร้อยละ 12.81 ของผู้ประกันตนทั้งหมด 3) การก่อสร้าง จำนวน 20,604 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.86 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 401,580 คน 4) การขนส่งการคมนาคม 18,025 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 5.13 ของสถานประกอบการ ทั้งหมด ผู้ประกันตน 378,493 คน และ 5) ผลิต ประกอบยานพาหนะ จำนวน 17,913 แห่ง



คิดเป็นร้อยละ 5.09 ของสถานประกอบการทั้งหมด ผู้ประกันตน 411,328 คน

แผนภูมิ 43 สถานประกอบการและผู้ประกันตนจำแนกตามอุตสาหกรรม (5 อันดับแรก) ณ เดือนมิถุนายน 2550



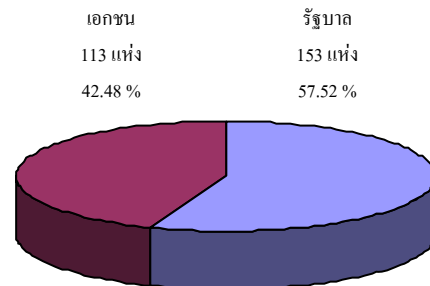
ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หมายเหตุ: ประเภทอุตสาหกรรมตามความเสี่งภัยของกองทุนเงินทดแทน

ข้อมูลสำนักงานประกันสังคม ณ เดือนมิถุนายน 2550 รายงานจำนวนสถานพยาบาลพบว่าสถานพยาบาลหลักในสังกัดประกันสังคมมีจำนวน 266 แห่ง เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาลจำนวน 153 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 57.52 ของสถานพยาบาลทั้งหมด และสถานพยาบาลเอกชนมีจำนวน 113 แห่ง (ร้อยละ 42.48) นอกจากนี้สำนักงานประกันสังคมยังได้พยายามขยายการบริการให้ทั่วถึงยิ่งขึ้น โดยมีการให้บริการในสถานพยาบาลเครือข่าย ซึ่งในปัจจุบันโรงพยาบาลเครือข่ายโรงพยาบาลภาครัฐมี 944 แห่ง (ร้อยละ 37.31) และเครือข่ายโรงพยาบาลเอกชนมี 1,586 แห่ง (ร้อยละ

62.69) รวมจำนวนเครือข่ายสถานพยาบาลทั้งสิ้น 2,530 แห่ง

แผนภูมิ 44 จำนวนสถานพยาบาลหลักในสังกัดประกันสังคม ไตรมาส 2 ปี 2550



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

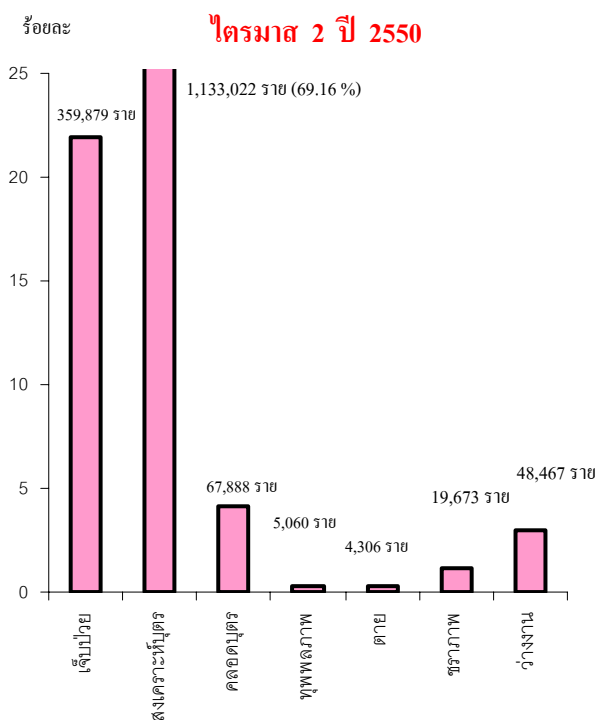
สำหรับด้านสถานะเงินกองทุนพบว่ากองทุนเงินทดแทน ณ สิ้นเดือนมีนาคม 2550 มีเงินกองทุนจำนวน 18,890 ล้านบาท ส่วนสถานะของกองทุนประกันสังคมในปัจจุบัน ณ สิ้นเดือนพฤษภาคม 2550 มีเงินกองทุน 473,746 ล้านบาท โดยจำแนกเป็น 1) กองทุน 2 กรณี (กรณีสงเคราะห์บุตร ชราภาพ) มีจำนวน 79,285 ล้านบาท (ร้อยละ 16.74) 2) กองทุน 4 กรณี (เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย) มีจำนวน 367,933 ล้านบาท (ร้อยละ 77.66) และ 3) กรณีว่างงานมี 26,528 ล้านบาท (ร้อยละ 5.60)

ในช่วงไตรมาส 2 ปี 2550 (เมษายน – มิถุนายน 2550) จำนวนการให้บริการของกองทุนประกันสังคม พิจารณาตามประเภทของประโยชน์ทดแทน ซึ่งมี 7 กรณีได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงานพบว่า จำนวนผู้ให้บริการมีทั้งสิ้น 1,638,295 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.83 ของผู้ประกันตนทั้งหมด ซึ่งจำนวนผู้ให้บริการในไตรมาสนี้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.49 (เพิ่มขึ้น 39,878 คน) จากไตรมาสที่แล้วที่มี



จำนวน 1,598,417 คน สำหรับประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนใช้บริการสูงสุดในไตรมาสนี้ได้แก่ กรณีสงเคราะห์บุตร มีผู้ประกันตนใช้บริการ 1,133,022 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.16 ของผู้ให้บริการทั้งหมด รองลงมาได้แก่กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร และว่างงาน โดยมีสัดส่วนร้อยละ 21.97 (359,879 คน) 4.14 (67,888 คน) และ 2.96 (48,467 คน) ตามลำดับ

แผนภูมิ 45 ผู้ประกันตนที่ใช้บริการกองทุนประกันสังคม จำแนกตามประเภทประโยชน์ทดแทน

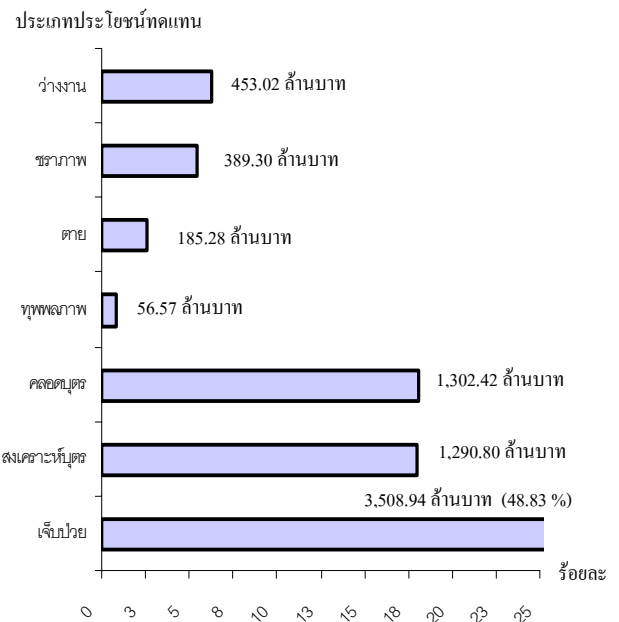


ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หากพิจารณาตามปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน จะพบว่าการจ่ายเงินทั้งสิ้น 7,186.33 ล้านบาท โดยกรณีเจ็บป่วยมีการจ่ายเงินสูงสุดถึง 3,508.94 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 48.83 ของเงินประโยชน์ทดแทนที่จ่าย รองลงมาคือกรณีคลอดบุตร จ่ายเงินประโยชน์ทดแทน 1,302.42 ล้านบาท (ร้อยละ 18.12) และ

กรณีสงเคราะห์บุตร 1,290.80 ล้านบาท (ร้อยละ 17.96)

แผนภูมิ 46 การจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนจำแนกตามประเภทประโยชน์ทดแทน ไตรมาส 2 ปี 2550

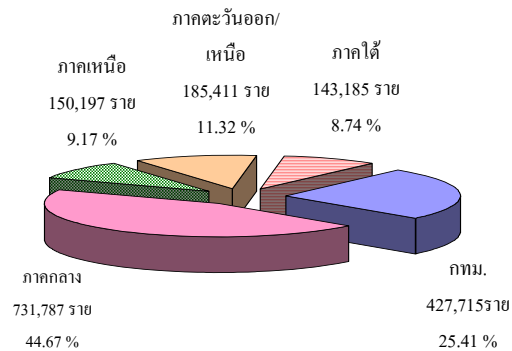


ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

เมื่อพิจารณาตามภูมิภาคที่มีการใช้บริการกองทุนประกันสังคมโดยพิจารณาจากจำนวนผู้ให้บริการพบว่า ผู้ประกันตนเขตภาคกลางใช้บริการกองทุนสูงสุดคือจำนวน 731,787 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.67 ของผู้ประกันตนที่ใช้บริการทั้งหมด รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร 427,715 ราย (ร้อยละ 25.41) และภาคตะวันออก เชียงเหนือ 185,411 ราย (ร้อยละ 11.32) สำหรับภาคเหนือและภาคใต้ มีสัดส่วนของผู้ประกันตนที่ใช้บริการกองทุนประกันสังคมในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคือภาคเหนือ มีผู้ให้บริการ 150,197 ราย (ร้อยละ 9.17) ส่วนภาคใต้มีจำนวน 143,185 ราย (ร้อยละ 8.74)



แผนภูมิ 47 ผู้ใช้บริการจำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 2 ปี 2550

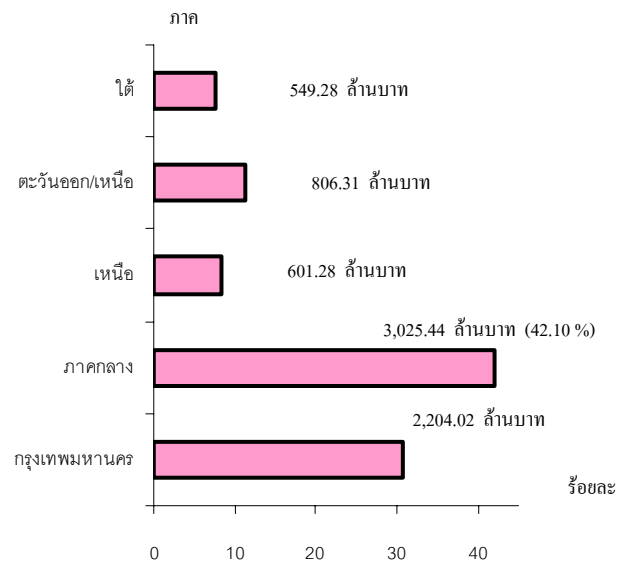


ที่มา : สำนักงานประกันสังคม


ในส่วนการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน ซึ่งมีการจ่ายในไตรมาส 2 ปี 2550 จำนวน 7,186.33 ล้านบาท พิจารณาตามภูมิภาคพบว่าภูมิภาคที่มีการจ่ายเงินสูงสุด คือ ภาคกลางมีการจ่ายเงินทั้งสิ้น 3,025.44 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 42.10 ของการจ่ายเงินทั้งสิ้น รองลงมาคือ กรุงเทพมหานคร จำนวน 2,204.02 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ

30.67 ของการจ่ายเงินทั้งสิ้น และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 806.31 ล้านบาท (ร้อยละ 11.22 ของการจ่ายเงินทั้งสิ้น)

แผนภูมิ 48 เงินประโยชน์ทดแทนที่จ่ายจำแนกตามภูมิภาค ไตรมาส 2 ปี 2550



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม



สะกิดต่อมฮา!!

อะไรก็ได้

ชาย : เราจะกินอะไรกันดีจ๊ะ

ชาย : กินสเต็กกับแกงจืดกันนะ

ชาย : ก็ได้ ขึ้นกิน อาหาร เสนวนกันมั๊ย

ชาย : ขึ้นแต่กินแนะนำว่ากินชีฟูดดีกว่ามะ

ชาย : ขึ้นตัวเองจะกินอะไรละ

หญิง : อะไรก็ได้จ้ะ

หญิง : ไม่ได้ดีกว่า กินแล้วสิวะขึ้นนะตัวเอง

หญิง : เมื่อวานก็กิน วันนี้จាកินอีกแนวขอ

หญิง : อาหารทะเลไม่ได้มั๊ย กินแล้วท้องเสียอะ

หญิง : ก็บอกแล้วไยอะไรก็ได้ ^^

ชาย : ?????? (จะได้กินมั๊ยเนี่ย)



ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน

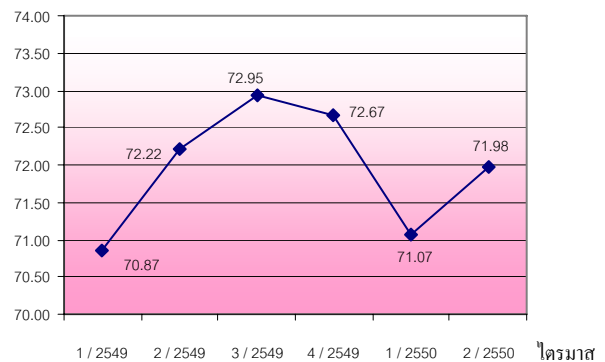
ตัวชี้วัดด้านแรงงานเป็นดัชนีที่แสดงถึงสถานการณ์ด้านแรงงาน ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง สถานการณ์แรงงานไตรมาส 2 ปี 2550 (เมษายน – มิถุนายน 2550) ฉบับนี้จึงขอเสนอตัวชี้วัดภาวะแรงงานตามลำดับ ดังนี้

1) อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงสภาพกำลังแรงงานในตลาดแรงงานเมื่อเทียบกับประชากรวัยแรงงานทั้งหมด โดยคำนวณจากกำลังแรงงานรวมใน 3 กลุ่ม ซึ่งได้แก่ กลุ่มผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้รอฤดูกาล เทียบกับประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งพบว่าในไตรมาส 2 ปี 2550 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมีอัตราร้อยละ 71.98 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วที่มีอัตราร้อยละ 71.07 ทั้งนี้เพราะไตรมาสนี้เริ่มเข้าสู่ฤดูเพาะปลูกจึงเกิดการจ้างงานสูงขึ้น ประกอบกับกำลังแรงงานที่สำเร็จการศึกษาและเริ่มเข้ามาสู่ตลาดแรงงานจึงน่าจะทำให้อัตราการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้วร้อยละ 1.28 อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา พบว่ามีอัตราลดลงร้อยละ 0.33 จากที่มีอัตรา 72.22 สืบเนื่องจากเศรษฐกิจในไตรมาสนี้มีการชะลอตัวลงโดยมีสาเหตุมาจากปัจจัยทางการเมือง ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง การตัดสินใจยุบพรรคการเมืองเป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวบั่นทอน ความ

เชื่อมั่นของผู้บริโภคและนักลงทุน ประกอบกับค่าเงินบาทที่แข็งค่าและปัญหาราคาน้ำมันที่สูงขึ้น ทำให้นักลงทุนเกิดการชะลอการลงทุน อย่างไรก็ตาม คาดการณ์ว่าไตรมาสหน้าคือไตรมาส 3 ปี 2550 อัตราการมีส่วนร่วมน่าจะสูงขึ้น เนื่องจากเป็นช่วงฤดูการเกษตรอย่างเต็มรูปแบบ ประกอบกับภาครัฐเร่งกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ รวมทั้งการอนุมัติโครงการรถไฟฟ้าสายต่าง ๆ เพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้ยังต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อการลงทุน อาทิ ค่าเงินบาทที่แข็งค่าอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมาตรการต่าง ๆ ที่รัฐใช้เพื่อแก้ปัญหาและกระตุ้นเศรษฐกิจ

แผนภูมิ 1 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน
ร้อยละ



ที่มา : ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

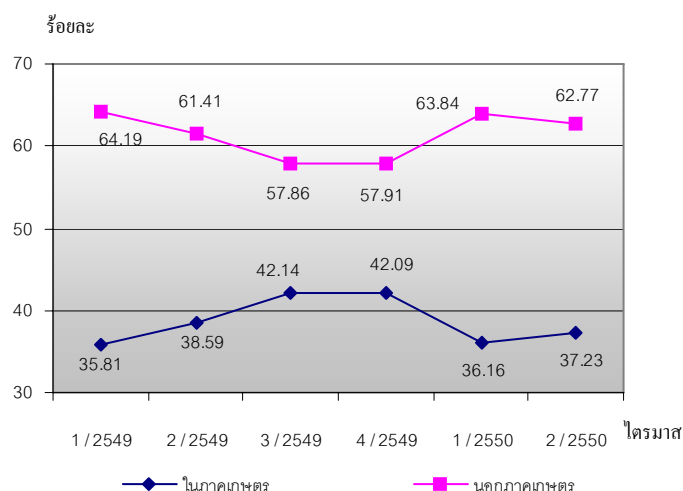
หมายเหตุ : อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน = $\frac{\text{กำลังแรงงาน} \times 100}{\text{ประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป}}$



2) อัตราการจ้างงาน

อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงานเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นภาวะการจ้างงานในตลาดแรงงานว่ามีสัดส่วนมากน้อยเพียงใด สำหรับอัตราการจ้างงานในภาคเกษตรซึ่งคำนวณจากผู้มีงานทำในภาคเกษตรต่อกำลังแรงงานที่มีงานทำ ในไตรมาส 2 ปี 2550 พบว่าอัตราการจ้างงานในภาคเกษตรมีอัตราร้อยละ 37.23 โดยเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมา จะพบว่าอัตราการจ้างงานในภาคเกษตรมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.96 จาก ไตรมาสที่แล้วที่มีร้อยละ 36.16 เนื่องจากไตรมาสนี้เริ่มเข้าสู่ฤดูเพาะปลูกผู้ใช้แรงงานจึงเริ่มทยอยเคลื่อนย้ายเข้าไปอยู่ภาคเกษตรกรรม อย่างไรก็ตาม ไตรมาส 2 นี้เป็นช่วงต้นฤดู จึงทำให้ตัวเลขไม่ขยับสูงมากนัก(แผนภูมิ 2) และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา พบว่ามีสัดส่วนลดลงร้อยละ 3.52 โดยที่ ไตรมาส 2 ปี 2549 มีอัตราร้อยละ 38.59 ส่วนอัตราการจ้างงานนอกภาคเกษตรก็มีสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 1.68 จากไตรมาสที่แล้วกล่าวคือ ไตรมาส 1 ปี 2550 มีอัตรา 63.84 ลดลงเป็น 62.77 ในไตรมาส 2 ปี 2550 โดยมีเหตุผลจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคอุตสาหกรรมสู่ภาคเกษตรกรรมดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งอัตราการจ้างงานนอกภาคเกษตรกรรมไตรมาสนี้สูงขึ้นร้อยละ 2.21 จากไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา

แผนภูมิ 2 อัตราการจ้างงานใน/นอกภาคเกษตร



ที่มา : ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ

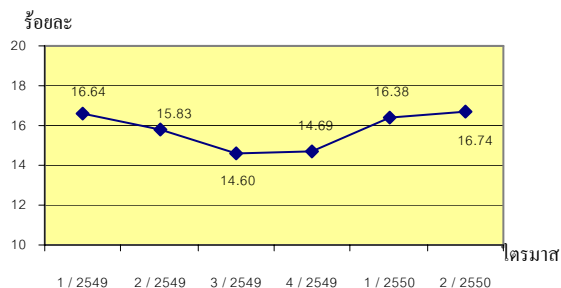
ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน

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

เมื่อพิจารณาอัตราการจ้างงานเฉพาะในส่วนภาคอุตสาหกรรมการผลิต โดยคำนวณจากจำนวนผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมการผลิตเปรียบเทียบกับจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดจะพบว่าอัตราการจ้างงานในภาคการผลิตมีอัตรา 16.74 ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.20 จากไตรมาสที่ 1 ปี 2550 ที่มีอัตรา 16.38 อันเนื่องมาจากปัจจัยฤดูกาลที่แรงงานภาคเกษตรเคลื่อนย้ายมาทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ทำให้การจ้างงานในภาคการผลิตเพิ่มขึ้นและเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาพบว่ามีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.75 จากไตรมาส 2 ปี 2549 ที่มีอัตรา 15.83 จึงแสดงให้เห็นว่าการเพิ่มขึ้นหรือลดลงเป็นผลจากปัจจัยฤดูกาล ปรากฏรายละเอียดตามแผนภูมิ 3

แผนภูมิ 3 อัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรม

การผลิต



ที่มา: ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ :

อัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมการผลิต =

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

โดยสรุปในภาพรวมจะพบว่าอัตราการจ้างงานหรือการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประเทศไทย จะมีลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานแบบเป็นวัฏจักรหรือวงจร ทั้งนี้ เพราะประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ประชากรซึ่งเป็นกำลังแรงงานของประเทศจะอาศัยอยู่ในภาคส่วนของเกษตรกรรมเพื่อช่วยครัวเรือนในการทำเกษตรเป็นส่วนใหญ่ เมื่อหมดฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตก็จะเคลื่อนย้ายไปหางานทำในภาคอุตสาหกรรมและจะเคลื่อนย้ายกลับมากลางเกษตรกรรมอีกครั้งในฤดูเพาะปลูก วนเวียนในลักษณะเช่นนี้เป็นวัฏจักรทุกปี จึงอาจส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานในบางฤดูกาล

3) อัตราการบรรจุนาน

อัตราการบรรจุนานในแต่ละไตรมาสเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงการเคลื่อนไหวของภาวการณ์ด้านแรงงาน ซึ่งสามารถศึกษา

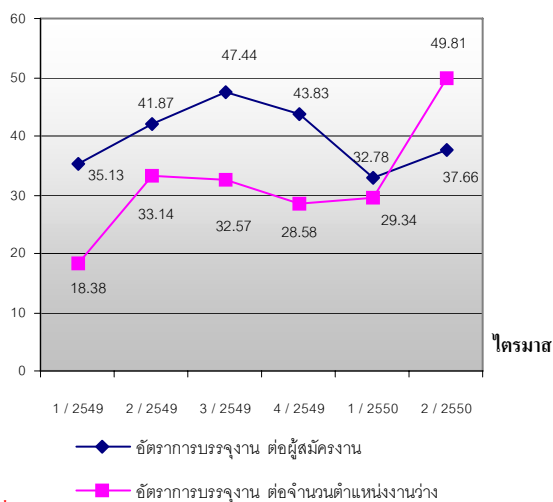
วิเคราะห์กับจำนวนตำแหน่งงานว่าง และจำนวนผู้สมัครงาน โดยเมื่อวิเคราะห์จำนวนการบรรจุนานที่กรมการจัดหางานดำเนินการเทียบกับจำนวนตำแหน่งงานว่างที่แจ้งผ่านกรมการจัดหางานจะพบว่า อัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่างไตรมาส 2 ปี 2550 อยู่ที่ร้อยละ 49.81 โดยมีอัตราเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ผ่านมาถึงร้อยละ 69.76 (ไตรมาส 1 ปี 2550 มีอัตราร้อยละ 29.34) และมีสัดส่วนที่สูงขึ้นร้อยละ 50.30 เมื่อกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาที่มีร้อยละ 33.14 (แผนภูมิ 4)การที่อัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่างมีสัดส่วนสูงขึ้นอย่างมากเป็นเพราะตำแหน่งงานว่างในไตรมาสนี้ มีจำนวนน้อยกว่าไตรมาสที่แล้วถึง 41,209 อัตราจึงทำให้ผู้สมัครงานมีโอกาสได้งานทำหรือได้รับการบรรจุนานมากกว่าไตรมาสที่แล้ว ประกอบกับช่วงเวลาดังกล่าวเป็นช่วงที่สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงาน และเริ่มเข้าฤดูเพาะปลูก จึงทำให้มีแรงงานในตลาดสูงขึ้นตาม

อย่างไรก็ตามเมื่อศึกษาสัดส่วนของผู้บรรจุนานกับจำนวนผู้สมัครในไตรมาสนี้ที่มีอัตราร้อยละ 37.66 จะพบว่า มีอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 14.89 จากไตรมาสที่แล้วที่มีอัตรา 32.78 แต่เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันกับปีที่ผ่านมาพบว่ามีส่วนที่ลดลงร้อยละ 10.05 ซึ่งอัตราการบรรจุนานดังกล่าวพบว่าผู้สมัครงาน 3 คนมีโอกาสได้รับงานทำ 1 คนสะท้อนให้เห็นว่าคุณสมบัติของผู้สมัครยังไม่ตรงตามความต้องการของเจ้าของสถานประกอบการ จึงควรได้มีการศึกษาคุณภาพ



ฝีมือหรือคุณสมบัติของแรงงานที่เข้าของธุรกิจ
พึงประสงค์ เพื่อปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง ซึ่งประเด็นนี้ในปี 2550
กระทรวงแรงงานจะมีการดำเนินการศึกษา
คุณภาพฝีมือของผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ เพื่อ
ส่งผลการศึกษาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
พิจารณาปรับหลักสูตร หรือพัฒนาศักยภาพให้
ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานต่อไป

**แผนภูมิ 4 อัตราการบรรจุงานต่อผู้สมัครงาน/
ร้อยละ ตำแหน่งงานว่าง**



ที่มา: ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
หมายเหตุ :

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

4) อัตราการว่างงาน

การศึกษาอัตราการว่างงานในปีที่ผ่านมา
จะพบว่าอัตราว่างงานของประเทศไทยแต่ละ
ไตรมาสจะปรับตัวสูงขึ้นและลดลงตามปัจจัยใน
เรื่องฤดูกาล เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศ
เกษตรกรรม ไตรมาส 1 เป็นช่วงฤดูแล้งนอก

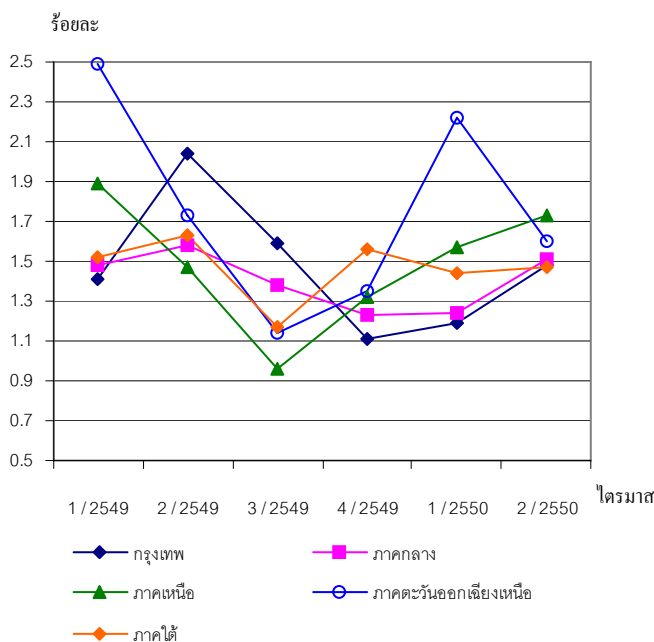
ฤดูกาลเกษตรหรือนอกฤดูเก็บเกี่ยว ส่งผลให้
แรงงานในภาคเกษตรว่างงาน อัตราการว่างงาน
ในไตรมาส 1 จึงสูงและเริ่มลดลงในไตรมาส 2
เพราะเป็นช่วงเริ่มต้นเข้าสู่ฤดูกาลเกษตร สำหรับ
ไตรมาส 3 เป็นช่วงฤดูกาลเกษตร ประกอบกับ
กำลังแรงงานใหม่ที่สำเร็จการศึกษาเริ่มเข้าสู่
ตลาดแรงงานจึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการ
ว่างงานที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัดและอัตราการ
ว่างงานจะเริ่มขยับตัวสูงขึ้นอีกเล็กน้อยใน
ไตรมาส 4 เนื่องจากไตรมาส 4 เป็นช่วงฤดู
เก็บเกี่ยวยังต้องใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมอยู่
(แผนภูมิ 5) ดังนั้นอัตราการว่างงานจึงเป็น
เครื่องชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยฤดูกาล
นอกจากนี้อัตราการว่างงานจะเกี่ยวข้องกับภาวะ
เศรษฐกิจและพื้นที่ กล่าวคือ แรงงานจะมีการ
เคลื่อนย้ายสู่ภาคเกษตรในไตรมาสที่เป็นฤดู
เพาะปลูก พื้นที่การเกษตรจะมีอัตราว่างงานต่ำ
ขณะที่พื้นที่ตั้งของอุตสาหกรรมจะมีอัตราว่างงานสูง
อย่างไรก็ตามในไตรมาส 2 นี้อัตราการว่างงาน
ภาพรวมควรลดลงจากไตรมาสที่แล้ว เพราะ
ปัจจัยฤดูกาล แต่กลับทรงตัวอยู่ในอัตราใกล้เคียง
กับไตรมาสที่แล้วคือ ร้อยละ 1.57 (ไตรมาส 1
ปี 2550 ร้อยละ 1.63) อาจเป็นผลมาจากภาวะ
เศรษฐกิจในไตรมาสนี้เริ่มเข้าสู่ภาวะชะงักงัน
จากปัญหาการเมืองและปัจจัยอื่นๆ โดยเฉพาะ
เศรษฐกิจ และคาดว่าปัจจัยดังกล่าวอาจมี
ผลกระทบต่ออัตราว่างงานในไตรมาสต่อไป

สำหรับอัตราว่างงานภาพรวมของ
ประเทศในไตรมาสที่ 2 ปี 2550 มีอัตรา 1.57
โดยภาคเหนือมีอัตราการว่างงานสูงสุด อยู่ที่



ร้อยละ 1.73 รองลงมาคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 1.60 และภาคกลางร้อยละ 1.51 ส่วนภาคที่มีการว่างงานน้อยที่สุดในไตรมาสนี้คือภาคใต้ร้อยละ 1.47 ซึ่งใกล้เคียงกับอัตราว่างงานของกรุงเทพมหานครที่มีร้อยละ 1.48 (ตารางภาคผนวก 20) หากพิจารณาความเคลื่อนไหวของอัตราการว่างงาน พบว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการเคลื่อนไหวเรื่องของการว่างงานสูงสุดเนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานเกษตรกรรม เมื่อเสร็จสิ้นจากการเกษตรจะเคลื่อนย้ายเข้าสู่เมือง จึงส่งผลให้อัตรามีการเปลี่ยนแปลงขึ้นและลงอย่างมาก ดังแผนภูมิ 5

แผนภูมิ 5 อัตราการว่างงานจำแนกตามภูมิภาค



ที่มา : ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

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

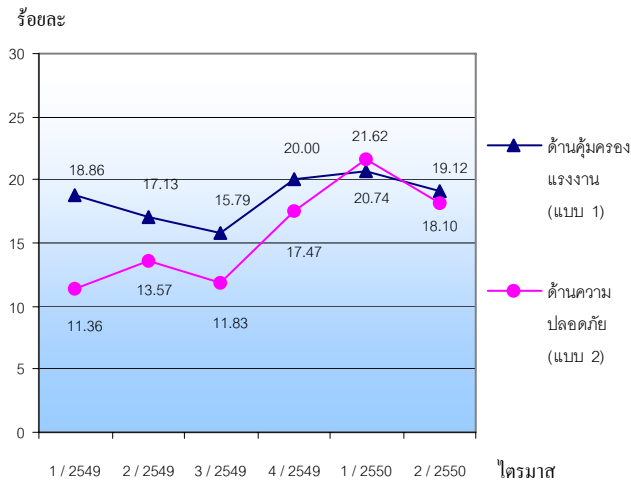
5) อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการ

อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการ เป็นตัวบ่งบอกตัวหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นถึงภาวการณ์ด้านแรงงาน หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดสูงย่อมส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน และส่งผลถึงคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานตามมา สำหรับอัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการในการนำเสนอครั้งนี้ สามารถจำแนกได้เป็นการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งพบว่าอัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการต่อจำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจทั้งหมดในไตรมาส 2 ปี 2550 มีอัตรา 19.12 ซึ่งมีสัดส่วนลดลงจากไตรมาส 1 ปี 2550 ที่มีอัตรา 20.74 แต่เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ 11.62 (แผนภูมิ 6) ทั้งนี้ การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของข้อบังคับการทำงาน ซึ่งกฎหมายกำหนดว่าสถานประกอบการต้องมีข้อบังคับการทำงาน เช่น การกำหนดวันเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด และประกาศให้ลูกจ้างทราบ พร้อมทั้งทำสำเนาแจ้งให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบ แต่สถานประกอบการหลายแห่งไม่ทราบหรือทราบไม่ครบทุกขั้นตอน จึงพบปัญหาไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่มีจำนวนมาก



อย่างไรก็ตามได้มีการแนะนำให้ดำเนินการให้ถูกต้องตามข้อกำหนด ส่วนอัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานพบว่าไตรมาส 2 ปี 2550 มีอัตรา 18.10 ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้วที่มีอัตรา 21.62 (แผนภูมิ 6)

แผนภูมิ 6 อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการ



ที่มา : ข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ :

อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการ =

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

 อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดความปลอดภัยของสถานประกอบการ =

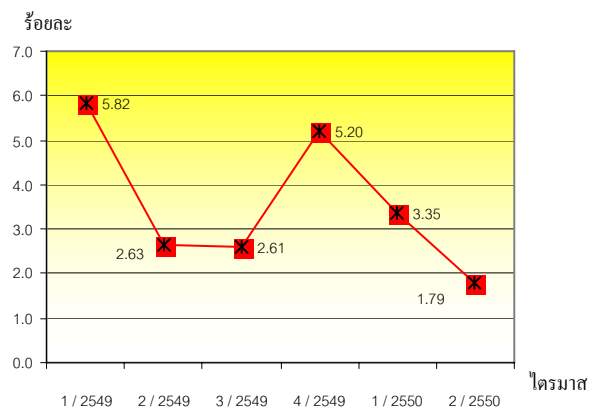
$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบการที่ทำผิดกฎหมายความปลอดภัย} \times 100}{\text{จำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจกฎหมายความปลอดภัย}}$$

6) อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงาน/ข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

การเกิดข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การเปลี่ยนแปลงของอัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงานจะแสดงให้เห็นถึงทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่ามีทิศทางหรือ

แนวโน้มไปในทางใด การเกิดข้อพิพาทแรงงานนั้น มีผลมาจากการที่ถูกจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง และหากไม่สามารถยุติหรือตกลงกันได้ก็จะเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้น สำหรับอัตราสถานประกอบการที่เกิดข้อพิพาทแรงงานต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง พบว่าในช่วงปี 2549 ถึงปัจจุบันมีอัตราในช่วง 1.79—5.82 แสดงว่าสถานประกอบการจำนวน 100,000 แห่ง มีการเกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่าง 1-6 แห่ง โดยไตรมาสที่ 2 ปี 2550 มีอัตรา 1.79 ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่แล้วที่มีอัตรา 3.35 และเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาพบว่ามีสัดส่วนลดลงจากไตรมาส 2 ปี 2549 ที่มีร้อยละ 2.63

แผนภูมิ 7 อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบการต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง



ที่มา : ข้อมูล กรมสวัสดิการและคุ้มครอง

ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ :

อัตราการเกิดข้อพิพาทต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง =

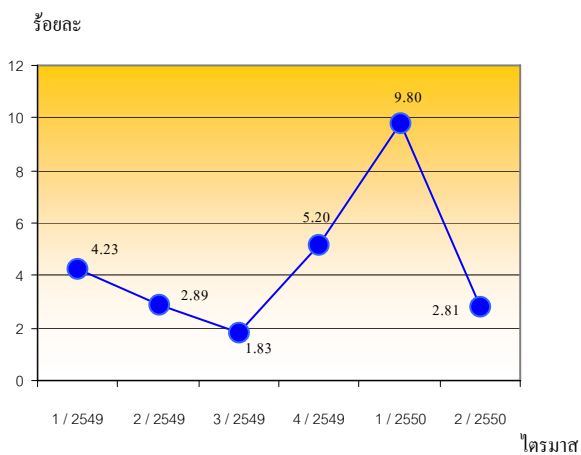
$$\frac{\text{สถานประกอบการที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน} \times 100,000}{\text{สถานประกอบการทั้งหมด}}$$

สำหรับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ ซึ่งเกิดจากความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง



ที่มีใช้ข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงาน เป็นตัวชี้วัดอีกตัวหนึ่งที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ โดยอัตราการเกิด ข้อขัดแย้งในสถานประกอบการต่อสถาน ประกอบการ 100,000 แห่ง ในรอบปีที่ผ่านมา นับจากไตรมาส 1 ปี 2549 จนถึงไตรมาส 2 ของปี 2550 มีอัตราอยู่ในช่วง 1.83 – 9.80 กล่าวคือในสถานประกอบการ 100,000 แห่งเกิดข้อขัดแย้งประมาณ 2 - 10 แห่ง และ เมื่อพิจารณาความเคลื่อนไหวจากไตรมาส 1 ปี 2549 แล้ว พบว่ามีอัตรา โดยมีอัตรา 4.23 2.89 1.83 5.20 9.80 และ 2.81 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 8 อัตราการเกิดข้อขัดแย้ง ในสถานประกอบการต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง



ที่มา : ข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

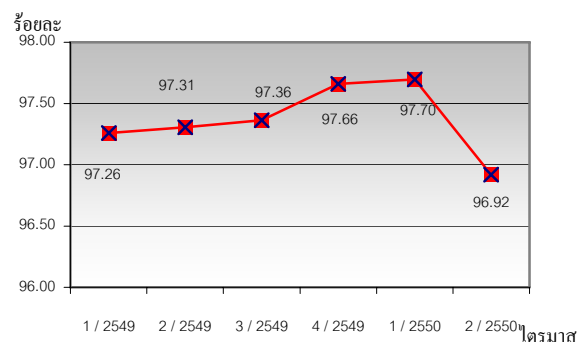
หมายเหตุ :

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

7) อัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม

ในส่วนอัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม โดยการศึกษาจากจำนวนสถานประกอบการในระบบประกันสังคมเปรียบเทียบกับจำนวนสถานประกอบการทั้งหมดซึ่งเป็นข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่าสัดส่วนของสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม มีการเปลี่ยนแปลงจากไตรมาส 1 ปี 2549 - ไตรมาส 2 ปี 2550 ดังนี้ 97.26 97.31 97.36 97.66 97.7 และ 96.92 จะเห็นได้ว่าอัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมมีสัดส่วนที่สูงขึ้นตามลำดับ ยกเว้นในไตรมาสที่มีสัดส่วนลดลงอาจเนื่องมาจากภาวะการชะลอการลงทุนของนักลงทุน อันมีผลจากปัจจัยเสี่ยงทางการเมือง ความเสี่ยงในเรื่องเงินบาทที่แข็งค่า รวมทั้ง ความเสี่ยงปัญหาค่าราคาน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้น

แผนภูมิ 9 อัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม



หมายเหตุ :

อัตราสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม =

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

ที่มา : * ข้อมูลสำนักงานประกันสังคม

** ข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ประมวลผลโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



อัตรากำลังขั้นต่ำใหม่ ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550

ค่าจ้างขั้นต่ำ (บาท)	พื้นที่ (จังหวัด)
191	กรุงเทพมหานคร นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
186	ภูเก็ต
172	ชลบุรี
168	สระบุรี
162	นครราชสีมา
161	ระยอง
160	ฉะเชิงเทรา พระนครศรีอยุธยา และระนอง
159	เชียงใหม่ และพังงา
156	กระบี่ และ เพชรบุรี
155	กาญจนบุรี จันทบุรี และ ตพบุรี
154	ราชบุรี สมุทรสงคราม และสระแก้ว
152	ตรัง ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี สงขลา สิงห์บุรี และอ่างทอง
150	เลย และ อุดรธานี
149	ชุมพร ตราด ลำปาง ลำพูน สุโขทัย และสุพรรณบุรี
148	กาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม นครศรีธรรมราช นราธิวาส นุรีรัมย์ ปัตตานี ยะลา สตูล และหนองคาย
147	กำแพงเพชร ดาก นครนายก นครสวรรค์ พัทลุง พิชณุโลก เพชรบูรณ์ สุราษฎร์ธานี และอุดรดิตถ์
146	ชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ สกลนคร หนองบัวลำภู และอุทัยธานี
145	พิจิตร แม่ฮ่องสอน สุรินทร์ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ
144	พะเยา และแพร่
143	น่าน *หมายเหตุ : อัตรากำลังขั้นต่ำพื้นฐานเป็นเงินวันละ 143 บาท

การบริหารแรงงานเชิงรุกของสิงคโปร์

โดย โกวิทย์ บุรพพานินทร์

ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

1. สิงคโปร์ปัจจุบันบริหารแรงงานเชิงรุก (Progressive Labour Practices)

2. วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงาน สิงคโปร์ (Ministry of Manpower) มุ่งประสงค์

- การมีกำลังแรงงานที่ดีเลิศ (Great Workforce)

- การมีสถานประกอบการ (ที่ทำงาน) ที่ดีเลิศ (Great Workplace)

3. ภายใต้การบริหารแรงงานเชิงรุก สิงคโปร์ มุ่งประสงค์จะสร้างและบรรลุถึง (1) การสร้างสถานประกอบการให้เป็นสถานที่น่าทำงานที่สุด (Great Place to Work) (2) การสร้างกำลังแรงงานให้สามารถมีงานทำตลอดชีวิต เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Lifelong Employability for Economic Security) (3) การมีกำลังแรงงานที่มีสมรรถภาพแข่งขันกับใครก็ได้ทั่วโลก (Globally Competitive Workforce)

4. การสร้างสถานประกอบการให้เป็นสถานที่น่าทำงาน ภายใต้กรอบนี้สิงคโปร์มุ่งส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีเอกภาพตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือไตรภาคี (Harmonious Labour Relations & Tripartite Cooperation)

4.1 ระบบแรงงานสัมพันธ์ของสิงคโปร์ มีพัฒนาการที่น่าสนใจโดยมีการเปลี่ยนแปลงจากระบบแรงงานสัมพันธ์แบบเผชิญหน้าไปสู่ความร่วมมือ ดังตาราง

อดีต	ปัจจุบัน
- การเผชิญหน้า (Confrontation)	- การร่วมมือซึ่งกันและกัน (Cooperation)
- การมีสภาพการจ้างที่ไม่ดี (Poor Employment Conditions)	- ใช้แนวทางความร่วมมือผ่านระบบการร่วมเจรจาต่อรอง
- การมีผลผลิตต่ำ (Low Productivity)	- การเพิ่มค่าจ้างอย่างมีขั้นตอน (Orderly Wage Income)
- การมีปัญหการว่างงาน (Unemployment)	- การมีระบบการทำงานแบบ Team Work และการเพิ่มผลผลิต
- ความวุ่นวายทางสังคม (Social Unrest)	- การมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ เพื่อลดปัญหาการตกงาน
- บรรยากาศการลงทุนต่ำ (Poor Investment Climate)	- ระดับการมีงานทำสูง
- ความถดถอยทางเศรษฐกิจ	- มาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่า (Higher Standard of Living)

4.2 ระบบเศรษฐกิจสิงคโปร์ เริ่มจาก

การผลิตที่มุ่งใช้แรงงานเป็นหลัก → การผลิตที่อาศัยเครื่องจักร/อุปกรณ์ → การผลิตที่อาศัยความรู้

* Labour Intensive > *Capital Intensive > *Knowledge Intensive
(A) (B) (C)

(A) ช่วงทศวรรษที่ 60 มุ่งสร้างอุตสาหกรรมพื้นฐานซึ่งอาศัยแรงงาน (เช่น สิ่งทอ/เครื่องนุ่งห่ม/ไม้) เพื่อสร้างงานและแก้ไขปัญหาการว่างงาน

(B) ช่วงทศวรรษที่ 70 – 80 มุ่งเน้นแรงงานฝีมือและอุตสาหกรรมที่อาศัยทักษะ เช่น คอมพิวเตอร์ เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนนำไปสู่การมีรายได้ และผลผลิตที่เพิ่มขึ้น



(C) ช่วงทศวรรษที่ 90 เป็นต้นมา มุ่งสร้างอุตสาหกรรมและกำลังคนที่ใช้ความรู้ความชำนาญโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมที่เพิ่มมูลค่าเพิ่มมาก ๆ เช่น วิจัยพัฒนา software/biotech/aerospace)

4.3 การเปลี่ยนผ่านในเรื่องระบบแรงงานสัมพันธ์ สิงคโปร์ได้พัฒนาส่งเสริมความมีเอกภาพทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในช่วง 3 ทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้เป็นประเทศที่ปลอดจากการนัดหยุดงานนับตั้งแต่ปี 1986 เป็นต้นมา ที่สำคัญภายใต้กรอบดังกล่าวได้นำไปสู่การปรับปรุงสภาพการจ้าง และการมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง อันก่อให้เกิดการสร้างงาน/การมีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของลูกจ้าง เพราะฉะนั้นในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ สิงคโปร์ได้ก้าวจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในรูปแบบที่เลวร้ายไปสู่ความร่วมมือ และท้ายสุดการมุ่งตรงไปสู่ระบบแรงงานสัมพันธ์ในเชิงหุ้นส่วนและการไปด้วยกัน ดังตารางข้างล่าง

ความสัมพันธ์ระหว่าง นจ.+ ลจ. ในรูปแบบที่เลวร้ายในช่วงต้น ๆ ของการพัฒนา (Adversarial Relationship)	ไปสู่ ความสัมพันธ์ที่พองทะนุถนอมได้ ซึ่งช่วงนี้ เสถียรภาพเริ่มก่อตัวขึ้น (Mutual Tolerance)	ไปสู่ ความร่วมมือกันมากขึ้น (Cooperative Relationship)	ไปสู่ การพึ่งพาและไปด้วยกัน (Synergistic Partnership)
---	---	--	---

4.4 ปัจจัยที่นำไปสู่ความมีเอกภาพในด้านแรงงานสัมพันธ์ของสิงคโปร์ คือ (1) การมีระบบกฎหมาย (แรงงานสัมพันธ์) ที่เหมาะสม (Sound Legal Framework) (2) การมีขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

(Effective Dispute Settlement Procedures) (3) การมีสหภาพแรงงานที่รับผิดชอบ (Responsible Trade Union) (4) การมีนายจ้างที่รับผิดชอบ (Responsible Employer) และ (5) การร่วมมือไตรภาคี (Tripartite Cooperation)

4.5 ปัจจัยด้านกฎหมายที่นำไปสู่เอกภาพของการมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

➢ พ.ร.บ. การจ้างงาน (Employment Act) ของสิงคโปร์ ได้ดำเนินการสร้างกรอบที่รองรับผลกระทบที่จะมีต่อลูกจ้างโดยการสร้างความสมดุลระหว่างการแข่งขันกับ ความมั่นคงของลูกจ้างให้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน (หากบริษัทอยู่ได้ สามารถแข่งขันได้ ลูกจ้างก็จะมีสภาพความมั่นคงขณะเดียวกัน)

➢ สิงคโปร์ไม่มีระบบค่าจ้างขั้นต่ำ แต่มีสภาค่าจ้างแห่งชาติ (National Wage Council) ที่ให้แนวทาง/คำชี้แนะ/และกรอบปฏิบัติในเรื่องการบริหารค่าจ้าง

➢ การสร้างระบบการเลิกจ้างที่มีการแจ้งล่วงหน้า พร้อม ๆ กับการมีผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรม ภายใต้การควบคุมดูแลของกระทรวงแรงงาน

➢ การมีระบบการลาพักร้อนโดยจ่ายค่าจ้าง/ประโยชน์ที่ชัดเจนภายใต้กรอบกติกาที่ยึดฐานระยะเวลาหรือช่วงยาวนานของการทำงาน

➢ การทบทวนกฎหมายแรงงานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้มั่นใจว่ากฎเกณฑ์สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

4.6 การมีสหภาพแรงงานที่รับผิดชอบ คือ (1) สามารถทำงานใกล้ชิดกับนายจ้างและรัฐบาล โดยมุ่งเน้นโอกาสการ

แข่งขันของสถานประกอบการ และความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง (2) ค้นหารูปแบบการระงับข้อพิพาทที่เอื้ออาทรต่อกัน (3) สนับสนุนการฝึกอบรม และการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างต่อกระบวนการพัฒนาองค์กร (4) มีบทบาทนำในกิจกรรมไตรภาคี ในการแก้ไขปัญหาและระงับข้อขัดแย้ง และ (5) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการนอกเหนือที่นายจ้างจัดให้ โดยสนับสนุนกิจการสวัสดิการที่ดำเนินการโดยคนงานเอง

4.7 การมีนายจ้างที่รับผิดชอบ

โดยปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแลกเปลี่ยนกับผลงานที่ลูกจ้างทำ ให้ลูกจ้างรับทราบข้อมูลข่าวสารรับรองและนำแนวทางการบริหารบุคคลที่เป็นธรรมไปปฏิบัติ

5. การสร้างแรงงานสิงคโปร์ให้มีศักยภาพสามารถมีงานทำตลอดชีวิต (Lifetime Employability)

5.1 สิงคโปร์เน้นเรื่องคนมีโอกาสมองานตลอดชีวิต เพราะ (1) ต้องการตอบโต้และรองรับกระแสและลดกระแสแรงกดดันจากโลกาภิวัตน์ ซึ่งนำไปสู่การแข่งขันโดยการลดต้นทุนและการนำไปสู่การว่างงานในเชิงโครงสร้าง (2) ต้องการคุ้มครองช่วยเหลือผู้อ่อนแอโดยเฉพาะแรงงานที่มีทักษะต่ำ มีรายได้น้อยหรือแรงงานซึ่งเริ่มเข้าสู่วัยสูงอายุ (3) ต้องการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในเรื่องโครงสร้างการจ้างงาน ซึ่งปัจจุบันระบบการจ้างงานตลอดชีวิตได้ลดบทบาทลงทำให้ความไม่มั่นคงเกิดขึ้น (4) ความไม่แน่นอนในชีวิตการทำงานเห็นชัดเจนมากขึ้น (5) สถานประกอบการเองอาจประสบปัญหาไม่อาจดำเนินการต่อได้

5.2 ปัจจัยเสริมที่ทำให้สิงคโปร์ต้องปรับเปลี่ยนเพราะคนสิงคโปร์ที่อยู่ในวัยเด็กทำงานมีน้อย โดยเฉพาะคนทำงานในปัจจุบันเริ่มเข้าสู่วัยสูงอายุ

5.3 สิงคโปร์เน้นโอกาสการมีงานทำตลอดชีวิตโดยการฝึกอบรมต่อเนื่องเป็นทางเลือกและเป็นยุทธศาสตร์ด้วยเหตุผล คือ (1) ต้องการลดช่องว่างทักษะที่อาจเกิดขึ้น (เพื่อประกันว่าเมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนทักษะคนต้องเปลี่ยนตาม) (2) ต้องการยกระดับทักษะ โดยเฉพาะแรงงานที่มีรายได้ต่ำ เพื่อให้คนเหล่านี้อยู่ในตลาดนานขึ้นและมีงานทำตลอดไป (3) ช่วยยกระดับประคองให้แรงงานสูงอายุสามารถทำงานอยู่ได้อีกระยะหนึ่ง

5.4 สิงคโปร์จัดตั้งหน่วยงานเรียกว่า Singapore Workforce Development Agency (WDA) ตั้งแต่ปี 2003 เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมโอกาสการมีงานทำตลอดชีวิตและการสามารถแข่งขันของแรงงานหรือคนหางาน โดยผลิตและเตรียมแรงงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของสิงคโปร์ นอกจากนี้ยังเน้นการศึกษาและฝึกอบรมต่อเนื่อง (Continuing Education and Training) โดยจัดทำรูปแบบการฝึกที่เน้นความต้องการของอุตสาหกรรม (Industrial Based) ที่เรียกว่า Workforce Skill Qualification (WSQ)

5.5 ระบบ WSQ ของสิงคโปร์ เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2005 เน้นการศึกษาต่อเนื่องสำหรับผู้ใหญ่เพื่อยกระดับทักษะฝีมือให้สามารถมีงานทำตลอดไปโดยสร้างความตระหนักให้ชาวสิงคโปร์รู้ว่า แต่ต่อไปแรงงานสิงคโปร์จะเผชิญกับการท้าทายในเรื่องปัญหา

การว่างงานอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างการผลิต คนทำงานอาจต้องเปลี่ยนอาชีพบ่อยครั้งยิ่งขึ้น/ตำแหน่งงานสำหรับคนที่ไร้ฝีมือน้อยลง โดยเฉพาะแรงงานซึ่งไม่ผ่านการศึกษาระดับมัธยมและระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ด้วยเหตุนี้สิ่งคปรัจึงต้องเน้นและให้โอกาสครั้งที่สองแก่ผู้ที่พลาดโอกาสดังกล่าว

5.6 กรอบหรือแผนการฝึกและการพัฒนาของ WSQ จะเน้นทักษะด้านอาชีพ (Occupational Skills) ซึ่งได้รับการวิเคราะห์แล้วว่าจัดอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ที่มีความต้องการแรงงาน นอกจากนั้นก็คือการฝึกอบรม ที่เรียกว่า Generic Skills คือการเน้นทักษะว่าด้วยการปรับตัว/การสื่อสาร/การวางแผน/วางแผน เพื่อเสริมโอกาสมีงานทำมากยิ่งขึ้น

6. การทำให้สิ่งคปรัมีกำลังแรงงานที่สามารถแข่งขันกับชาติใดก็ได้ทั่วโลก จะเน้นการให้ความสำคัญกับลูกจ้างที่จะต้องมีความมุ่งมั่น มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีรายได้ที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว ซึ่งสิ่งคปรัสร้างขวัญกำลังใจให้คนทำงานโดยมาตรการดังนี้ (1) การปรับโครงสร้างและการบริหารค่าจ้างของประเทศ (2) การทำให้สถานประกอบการมีความปลอดภัยต่อสภาพชีวิตของคนทำงาน (3) การผนวกชีวิตการทำงานกับการใช้ชีวิตในทางสังคมให้เกิดมีเอกภาพ และ (4) การสร้างระบบที่ให้ความสำคัญต่อผู้ใช้แรงงานในเรื่องการทำงาน

6.1 การปรับปรุงโครงสร้าง/การบริหารค่าจ้าง โดยพยายามผลักดันการบริหารที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่น (Flexible) มากขึ้น และการบริหารค่าจ้างโดยอาศัยผลงาน (Performance Based Wage System)

6.2 การบริหารค่าจ้างแนวใหม่ ทางการสิ่งคปรัได้จัดตั้งคณะทำงานไตรภาคีขึ้นมาชุดหนึ่งในปี 2003 ทำหน้าที่ปรับโครงสร้างค่าจ้างใหม่ มีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน เริ่มดำเนินการจัดทำและเสนอรายงานได้สำเร็จในต้นปี 2004

6.3 วิธีการใหม่นี้ พยายามลดบทบาทวิธีการกำหนดค่าจ้างแนวเก่า ๆ ที่อาศัยระบบอาวุโส หรือยังทำงานนานยิ่งมีค่าจ้างมาก โดยวิธีการใหม่ การกำหนดค่าจ้างจะอาศัยตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งนำมาจากตัวชี้วัดการทำงานหรือผลงานของบริษัทและของพนักงานลูกจ้าง

6.4 องค์ประกอบค่าจ้างมี 2 ส่วน คือค่าจ้างพื้นฐานบวกกับองค์ประกอบตัวแปรต่าง ๆ ตัวแปรเหล่านี้มีทั้งใช้วัดการดำเนินงานของบริษัทเป็นรายเดือน ให้โอกาสบริษัทที่จะปรับลด-เพิ่มค่าจ้าง ตามผลงานหรือผลกำไร นอกจากนั้นยังมีตัวแปรรายปี ซึ่งจะวัดผลงานของลูกจ้าง ยกตัวอย่าง เช่น ค่าจ้างของลูกจ้างหนึ่งคน จะประกอบด้วย

- ค่าจ้างพื้นฐาน+องค์ประกอบตัวแปรรายเดือน+องค์ประกอบตัวแปรรายปี

- สมมติลูกจ้างมีรายได้ 1,000 เหรียญ องค์ประกอบค่าจ้างจะเท่ากับ 700 (ค่าจ้างพื้นฐาน)+100 (องค์ประกอบตัวแปรรายเดือน)+ 200 (องค์ประกอบตัวแปรรายปี)

6.5 ภายใต้องค์ประกอบข้างต้นให้โอกาสนายจ้างปรับลดค่าจ้างรายเดือนได้ หากธุรกิจประสบปัญหา เพื่อให้โอกาสนายจ้างอยู่ได้ และลูกจ้างไม่ตกงานก็จะปรับลดค่าจ้างตัวนี้ลง (เฉพาะองค์ประกอบตัวแปรรายเดือน) ในขณะเดียวกันหากธุรกิจไปได้ดีตัวแปรตัวนี้ยังคงอยู่ ซึ่งเป็นหลักประกันว่าหากลูกจ้างสนใจทำงานเต็มที่ โอกาสที่บริษัทจะขาดทุนจะมีน้อย

6.6 กรณีข้อ 6.5 ลูกจ้างไม่เสียหาย เพราะมีค่าจ้างพื้นฐาน+ค่าจ้างที่มาจากองค์ประกอบผันแปรรายปี ซึ่งองค์ประกอบตัวนี้วัดจากผลงานของลูกจ้าง+ผลงานของบริษัทในภาพรวม เพราะฉะนั้นลูกจ้างได้ค่าจ้างเพิ่มอยู่แล้ว แต่จะเพิ่มมากขึ้นหากขยันทำงาน

6.7 ตัวเลขในปี 2005 มีบริษัทปรับเปลี่ยนการบริหารค่าจ้างตามแนวโน้มแล้วเป็นจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 80 ของภาคเอกชนที่นำระบบการบริหารค่าจ้างแบบยืดหยุ่นมาใช้

6.8 การส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน นอกจากการดูแลเรื่องค่าจ้างแนวโน้ม สิงคโปร์ได้ดำเนินงานเพื่อส่งเสริมยกระดับแรงงานให้มีประสิทธิภาพโดยการลดอัตราการประสบอันตรายและส่งเสริมสถานประกอบการที่เอื้ออาทรในเรื่องสุขภาพอนามัย จนกล่าวได้ว่าอัตราการเสียชีวิตของลูกจ้างต่อประชากร 100,000 คน ลดลง

ตัวเลขการเสียชีวิตของแรงงานในปี 2002

ประเทศ	อัตราการเสียชีวิต/คน ต่อคนงาน 100,000 คน
สวีเดน	1.2
อังกฤษ	1.3
ออสเตรเลีย	2.0
สหรัฐฯ (ปี 2000)	2.2
EU (15 ประเทศ/เฉลี่ย)	2.5
ญี่ปุ่น	2.6
สิงคโปร์	4.9 ในปี 2004
สิงคโปร์	4.9 ในปี 2005
ไต้หวัน (2001)	6.9
ฮ่องกง	8.6



6.9 การส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

- สิงคโปร์ตระหนักถึงความกดดันและความเครียดที่เกิดขึ้นกับประชากรวัยทำงาน อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร การแข่งขันทางการค้า และการเร่งรัดที่จะปรับปรุงคุณภาพการผลิต และเพิ่มผลผลิต ทางสิงคโปร์จึงสนับสนุนส่งเสริมให้ชีวิตการทำงานได้รับการเสริมด้วยคุณภาพชีวิต และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

- มาตรการที่จะรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัวมีหลายประการ นับตั้งแต่การส่งเสริมให้คนทำงานมีกิจกรรมของตนเอง การส่งเสริมให้ครอบครัวมีเอกภาพโดยการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมกิจการชีวิตครอบครัว เป็นต้น

6.10 การส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานอย่างเป็นธรรมในสิงคโปร์

- สิงคโปร์จัดตั้งคณะทำงานประกอบด้วยผู้แทนไตรภาคี เพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่เป็นธรรมในประเทศ โดยพยายามดำเนินมาตรการต่าง ๆ ที่จะลดการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะการเลือกปฏิบัติที่มีสาเหตุมาจากเพศ เชื้อชาติ ความพิการ หรือพื้นฐานความเชื่อทางการเมืองที่ยึดถือ เป็นต้น

สารพันงานวิจัย

กลับมาอีกครั้งหลังจากที่หายไป 1 ฉบับ เนื่องด้วยเพราะเนื้อที่มีจำกัดจึงถูกคอลัมน์พิเศษเบียดตกไป ฉบับนี้ทวงคืนพื้นที่กลับมาได้จึงมี โอกาสมาพบกันอีกครั้งหนึ่ง มิฉะนั้นจะลืมนกันไปเลย ก็ขอทบทวนกันอีกว่า หากต้องการค้นหาผลงานวิจัยเพื่อใช้ศึกษา ค้นคว้า อ้างอิง ในเชิงวิชาการ หรือเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานก็สามารถเข้าไปค้นหาได้ที่ www.mol.go.th เลือกฐานข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน หรือ <http://research.mol.go.th> หรือหากท่านมีผลงานวิจัยที่ต้องการเผยแพร่ก็สามารถร่วมเผยแพร่ผ่านระบบฐานข้อมูล เพื่อเป็นวิทยาทานแก่ผู้อื่นได้ โดยเข้าไปที่เว็บไซต์ดังกล่าวเช่นกัน สำหรับปี 2550 นี้ กระทรวงแรงงานจะดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูล เพื่อให้มีบริการที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการทุกท่านให้ดียิ่งขึ้นค่ะ แล้วอย่าลืมแวะไปเยี่ยมชม website ของเรานะคะ

สำหรับฉบับนี้ มีผลงานวิจัยที่น่าสนใจมาเผยแพร่สู่กัน 4 เรื่อง เช่นเคย ติดตามได้เลยค่ะ

โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

งานวิจัยชิ้นนี้ เป็นของกลุ่มงานขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มอบหมายให้สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดำเนินการศึกษาวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อเสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์

การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 2) เพื่อเสนอมาตรการ/แนวทางการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบภายใต้นโยบายและยุทธศาสตร์ที่กำหนด

การศึกษาใช้วิธีเชิงปริมาณและคุณภาพในการรวบรวมข้อมูลด้านสังคมและเศรษฐกิจ รวมทั้งความต้องการการคุ้มครองทางสังคมของกลุ่มแรงงาน การศึกษาเชิงปริมาณกระทำโดยใช้แบบสัมภาษณ์ส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพประกอบด้วยการสนทนากลุ่มกับกลุ่มแรงงาน การศึกษารายกรณี และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานนอกระบบ สำหรับกลุ่มเป้าหมายคือแรงงานนอกระบบด้วยโอกาส 6 กลุ่มที่ทำงานอยู่ใน 14 อาชีพ ประกอบด้วย 1) กลุ่มแรงงานภาคเกษตร (เฉพาะสาขาเพาะปลูกประมงและเลี้ยงสัตว์ที่เป็นแรงงานรับจ้างและเกษตรกรพันธะสัญญา 2) กลุ่มการผลิต (ผู้ผลิตงานที่บ้านในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ และผู้รับงานไปทำที่บ้าน) 3) กลุ่มธุรกิจการค้าขนาดเล็ก (ผู้ประกอบการอาชีพค้าขายแผงลอย สีนค้าอุปโภค) 4) กลุ่มบริการขนส่ง (ผู้ขับขี้อแท็กซี่ จักรยานยนต์รับจ้าง สามล้อเครื่องและสามล้อถีบ) 5) กลุ่มแรงงานรับจ้างทั่วไป และ 6) กลุ่มบริการส่วนบุคคล (ลูกจ้างทำงานบ้าน) โดยการเลือกตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้ง 6 กลุ่ม 14 อาชีพ รวม 933 ตัวอย่าง พื้นที่เก็บข้อมูลกระจายใน 4 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกและภาคใต้ และกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการศึกษาพบว่าแรงงานนอกระบบกลุ่มต่างๆ มีลักษณะร่วมที่สำคัญคือ มีการศึกษาดำรงได้น้อยมีความไม่มั่นคงด้านรายได้ และมีผู้อยู่ในอุปการะ แรงงานส่วนใหญ่ (ยกเว้นแรงงานภาคเกษตรที่ไม่ใช่เกษตรกรรับจ้าง) ยังไม่มีการรวมกลุ่มซื้อค้ำประกันที่สำคัญคือแรงงานส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพที่ตนทำอยู่ต่อไป เนื่องจากเป็นอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ตามเงื่อนไขความรู้และทักษะที่ตนมี และสามารถอยู่กับครอบครัวได้ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีหนี้สิน และมีค่าใช้จ่ายด้านอภายมุข ปัญหาที่แรงงานนอกระบบเห็นว่ามีค่าสำคัญคือการขาดโอกาสเข้าถึงแหล่งทุน ปัญหาสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และการขาดผู้ดูแลเด็กและคนชรา นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการแสวงหาความรู้ โดยต้องการความรู้ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือ การตลาด การบริหาร และการบัญชี ส่วนการคุ้มครองทางสังคมที่ต้องการคือ การรักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยจากงานและกรณีสูงอายุ การเข้าถึงแหล่งทุนประกอบอาชีพ และที่สำคัญคือแรงงานกว่าร้อยละ 90 ต้องการเข้าสู่ระบบประกันสังคม อย่างไรก็ตาม มีข้อดีในประการหนึ่งคือแรงงานส่วนใหญ่มีเครือข่ายทางสังคมที่คอยให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือยามประสบปัญหา สำหรับลักษณะเฉพาะที่ชัดเจนของแรงงานรายกลุ่มพบว่า ในกรณีแรงงานภาคเกษตรที่มีการรวมกลุ่มก่อนข้างสูง ส่วนใหญ่มีบ้านเป็นของตนเอง ส่วนแรงงานเกษตรที่มีความเปราะบางมากที่สุดคือแรงงานรับจ้าง เนื่องจากความไม่มั่นคงด้านรายได้ ในกลุ่มแรงงานขนส่ง แรงงานที่มีความเปราะบางต่ำที่สุดคือแรงงานขับแท็กซี่ ส่วนแรงงานที่มีความเปราะบางสูงที่สุดคือแรงงานสามล้อถีบ เนื่องจากความสูงอายุ และรายได้ที่ต่ำ

ผลการศึกษาครั้งนี้ได้นำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ 4 ยุทธศาสตร์ได้แก่

1) ยุทธศาสตร์เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพแรงงาน ให้ความสำคัญต่อการยกระดับความรู้สามัญ การสนับสนุนให้แรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างภูมิคุ้มกันในด้านต่างๆ

2) ยุทธศาสตร์ขยายโอกาสการมีงานทำ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบริการจัดหางาน โดยคำนึงถึงโอกาสเข้าถึงบริการของแรงงานในพื้นที่ต่างๆ การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลตลาดงาน แหล่งทุน และโอกาสในการสร้างรายได้

3) ยุทธศาสตร์ขยายขอบเขตการคุ้มครองและหลักประกัน ให้ความสำคัญต่อการขยายขอบเขตการคุ้มครองของระบบประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ การสนับสนุนให้ความรู้ด้านสิทธิแรงงาน การส่งเสริมการรวมกลุ่มในอาชีพต่างๆ ส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน การรักษาสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อสังคม โดยผ่านชุมชน กลุ่มและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสนับสนุนการสร้างเครือข่าย

4) ยุทธศาสตร์เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการด้านแรงงาน เป็นการพัฒนาระบบสารสนเทศฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ โดยการรวบรวมและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน การสร้างกลไกการทำงานในลักษณะภาคีและเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้ยังได้กล่าวถึงประเด็นที่ยุทธศาสตร์ต้องให้ความสำคัญคือ

(1) การตระหนักว่าเศรษฐกิจนอกระบบมีบทบาทโดยตรงต่อการสร้างความเข้มแข็งของสังคม และยังเป็นระบบภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมของไทย (2) การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ “เศรษฐกิจนอกระบบ” สามารถทำได้โดยถือว่าเศรษฐกิจภาคนี้สร้าง “ภูมิคุ้มกัน” ให้แก่ระบบเศรษฐกิจของประเทศ การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจึงต้องกระทำด้วยความรู้ “รู้เท่าทัน” ต่อความสำคัญของเศรษฐกิจนอกระบบ พลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก บริบทเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของไทย (3) ควรพิจารณาการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจนอกระบบในฐานะที่เป็น “เครื่องมือ” เพื่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของแรงงานเป็นหลัก (4) ควรเริ่มต้นจากการพิจารณาลักษณะของแรงงานนอกระบบในภาพรวม จากนั้นจึงพิจารณาลักษณะของแรงงานแต่ละกลุ่ม (5) กรอบแนวคิดหลักควรเน้นที่การ “คุ้มครอง” “ส่งเสริม” และ “พัฒนา” เพื่อจัดการกับความเลื่อมล้ำและความเปราะบางของแรงงาน (6) เข้าใจความแตกต่างของ “แรงงาน” ระหว่างการบริหารจัดการแรงงานในระบบกับแรงงานนอกระบบ (7) ต้องเข้าใจทั้งคุณลักษณะของแรงงาน ศักยภาพของแรงงานและปัญหาที่แรงงานนอกระบบกลุ่มต่างๆ เผชิญอยู่ (8) การนำกรอบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมาใช้พึงกระทำด้วยความระมัดระวัง และต้องพิจารณาถึงกลไกต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้ว (9) การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติควรกำหนดเป้าหมายในระยะสั้น และระยะยาว โดยระยะสั้นควรให้

ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อม เช่น ระบบบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนของกระทรวงแรงงานต่อแรงงานนอกระบบ เสริมสร้างความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บริหาร หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ จัดทำโครงการนำร่องบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุแผนยุทธศาสตร์เหล่านี้ไว้ในยุทธศาสตร์การทำงานของตน พัฒนาระบบสารสนเทศข้อมูลแรงงานนอกระบบ และศึกษาความเป็นไปได้ในการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ สำหรับระยะยาว ควรให้ความสำคัญต่อลักษณะเฉพาะในแต่ละพื้นที่และความพร้อมของบุคลากรในพื้นที่ โดยคำนึงการดำเนินการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาควบคู่กันไป

**การสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึง
หลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐาน
สำหรับผู้สูงอายุ**

โครงการศึกษาวิจัยดังกล่าว เป็นผลงานของกลุ่มงานบูรณาการหลักประกันทางสังคมของผู้สูงอายุ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มอบหมายให้มูลนิธิสถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ดำเนินการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาท องค์ความรู้ รูปแบบ และแนวทางการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ 2) เพื่อกำหนดนโยบายและแนวทาง/มาตรการในการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกัน

ทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุที่เหมาะสม
สำหรับประเทศไทย

วิธีการศึกษาใช้วิธีการศึกษาเอกสาร
จากแนวคิดทฤษฎี องค์ความรู้ นโยบายยุทธศาสตร์
แผนงาน กฎหมาย ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
หลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ
รวมถึงการดำเนินงานปัญหาอุปสรรค ทั้งในและ
ต่างประเทศ ร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ
โดยการสำรวจและการศึกษาเชิงคุณภาพด้วย
Focus group discussion และการสัมภาษณ์เชิงลึก
(Key Information Interviews) จากกลุ่มเป้าหมาย 2
กลุ่มใหญ่ คือ ผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์ และ
ผู้สูงอายุในครอบครัวและชุมชน นอกจากนี้ยังใช้
หลักการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบระดับ
ความสัมพันธ์และนัยสำคัญทางสถิติโดยวิธี
สมการถดถอย และมีการจัดทำประชาพิจารณ์
เพื่อทำแนวทางที่ได้จากการศึกษามาสำรวจความ
คิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ผลการศึกษา พบว่า มีงานวิจัยและข้อมูล
เกี่ยวกับผู้สูงอายุ และหลักประกันทางสังคมอยู่มาก
พอควร โดยประเทศไทยมีการดำเนินงานด้าน
ผู้สูงอายุมาตั้งแต่ปี 2494 และผลการสัมภาษณ์ผู้มี
บทบาทสำคัญต่อการทำงานและนโยบายด้าน
ผู้สูงอายุของหน่วยงานต่างๆ พบว่า ปัญหาสำคัญที่
เกือบทุกหน่วยงานต้องเผชิญคือ เรื่องงบประมาณ
และกำลังคนที่มีอยู่ไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับงานที่
จะดำเนินการ รวมทั้งปัญหาการขาดความพร้อม
ด้านงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเฉพาะ
ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่รับโอนงาน
จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์ แม้หลายหน่วยจะแก้ปัญหาโดยการทำงาน

ร่วมกันในเชิงบูรณาการแต่ยังไม่มีความร่วมมือ
อย่างเป็นรูปธรรม และขาดเจ้าภาพที่ชัดเจน

สำหรับผลการศึกษารูปแบบหลักประกัน
ทางสังคมของประเทศ สิงคโปร์ มาเลเซีย ญี่ปุ่น
และเกาหลี ภาพรวมพบว่าประเทศเหล่านี้มี
หลักประกันด้านรายได้เป็นพื้นฐานสำคัญด้วย
วิธีการออกแบบต่างๆ โดย 1) ประเทศสิงคโปร์ มี
นโยบายให้ผู้มีรายได้ประจำเตรียมความพร้อม
สำหรับวัยสูงอายุโดยการสร้างหลักประกันรายได้
ด้วยการสมทบเงินออมกับ Central Provident Fund
ซึ่งระบุอัตราการสมทบเงินออมตามช่วงอายุและ
เงินเดือนสำหรับเป็นใช้จ่ายที่จำเป็นและเพื่อวัย
เกษียณอายุ ทั้งนี้ ประเทศสิงคโปร์จะเน้นความ
ร่วมมือกับชุมชนและครอบครัวในการดูแล
ผู้สูงอายุ 2) ประเทศมาเลเซีย มีหลักประกันทาง
รายได้ที่คล้ายกับของสิงคโปร์ คือการออมแบบ
ระบุเงินออมกับ Employees Provident Fund (EPF)
โดยให้นายจ้างและลูกจ้างส่งเงินสมทบในอัตรา
ตายตัวเพื่อแบ่งเก็บสะสมในบัญชีตามอัตราที่ระบุไว้
สำหรับหลักประกันด้านสุขภาพนั้นจะเน้นไปใน
เรื่องการส่งเสริมสุขภาพสนับสนุนด้านบริการสุขภาพ
ระดับชุมชน เช่น การฝึกอบรม การให้ความรู้เรื่อง
สุขภาพ ในด้านการดูแลระยะยาว เน้นให้ผู้สูงอายุ
อยู่กับครอบครัวและชุมชน 3) ประเทศญี่ปุ่น
ผู้สูงอายุมีหลักประกันด้านรายได้จากประกัน
บำนาญแห่งชาติที่ระบุประโยชน์ทดแทนแบบ
ตายตัว และประกันบำนาญลูกจ้าง ซึ่งระบุ
ประโยชน์ทดแทนตามเงินได้ นอกจากนั้นประเทศ
ญี่ปุ่นได้เริ่มใช้ระบบประกันการดูแลระยะยาว
(Long-Term Care Insurance System) การดูแล
ระยะยาวจะมีทั้งบริการที่บ้าน และไปอยู่ใน
บ้านพักหรือศูนย์ดูแล 4) ประเทศเกาหลี มี

หลักประกันด้านรายได้จากโครงการบำนาญแห่งชาติซึ่งเป็นการออมภาคบังคับแบบระบุประโยชน์ทดแทน มีกฎหมายแรงงานที่ระบุให้ลูกจ้างได้รับเงินเดือนเพิ่ม 1 เดือน เมื่อทำงานครบ 1 ปี ซึ่งเงินนี้จะได้รับเมื่อเกษียณหรือออกจากงานก็ได้ มีหลักประกันด้านการดูแลระยะยาวและที่อยู่อาศัย โดยรัฐจัดให้สำหรับผู้สูงอายุที่ยากจนหรือด้อยโอกาส เกาหลีสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมิงานทำโดยมีบริการจัดหางานสำหรับผู้มีอายุระหว่าง 55-64 ปี และมีกฎหมายสำหรับหน่วยงานที่มีคนงานตั้งแต่ 300 คนขึ้นไปต้องจ้างแรงงานผู้สูงอายุไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

ผลการศึกษาความต้องการหลักประกันทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ (Needs Assessment) ใน 2 กลุ่ม คือ 1) **กลุ่มผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์ของรัฐบาล** พบประเด็นที่น่าสนใจ คือ ผู้สูงอายุเห็นว่าตนเองมีความสุขมากกว่าและอยากให้รัฐบาลขยายบริการเพิ่มขึ้น แต่เห็นว่าสถานสงเคราะห์ขาดแคลนบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะด้านและส่วนใหญ่อยากอยู่กับครอบครัว 2) **กลุ่มผู้สูงอายุที่อยู่กับครอบครัวและชุมชน** เห็นว่าส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุข ไม่ค่อยมีโอกาสร่วมกิจกรรมชุมชน กว่าร้อยละ 50 ทั้งในเมืองและชนบท เห็นว่ามีรายได้ไม่พอเพียงต่อการดำรงชีวิตและต้องการทำงาน สำหรับผลการศึกษาความสัมพันธ์ของการมีงานทำของผู้สูงอายุกับความต้องการหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐาน พบว่าการมีงานทำของผู้สูงอายุกับความต้องการหลักประกันทางสังคมรูปแบบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันยกเว้นเบี้ยยังชีพซึ่งยังไม่ชัดเจน

รายงานการศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทาง/มาตรการรวมถึงรูปแบบการ

สวัสดิการสังคมในการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ โดยแบ่งตามหลักประกันขั้นพื้นฐาน 4 ด้าน คือ การรักษาพยาบาล การดูแลผู้สูงอายุ การอยู่อาศัย และการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้ 1) **การรักษาพยาบาล** แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นกลุ่มที่ยังช่วยเหลือตนเองได้ จุดเน้นของรูปแบบที่เหมาะสม คือการเสริมสร้างสุขภาพและป้องกันโรคเพื่อให้ผู้สูงอายุคงสุขภาพที่ดีไว้ เช่น สร้างศูนย์สุขภาพของชุมชนหรือสถานสุขภาพ กลุ่มที่สองผู้สูงอายุที่สุขภาพไม่ดีและต้องการความช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล ควรเริ่มรับการรักษาพยาบาลที่สถานอนามัยหรือโรงพยาบาลใกล้บ้านก่อนมีกิจกรรมพักฟื้น ระยะสุดท้ายของชีวิตควรให้อยู่กับครอบครัวหรือศูนย์ดูแลเฉพาะของชุมชนพร้อมทั้งจัดบริการอาสาสมัครช่วยเหลือ 2) **การดูแลผู้สูงอายุ** รูปแบบที่ดีที่สุดคือการให้อยู่ที่บ้านกับครอบครัว โดยต้องฝึกอบรมผู้ดูแลในบ้านให้เข้าใจวิธีการดูแลผู้สูงอายุ กลุ่มผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้งต้องอาศัยสวัสดิการของภาครัฐในรูปแบบของศูนย์สงเคราะห์คนชรา ฯลฯ โดยต้องสนับสนุนให้มีจิตความสามารถมากพอที่จะคอยรับผู้สูงอายุที่ยากจนถูกทอดทิ้ง สำหรับการดูแลผู้สูงอายุช่วยเหลือตนเองไม่ได้จะต้องคอยดูแลอย่างเข้มข้น โดยอาศัยอาสาสมัครจึงควรระดมจำนวนอาสาสมัครให้ได้มากที่สุด 3) **การอยู่อาศัย** ควรจัดลำดับการส่งเสริมลักษณะที่อยู่อาศัยเป็น 5 ระดับ ระดับแรกการอยู่อาศัยกับครอบครัวที่มีบุตรหลาน(Extended family) ระดับที่สอง การแยกอยู่อาศัยตามลำพัง โดยมีบุตรหลานเยี่ยมเยียนดูแล ระดับที่สาม การอยู่ตามลำพังหรือมีบุตรหลานที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ มีอาสาสมัครหรือเจ้าหน้าที่รัฐ

เยี่ยมเยียน ระดับที่ดี การอยู่สถานสงเคราะห์ เอกชนและ ระดับที่ห้า การอยู่สถานสงเคราะห์ของรัฐและศูนย์เอนกประสงค์ ทั้งนี้โดยพื้นฐาน อันดับแรกรัฐควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้อยู่กับครอบครัวโดยรัฐต้องช่วยในการให้ข้อมูลการดูแล เช่น มีการจัดอาสาสมัครที่มีคุณภาพเยี่ยมเยียนอย่างเป็นระบบมีการให้เงินช่วยเหลือ หรือภาษีเชิงลบ (Negative tax) 4) การทำงาน รัฐควรเสริมสร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุทำงานตามความต้องการไปจนถึงหารไม่เอื้ออำนวย โดยผู้สูงอายุที่มีทักษะและความรู้อยู่แล้วก็เป็นเรื่องของการสร้างโอกาสในการทำงานที่ไม่มุ่งที่จะเป็นการสร้างรายได้ แต่เน้นที่กิจกรรมด้านหัตถอุตสาหกรรมที่หลากหลายตามองค์ความรู้ท้องถิ่นที่สืบทอดกันมา ส่วนผู้ไม่มีทักษะก็ควรจะมีเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าไปให้ความรู้ถึงที่และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย การตรวจสอบว่าผู้สูงอายุต้องการทำงานแบบใดมากน้อยเพียงใด โดยการดำเนินการด้านนี้รัฐต้องเป็นหน่วยงานสนับสนุน ปัจจัยการผลิต การบริหาร การตลาด ทั้งนี้ สามารถส่งเสริมการมีงานทำผ่านชนบทองค์กรที่มีอยู่แล้วในชนบทและเมือง เช่น กลุ่มเกษตร สหกรณ์ รวมถึงการใช้เครือข่ายชมรมผู้สูงอายุในชุมชนอีกด้วย

**การพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาความ
ขัดแย้งด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ
สำหรับประเทศไทย**

ผลงานวิจัยฉบับนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มอบหมายให้ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนล จำกัด ทำการศึกษาวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาสภาพข้อเท็จจริงของปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน

และกระบวนการแก้ไขปัญหามาของประเทศไทย ตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน (2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบกระบวนการแก้ไขปัญหามาความขัดแย้งด้านแรงงานของไทยและต่างประเทศ (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนารูปแบบ วิธีการ และกระบวนการแก้ไขปัญหามาความขัดแย้งด้านแรงงานในภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (4) เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการของภาครัฐในการแก้ไขปัญหามาความขัดแย้งด้านแรงงานที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติในการพัฒนาอุตสาหกรรมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สำหรับวิธีวิจัย ใช้วิธีแบบผสม (Mixed Method) คือใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative) โดยออกแบบสอบถามและเชิงคุณภาพ (Quantitative) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัยพบว่าข้อเรียกร้องส่วนใหญ่เป็นเรื่องของสวัสดิการ ค่าจ้าง และเงื่อนไขการจ้างงาน โดยภาพรวมแล้วปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหามาความขัดแย้งด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและสิทธิหน้าที่ (การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์) ส่วนสิ่งที่ประชาชนให้เกิดความขัดแย้ง อาทิเช่น เรื่องผลประโยชน์การสื่อสารไม่ตรงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม รวมทั้งการปิดงานหรือนัดหยุดงาน ส่วนกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแสดงความเห็นและมุมมองที่แตกต่างกัน โดยมองว่าปัจจัยที่เป็นเหตุจูงใจให้เกิดปัญหามาความขัดแย้งด้านแรงงาน ได้แก่ เรื่องความลำเอียงและความไม่ชัดเจนของกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง การเลิกจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม และขาดความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับภาคเอกชนดังต่อไปนี้

1. การแก้ไขปัญหาด้านกฎหมาย ให้มีการแก้ไขกฎหมายในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ (1) การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (2) ระยะเวลาในการแจ้งข้อเรียกร้อง (3) จำนวนผู้สนับสนุนข้อเรียกร้อง (4) ผู้แทนในการเจรจา (5) ที่ปรึกษา (6) ผลผูกพันของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (7) อำนาจของรัฐมนตรี (8) การเลิกจ้างลูกจ้าง (9) การนัดหยุดงาน (10) การจัดบุคคลเข้าทำงานแทนลูกจ้าง (11) การลงโทษกรรมการลูกจ้าง (12) การจดทะเบียน (13) การเป็นสมาชิกเข้าช้อนในสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน (14) การคุ้มครองลูกจ้างผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงาน

2. การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ ให้มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ (1) การพัฒนาองค์การของลูกจ้างในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิก กรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้างในประสานความร่วมมือกับฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการให้เห็นแก่ประโยชน์ของทางนายจ้างและลูกจ้างมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง (2) การพัฒนาองค์การของนายจ้าง ต้องมีการพัฒนาระบบการจัดการ การบริหารงาน การจัดการงานบุคคล การแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งการบริการให้คำปรึกษาหารือที่เป็นประโยชน์ (3) การพัฒนาองค์การภาครัฐ ควรยกฐานะหน่วยงานโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ ที่มีหน้าที่ในการระงับข้อขัดแย้งและประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน ควรจะมีคุณสมบัติเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านแรงงานสัมพันธ์และมีกฎหมายรับรองว่าเป็นวิชาชีพ

(4) พัฒนาระบบการปรึกษาหารือร่วมของสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ

3. การส่งเสริมให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี โดยมีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้ (1) ฝ่ายนายจ้าง จะต้องส่งเสริม ปรับปรุง แก้ไข ทั้งคนและระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการแรงงานสัมพันธ์ การให้การยอมรับในการจัดตั้งองค์การของลูกจ้าง การไม่เลือกปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การยึดหลักการแรงงานสัมพันธ์มากกว่าหลักกฎหมาย (2) ฝ่ายลูกจ้าง ควรปรับปรุงแก้ไขบทบาทของตนให้เหมาะสมโดยไม่เข้าแทรกแซงการบริหารงานของนายจ้าง ไม่นัดหยุดงานหรือรวมกลุ่มกันประท้วงโดยไม่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย ระวังไม่ให้ตกเป็นเครื่องมือขององค์การต่างประเทศหรือบุคคล (3) ฝ่ายรัฐบาล ควรเป็นแกนกลางในการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาในระบบไตรภาคี และพยายามหามาตรการ กำหนดวิธีการเพื่อให้นโยบายทางด้านแรงงานสัมพันธ์บรรลุเป้าหมายในการแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในวงการแรงงาน

4. สำหรับภาครัฐวิสาหกิจเสนอข้อเสนอแนะ ให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ โดยมีบทบัญญัติของกฎหมาย เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ควรให้มีการรวมตัวกันเป็นสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ และปรับเปลี่ยนบทบาทของฝ่ายบริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ข้อเสนอแนะทั่วไปคือ การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ซึ่งเกิดจากการขัดแย้งเกี่ยวกับผลประโยชน์ (Interests) ทักษคติ (Conflict of Attitude or Concept of thought) และสิทธิหน้าที่ (Rights)

โดยใช้นโยบายพบกันครึ่งทาง (Half-way life) ซึ่งจะช่วยเหลือปัญหาได้ด้วยการแบ่งปันผลประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างเป็นธรรม หากจุดสมดุลในการรับ (take) ของฝ่ายลูกจ้างและในการให้ (give) ของฝ่ายนายจ้าง ใช้การประนีประนอมให้มีการยอมรับในความคิดของผู้อื่นบ้างและยืนยันในความคิดของตนบ้าง หรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Workers Participation in Management's Decision – Making)

โครงการศึกษาวิจัย
แนวทางการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการ
เปิดเสรีทางการค้าของประเทศไทย

ผลงานวิจัยเรื่องนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มอบหมายให้คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศึกษาวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา วิเคราะห์ ผลกระทบในภาพรวมและผลกระทบที่มีต่อแรงงานด้านการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย เนื่องจากการเป็นภาคีในการเปิดเสรีทางการค้า 2) เพื่อศึกษารูปแบบอุปสงค์ต่อแรงงาน โครงสร้างตลาดแรงงาน ลักษณะการคุ้มครองแรงงานเปรียบเทียบก่อนและหลังการเปิดเสรีการค้าและจัดทำเขตการค้าเสรี 3) เพื่อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ประกาศกระทรวง เพื่อแก้ไขปัญหาการเปิดเสรี ในช่วงที่ผ่านมา และเตรียมรองรับการเปิดเสรีทางการค้าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ขอบเขตการศึกษาครอบคลุม 2 ส่วน ส่วนแรก พิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อภาคเศรษฐกิจที่สำคัญ ส่วนที่ 2 พิจารณาในเชิงลึกถึงผลกระทบต่อภาคแรงงาน โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ จากแบบสอบถาม ระดมความคิดเห็นและข้อมูลทุติยภูมิ จากเอกสาร รายงานการศึกษาวิจัยต่าง ๆ โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างกระจายทุกภูมิภาคครอบคลุม 7

อุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมเครื่องหนัง อุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมอาหารแปรรูป อุตสาหกรรมโคนม และการให้บริการสปาและนวดแผนไทย

ผลการศึกษารูปตามประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

1. มาตรฐานแรงงานกับการเปิดเสรีทางการค้าระหว่างประเทศ ในปัจจุบันการเปิดเสรีทางการค้าระหว่างประเทศมีการโยกย้ายเข้าสู่มาตรฐานแรงงานเพื่อใช้เป็นสาเหตุของการกีดกันทางการค้า ปัจจุบันการนำมาตรฐานแรงงานมาใช้เป็นเครื่องต่อรองหรือกีดกันทางการค้า

2. ผลของการเปิดเสรีทางการค้าต่อรูปแบบการจ้างงานในภาพรวม การเปิดเสรีทางการค้าเสรีส่งผลให้มีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย เพื่อลดต้นทุนต่อหน่วย มีการจ้างงานและใช้แรงงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยบริษัทธุรกิจมักใช้วิธีลดจำนวนการจ้างงาน Downsizing จึงส่งผลให้เกิดการจ้างงานรูปแบบต่างๆ ได้แก่ 1) ลูกจ้างทำงานไม่เต็มเวลาหรือลูกจ้างบางเวลา (Part-time Workers) 2) ลูกจ้างลักษณะระยะสั้น (Short-time Worker) 3. การจ้างลูกจ้างเหมาช่วง (Sub-contracting Worker) 4. การจ้างงานลักษณะ Secondment 5. ลูกจ้างรับงานไปทำที่บ้าน (Home – base Worker)

3. ความคิดเห็นและการปรับตัวของผู้ประกอบการทางด้านแรงงาน จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรมได้ดังนี้

กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องหนัง การจ้างแรงงานทั้งในส่วนที่เป็นชาวไทยและชาวต่างชาติ มีแนวโน้มไม่เปลี่ยนแปลง ส่วนในด้านการปรับตัว

ของสถานประกอบการจะปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตทั้งในส่วนเครื่องจักรและแรงงาน โดยการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพของพนักงาน กล่าวโดยสรุป ในด้านปริมาณนั้นสถานประกอบการเห็นว่าไม่เปลี่ยนแปลงแต่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพ

กลุ่มอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ
การจ้างงานทั้งในส่วนที่เป็นชาวไทยและชาวต่างชาติมีแนวโน้มสูงขึ้น สถานประกอบการจะมีการปรับตัวโดยรูปแบบการจ้างในส่วนของการจ้างเหมาภายนอกเป็นทางเลือกหนึ่งที่เลือกใช้ แต่ไม่ได้ใช้เป็นแนวทางหลักในการปรับตัว ส่วนการรับงานไปทำที่บ้านมิใช่ทางเลือกที่จะใช้ ทั้งนี้แนวทางหลักที่สถานประกอบการเห็นว่าสำคัญคือการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตทั้งในส่วนเครื่องจักรและแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพของสถานประกอบการรองรับการแข่งขันที่จะทวีความรุนแรงขึ้นในอนาคต

กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
เห็นว่าการจ้างแรงงานทั้งในส่วนที่เป็นชาวไทยและชาวต่างชาติมีแนวโน้มไม่เปลี่ยนแปลง ส่วนในด้านการปรับตัวของสถานประกอบการเห็นว่าไม่เลือกใช้วิธีเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้าง แต่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตทั้งในส่วนเครื่องจักรและแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเพิ่มผลิตภาพของสถานประกอบการ โดยการฝึกอบรมพนักงาน

กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เห็นว่าการจ้างแรงงานทั้งในส่วนที่เป็นชาวไทยและชาวต่างชาติมีแนวโน้มไม่เปลี่ยนแปลง ส่วนในด้านการปรับตัวของสถานประกอบการจะไม่เลือกใช้การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้าง ทั้งในส่วน

ของการจ้างเหมาภายนอกและการรับงานไปทำที่บ้าน แต่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตทั้งในส่วนเครื่องจักรและแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในส่วนแรงงานจะทำการฝึกอบรมพนักงาน

กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป การจ้างแรงงานในส่วนที่เป็นชาวไทยมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น ส่วนการจ้างแรงงานชาวต่างชาติมีแนวโน้มไม่เปลี่ยนแปลง สถานประกอบการเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างในส่วนของการจ้างเหมาภายนอก เป็นทางเลือกหนึ่งที่ผู้ประกอบการจะเลือกใช้แต่ไม่ได้เป็นแนวทางหลักในการปรับตัว ส่วนการรับงานไปทำงานมิใช่ทางเลือกที่จะเลือกใช้ สำหรับแนวทางหลักคือการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตทั้งในส่วนเครื่องจักรและแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อเพิ่มผลิตภาพของสถานประกอบการ โดยให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมพนักงาน

กลุ่มอุตสาหกรรมโคนม พบว่าการจ้างงานภายในฟาร์มโคนมแตกต่างจากการจ้างงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ โดยการใช้แรงงานในฟาร์มจะมีทั้งที่ใช้แรงงานในครอบครัวและแรงงานแบบลูกจ้าง ทั้งหญิงและชายซึ่งมีอายุมากกว่า 18 ปี เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ของนายจ้างกับลูกจ้างลักษณะกึ่งครอบครัว ไม่มีการทำสัญญาหรือได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงาน ลักษณะงานในฟาร์มโคนมมีความยืดหยุ่นมากกว่าในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ ดังนั้นหากฟาร์มโคนมประสบปัญหาอาจมีการปรับเปลี่ยนจากฟาร์มโคนมเป็นฟาร์มโคเนื้อ หรือการเพาะปลูกแทนได้ ดังนั้นแรงงานภายในฟาร์มสามารถปรับเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่นได้

กลุ่มอุตสาหกรรมสปาและนวดแผนไทย
การจ้างแรงงานในส่วนที่เป็นชาวไทยมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น ส่วนการจ้างแรงงานชาวต่างชาติมีแนวโน้ม

ไม่เปลี่ยนแปลง ในด้านการปรับตัวของสถานประกอบการ เห็นว่าแนวทางสำคัญคือการปรับปรุงประสิทธิภาพของแรงงานรองรับการแข่งขัน

4. สภาพปัญหาของแรงงานที่เกิดขึ้นจากการเปิดการค้าเสรี สรุปได้ดังนี้

(1) ค่าจ้าง เนื่องจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปีที่ทำการศึกษายังอยู่ระหว่าง 137-175 บาท เป็นอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่ามาตรฐานการครองชีพของแรงงาน ทำให้แรงงานต้องทำงานล่วงเวลาทำงานหนัก ซึ่งเป็นผลเสียต่อสุขภาพของแรงงาน

(2) รูปแบบการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อการลดต้นทุนการผลิตของตนเอง โดยเฉพาะต้นทุนทางด้านแรงงาน

(3) การเคลื่อนย้ายการลงทุนและการเลิกจ้างแรงงาน ลักษณะของอุตสาหกรรมบางอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มักจะเป็นการลงทุนบนพื้นฐานของค่าจ้างแรงงานราคาถูก ดังนั้น จึงมักมีการเคลื่อนย้ายการลงทุนอยู่เสมอ ทำให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างและลอยแพคนงานจำนวนมาก

(4) การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิต เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตให้สินค้ามีคุณภาพสูง และมีต้นทุนต่ำโดยใช้เครื่องจักรในกระบวนการผลิตทดแทนแรงงานคนเพิ่มขึ้น

(5) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าการจ่ายเงินทดแทนและการรักษาพยาบาลยังมีคนงานไม่ได้รับความสะดวกในการดำเนินการ และไม่ได้รับการรักษาพยาบาลที่เป็นระบบเพียงพอ

(6) การบังคับใช้กฎหมายแรงงานและการตรวจแรงงาน พบว่าในทางปฏิบัติการตรวจแรงงานโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เป็นเพราะสาเหตุหลายประการ เช่น การขาดกำลังคน

ของพนักงานตรวจแรงงาน ทำให้เข้าไม่ถึงโรงงานขนาดเล็กและขนาดกลาง หรือเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานไม่ได้รับทราบสภาพข้อมูลที่แท้จริง เนื่องจากสถานประกอบการบางแห่งมีการเตรียมการเมื่อมีการตรวจแรงงาน

(7) การพัฒนาฝีมือแรงงาน เทคโนโลยีต่างๆ พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว คนงานไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ทัน ประกอบกับรัฐบาลไม่ได้ให้การสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเพียงพอ

ผลการศึกษาครั้งนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

1. กระทรวงแรงงานควรมีการประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการ โดยเฉพาะสถานประกอบการที่มีคนงานต่ำกว่า 100 คน ให้เข้าใจถึงลักษณะของ มรท.8001-2546 และประโยชน์ที่จะได้รับหากปฏิบัติตาม ส่วนของสถานประกอบการที่มีคนงานมากกว่า 500 คนขึ้นไป ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับ มรท. 8001-2546 อยู่ในเกณฑ์พอใช้ แต่ผู้ประกอบการไม่ค่อยมีความกระตือรือร้นที่จะทำให้สถานประกอบการของตนได้รับการรองรับมาตรฐานนี้ เพราะไม่เห็นความสำคัญ

2. ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่สถานประกอบการ โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 100 คน) ให้ทราบถึงรายละเอียดของ พ.ร.บ. คู่ມครองแรงงาน 2541 และสร้างมาตรการในการตรวจแรงงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยในส่วนลูกจ้างควรมีการสนับสนุนให้องค์กรด้านแรงงานมีความเข้มแข็งมากขึ้นในการพัฒนาการเจรจาต่อรอง

3. เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการจ้างงานนอกระบบต่างๆ ทั้งในเรื่องของค่าแรงและความปลอดภัยในการทำงาน รัฐบาลควรมีมาตรการจัดการกับปัญหา

เป็น 2 ระยะ ดังนี้ **มาตรการแก้ไขปัญหาระยะสั้น**

(1) จัดตั้งศูนย์เฉพาะกิจเพื่อตรวจสอบสัญญาจ้าง
เหมาแรงงานและสัญญาจ้างแรงงานระหว่าง
ผู้รับเหมาค่าแรงกับลูกจ้าง (2) ผลักดันให้มีการ
ตรวจสอบการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างใน
ระบบจ้างเหมา (3) เร่งปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. แรงงาน
สัมพันธ์ให้ครอบคลุมผู้ใช้แรงงานทุกสาขาอาชีพ
และทุกรูปแบบการจ้างงาน **มาตรการแก้ไขปัญหาระยะยาว** (1) จัดทำประมวลกฎหมายแรงงานให้
เป็นระบบ (2) เพิ่มประเด็นเรื่องการใช้แรงงาน
บังคับในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยนำเอาบัญญัติ
เกี่ยวกับเรื่องการใช้แรงงานบังคับของ ILO มาร่วม
พิจารณา (3) ปรับแก้กฎหมายให้ลูกจ้างแบบรับเหมา
ช่วงและลูกจ้างแบบรับงานไปทำที่บ้านสามารถเข้า
เป็นสมาชิกขององค์กรแรงงาน และส่งเสริมองค์กร
แรงงานให้มีการสร้างเครือข่ายและเข้ามามีบทบาท
ในการดำเนินกิจการต่างๆ เพื่อผู้ใช้แรงงาน (4) จัดทำ
ฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างเหมาในรายสาขาอุตสาหกรรม
เพื่อประโยชน์ในการจัดการบริหารแรงงานในระบบจ้างเหมา

4. พัฒนารอบแรงงานสัมพันธ์โดยเปิด
โอกาสให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและกระบวนการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ
ที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้อง

5. ปฏิรูปการบริการด้านประกันสังคมทั้ง 7 กรณี
ครอบคลุมผู้ใช้แรงงานทุกประเภท

6. จัดให้มีองค์กรอิสระในการกำกับดูแลใน
เรื่องสุขภาพและความปลอดภัยจากการทำงานโดยมี
ตัวแทนจากฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล และ
นักวิชาการเข้าไปเป็นกรรมการ

7. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยการ
อบรมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามทิศทางการ
พัฒนาอุตสาหกรรมและภาคบริการ ทั้งนี้รัฐต้อง
สร้างแรงจูงใจซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์ด้านภาษีเพื่อ
ส่งเสริมนายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างเข้ารับการอบรม
โดยที่ยังได้รับค่าจ้าง

ที่กล่าวมาเป็นเพียงบทสรุป ที่สกัดจาก
ต้นฉบับเท่านั้น รายละเอียดยังมีอีกมากมายซึ่งเป็น
รายงานฉบับสมบูรณ์ (Full text) โดยสามารถดูได้จากหน้า
Website ที่ชื่อว่า www.mol.go.th เลือก ฐานข้อมูลการ
วิจัยด้านแรงงาน หรือ <http://research.mol.go.th>
สำหรับผลงานวิจัยทั้ง 4 เล่มที่กล่าวมาแล้วนั้น จะ
แสดงไว้ในฐานข้อมูลในรูปแบบรายงานฉบับสมบูรณ์
ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม – กันยายน 2550 เท่านั้น
จากนั้นจะเปลี่ยนโฉมหน้าเป็นผลงานวิจัยเรื่องอื่นๆ
ต่อไป ฉะนั้น อย่าช้า ! สนใจก็คลิกไปทันที
และหากจะติชมอย่างไรแจ้งมาได้ ที่ กลุ่มงานวิจัย
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ฉบับนี้ขอลาก่อน
พบกันใหม่ฉบับหน้า สวัสดี



เก็บข่าวมาฝาก

เพิ่มอัตราค่าจ้างตามฝีมืออีก 10 สาขา

เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2550 นายไพโรจน์ สุขสัณนฤทธิ รองปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะโฆษกกระทรวง เป็นประธานเปิดการสัมมนา เรื่อง การจัดทำอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานใน 10 สาขาอาชีพ โดยเชิญตัวแทนจากฝ่ายนายจ้าง ผู้ประกอบการ ลูกจ้าง นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ มาหารือและตัดสินใจร่วมกัน หลังจากที่ยกก่อนหน้านี้เคยกำหนดไว้กว่า 30 สาขาอาชีพแล้ว

นายไพโรจน์ฯ กล่าวว่า การสัมมนาครั้งนี้เป็นการระดมความคิดเห็นจากหลายฝ่ายข้างต้น เพราะเป็นผู้เกี่ยวข้อง และจะเป็นการหารือพร้อมตัดสินใจร่วมกันเป็นอย่างดีว่าค่าแรงที่เหมาะสมกับฝีมือของลูกจ้างแต่ละรายควรจะเป็นเช่นไร ทั้งนี้ต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยหากปฏิบัติได้จริงแล้วจะทำให้ลูกจ้างได้ค่าแรงที่เหมาะสมกับความสามารถ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง ส่วนฝ่ายนายจ้างก็จะได้คนดีมีฝีมือ สามารถนำมาพัฒนากิจการให้มีผลผลิตตอบแทนสูง ผู้บริโภคเองก็จะได้รับผลิตภัณฑ์ที่ดีตามไปด้วย

อย่างไรก็ตามแม้ขณะนี้คณะรัฐมนตรีจะเห็นชอบในหลักการต่อเรื่องนี้แล้ว แต่ก็ยังไม่ถือว่าเป็นกฎหมายใช้บังคับ เป็นเพียงแต่กระทรวงแรงงานประกาศออกไป เพื่อเป็นแนวทางหรือเป็นข้อมูลอ้างอิงขอความร่วมมือกับสถานประกอบการเท่านั้น โดยเรากำหนด

ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือออกเป็น 3 ระดับ หากลูกจ้างรายใดมีฝีมือมากขึ้นก็จะได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นตามไปด้วย

อนึ่ง คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 16 โดยคณะอนุกรรมการโครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน ได้ศึกษาและจัดทำร่างอัตราค่าจ้างตามระดับฝีมือมาตรฐานแรงงานนำร่องใน 11 อุตสาหกรรม 30 สาขาอาชีพ โดยพิจารณาจากกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ และเป็นสาขาอาชีพที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานและจัดทำหลักสูตร (สาขาอาชีพ) เพื่อการทดสอบฝีมือแรงงานไว้แล้ว ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติวันที่ 22 พฤศจิกายน 2548 เห็นชอบอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ใน 30 สาขาอาชีพ ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ กระทรวงแรงงานจึงได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 23 มกราคม 2549 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนใช้เป็นมาตรฐานในการกำหนดค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามระดับฝีมือได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยไม่มีสภาพบังคับทางกฎหมาย

ในปีงบประมาณ 2550 คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ 16 ได้เห็นชอบให้มีการจัดทำอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มเติมอีกใน 10 สาขาอาชีพ ได้แก่ ช่างซ่อมบำรุงรักษารถยนต์ ช่างเชื่อมเครื่องยนต์ดีเซล ช่างประดับยนต์ ช่างเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ ช่างเชื่อมฟลักคอร์ท ช่างเชื่อมแก๊ส ช่างเชื่อมแม่ก



ช่างเชื่อมทิก ช่างตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส
และช่างเชื่อมพอลิเอทิลีนความหนาแน่นสูง

ที่มา : จาก www.mol.go.th

**ข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงาน 9 ข้อ ใน
วันแรงงานแห่งชาติ ปี 2550**

วันที่ 1 พฤษภาคม 2550 พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรี เป็นประธานเปิดงาน วันแรงงานแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2550 ณ บริเวณท้องสนามหลวง โดยมีนายอภิรักษ์ จันทนกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน นายมนัส โกศล ประธานคณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ และประชาชนผู้ใช้แรงงานทั้ง 11 สภาองค์กรลูกจ้าง กับ 1 สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย ให้การต้อนรับและร่วมพิธี

คณะกรรมการจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ปี 2550 ได้ยื่นข้อเรียกร้องเสนอต่อนายกรัฐมนตรี จำนวน 9 ข้อ ดังนี้ 1. ขอให้รัฐบาลปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตรา 5 (3) จ้างเหมาค่าแรง โดยลูกจ้างเหมาค่าแรงจะต้องได้ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์เท่ากับลูกจ้างในระบบจ้างปกติของสถานประกอบการนั้น ๆ... มาตรา 75 กรณีนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างการหยุดงานเท่าเดิม 100 %... มาตรา 120 การย้ายสถานประกอบการให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ 100% แทนของเดิมที่จ่าย 50% 2. ขอให้รัฐบาลประกาศใช้ พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยให้เพิ่มมาตรา 52 เรื่องการจัดตั้งสถาบันความปลอดภัยในการทำงานฯ 3. ขอให้รัฐบาล

ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 4. ขอให้รัฐบาลปรับอัตราค่าจ้างให้กับลูกจ้างตามอัตราเงินเฟ้อ และให้ปรับเงินในอัตราเดียวทั่วประเทศ และให้ควบคุมราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีความจำเป็นต่อการครองชีพ 5. ขอให้รัฐบาลยกเลิกการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั้งหมด 6. ขอให้รัฐบาลประกาศกฎหมายที่ให้ผู้ใช้แรงงานและประชาชนที่อาศัยหรือทำงานในพื้นที่นอกทะเบียนบ้านสามารถใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาในเขตพื้นที่ซึ่งตนอาศัยหรือทำงานอยู่ได้ 7. ขอให้สำนักงานประกันสังคมจัดตั้งโรงพยาบาลประกันสังคมของตนเองเพื่อให้บริการรักษาแก่ผู้ประกันตน 8. ในกรณีที่ผู้ประกันตนเกษียณอายุไม่ว่าจะรับบำเหน็จหรือบำนาญ ขอให้สำนักงานประกันสังคมรักษาพยาบาลแก่ผู้ประกันตนฟรี และ 9. ขอให้รัฐบาลตั้งคณะกรรมการฝ่ายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องร่วมกับผู้แทนฝ่ายลูกจ้างทั้ง 11 สภาฯ กับ 1 สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ ติดตามข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานที่ยื่นในวันที่ 1 พฤษภาคม 2550 พร้อมทั้งแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์เป็นเลขาธิการ

ที่มา : ศูนย์ประสานงาน คณะกรรมการจัดงาน
วันแรงงานแห่งชาติ ปี พ.ศ.2550

**เวียดนามคู่แข่งหรือคู่ค้าของ
อุตสาหกรรมไทย**

บทความของกลุ่มการวิเคราะห์เศรษฐกิจมหภาค สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ได้วิเคราะห์โครงสร้าง จุดเด่น ความท้าทาย รวมถึง



อุปสรรคสำหรับการลงทุนจากต่างชาติสู่เวียดนามไว้อย่างน่าสนใจ จึงสรุปมาแล้วด้วยกันดังต่อไปนี้

เวียดนามเป็นประเทศที่มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจแบบก้าวกระโดดในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 7-8 ต่อปี และคาดว่าในปี 2550 จะสามารถขยายตัวได้ต่อเนื่องถึงร้อยละ 8.5 ต่อปี โดยมีสาเหตุใหญ่ ๆ 2 ประการ คือ 1) เวียดนามมีอัตราการออมสูงมาก (ร้อยละ 36 ของ GDP ในปี 2548) 2) เวียดนามได้รับการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment : FDI) เป็นจำนวนมากและเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยในปี 2549 มีทั้งสิ้น 10.2 พันล้านดอลลาร์สหรัฐฯ เพิ่มขึ้นจากปี 2548 ในอัตราร้อยละ 92.5 ขณะที่ประเทศไทยได้รับการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศเพียง 9.4 พันล้านดอลลาร์สหรัฐฯ เพิ่มขึ้นจากปี 2548 ร้อยละ 26.3

โดยจุดเด่นของเศรษฐกิจเวียดนาม มี 2 ประการหลัก คือ (1) เวียดนามมีปัจจัยการผลิตที่มีคุณภาพใน 3 ด้าน คือ (1.1) ด้านทรัพยากรธรรมชาติ มีแร่ธาตุอันเป็นแหล่งพลังงานตามธรรมชาติจำนวนมาก เช่น น้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ ถ่านหิน รวมทั้งโลหะและอโลหะต่าง ๆ เช่น เหล็ก ทองแดง (1.2) ด้านทรัพยากรแรงงาน มีประชากรวัยทำงานจำนวนมาก และมีอัตราการขยายตัวต่อเนื่อง ประกอบกับประชากรมีการศึกษาขั้นพื้นฐานดี และส่วนใหญ่อาศัยในเขตเมือง (ประมาณร้อยละ 60 ของประชากรรวม) ทำให้ไม่มีปัญหาในการเคลื่อนย้ายแรงงาน นอกจากนี้ยังได้เปรียบจากค่าแรงงานขั้นต่ำถูก (1.3) ด้านแหล่งเงินทุน เนื่องจากมีอัตราการออมที่สูงทำให้มีอัตราการ

ลงทุนสูงและขยายตัวอย่างรวดเร็ว สำหรับจุดเด่นประการที่ 2 ได้แก่ (2.1) มีเสถียรภาพทางการเมืองที่มั่นคง (2.2) ใช้หลักการพัฒนาประเทศแบบทุนนิยม มีแผนพัฒนาเพื่อกระตุ้นการลงทุนอย่างต่อเนื่อง เร่งลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการลงทุนจากต่างประเทศ เช่น การสร้างท่าอากาศยานนานาชาติแห่งใหม่ (Long Thanh International Airport) แผนพัฒนาถนนสายเศรษฐกิจและท่าเรือน้ำลึก การก่อสร้างโรงกลั่นน้ำมัน ก๊าซธรรมชาติขนาดใหญ่ รวมถึงโรงไฟฟ้าเพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการในประเทศ การขายนิกมอุตสาหกรรมกระจายไปจังหวัดต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงกฎระเบียบด้านการลงทุน เพื่อให้เอื้อและอำนวยความสะดวกต่อนักลงทุนมากขึ้น

แม้เวียดนามจะมีจุดเด่นหลายประการตามที่กล่าวมาแล้ว แต่ก็พบว่ายังมีอุปสรรคสำหรับการลงทุนของชาวต่างชาติ ได้แก่ (1) ด้านทรัพยากรแรงงาน พบว่ามีปัญหาด้านการขาดแรงงานฝีมือ เนื่องจากแรงงานฝีมือด้านอาชีวศึกษามีจำนวนต่ำกว่าร้อยละ 20 ประกอบกับธุรกิจต่าง ๆ จ่ายค่าจ้างถูกเกินไป จึงทำให้แรงงานที่มีน้อยอยู่แล้วเปลี่ยนงานบ่อย (High Turnover Rate) (2) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน แม้จะเร่งลงทุนพัฒนาโครงสร้าง แต่ยังคงขาดระบบโครงสร้างที่จำเป็นอีกมากทั้งถนนและแม่น้ำลำคลอง จึงทำให้ขาดการขนส่งลำเลียงสินค้า (Logistic) ที่มีประสิทธิภาพ และ (3) ด้านการบริหารจัดการภาครัฐยังขาดระบบธรรมาภิบาลที่ดี รวมทั้งมีการคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่ในระดับสูง และการทำงานของภาครัฐที่เชื่องช้า

และมีขั้นตอนมาก จึงเป็นอุปสรรคในการพัฒนาประเทศในระยะยาว

หากพิจารณาความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรมของเวียดนามเทียบกับไทย พบว่า สินค้าส่งออกหลักของเวียดนามบางชนิด เช่น สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ เป็นประเภทเดียวกับสินค้าส่งออกหลักของไทย ซึ่งผู้ประกอบการไทยอาจจะได้รับผลกระทบ อย่างไรก็ตาม มูลค่าการส่งออกยังต่ำกว่าของไทยอยู่มาก โดยอาจมีสาเหตุจากการขาดแรงงานฝีมือเพื่อพัฒนาสินค้าที่ใช้เทคโนโลยีสูง นอกจากนี้อุตสาหกรรมที่น่าจับตามอง คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งเวียดนามขยายตัวเร็วมากในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ขณะที่ไทยมีการขยายตัวในอัตราที่ชะลอตัวลง

บทวิเคราะห์ดังกล่าวยังได้เสนอแนะแนวทางการปรับตัวของผู้ประกอบการ และภาครัฐบาลของไทย คือ (1) ด้านผู้ประกอบการ ควรใช้โอกาสที่เวียดนามมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูง เป็นทางเลือกของแหล่งลงทุนที่น่าสนใจและเป็นตลาดใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโต ขณะเดียวกันผู้ประกอบการไทยจำเป็นต้องเร่งสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าโดยใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดความแตกต่างในสินค้าและบริการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าและสามารถแข่งขันได้ในตลาด (2) การปรับตัวของภาครัฐในไทย ควรกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อผลักดันให้สินค้าไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกได้ โดยเสนอแนวทางให้มีการยกระดับฝีมือแรงงานให้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะด้านวิศวกร ช่างฝีมือ รองรับอุตสาหกรรมยานยนต์

อิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ การเร่งพัฒนาระบบโลจิสติกส์ รวมทั้งการสร้างกลุ่มหรือพันธมิตรทางอุตสาหกรรม (Cluster) ทั้งนี้ภาครัฐอาจสนับสนุนนักลงทุนไทยที่ต้องการลงทุนในเวียดนามด้านแหล่งข้อมูลอีกด้วย

ที่มา : สรุปจากบทความวิชาการในสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง www.fpo.go.th

การเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพ ของภาคอุตสาหกรรมไทย

ในช่วงปี 2525-2548 ที่ผ่านมภาคอุตสาหกรรมมีการขยายตัวโดยเฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 8.13 ต่อปี ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านแรงงานร้อยละ 2.12 และปัจจัยด้านทุนร้อยละ 5.45 เป็นหลัก ในขณะที่ปัจจัยทางด้านการผลิตภาพการผลิต (Total Factor Productivity) สนับสนุนการเติบโตเพียงร้อยละ 0.57 นับว่าเป็นอัตราที่ต่ำซึ่งหากสถานการณ์ยังคงดำเนินไปในลักษณะเช่นนี้ ความได้เปรียบทางการค้าซึ่งอาศัยแรงงานที่มีต้นทุนต่ำหรืออัตราแลกเปลี่ยนที่อ่อนค่าคงไม่สามารถทำให้อุตสาหกรรมไทยเติบโตอย่างยั่งยืนได้ในระยะยาว ภายใต้ข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรแรงงานและทุนของประเทศ จึงต้องดำเนินกลยุทธ์การพัฒนาโดยใช้การพัฒนาผลิตภาพ (Productivity) ที่เกิดจากปัจจัยภายในเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญโดยอาศัยความร่วมมือและบูรณาการกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการร่วมคิดร่วมทำ

ดังนั้น รัฐบาลจึงได้ผลักดันให้เกิดแผนแม่บทเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพของภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. 2551-2555 ซึ่งเน้น

บทบาทของภาคเอกชนเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพของภาคอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง ชัดเจนและเป็นรูปธรรมเพื่อไม่ให้ประเทศไทยสูญเสียความสามารถในการแข่งขันทางอุตสาหกรรมกับประเทศที่โตเร็วเช่นเวียดนาม โดยกำหนดเป้าหมายของการดำเนินการไว้คือ

1. เพิ่มผลิตภาพแรงงานของภาคอุตสาหกรรม จากอัตราเดิมร้อยละ 3.2 ต่อปี เป็นร้อยละ 5 ต่อปี

2. เพิ่มจำนวนกลุ่มอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมโครงการตามแผนแม่บทในปี 2551 จำนวน 13 กลุ่มอุตสาหกรรม และจะเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่า 25 กลุ่มอุตสาหกรรมในปี 2555

3. เพิ่มจำนวนผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ ในปี 2551 ไม่น้อยกว่า 4,500 โรงงาน และเป็น 9,000 โรงงาน ในปี 2555

สำหรับยุทธศาสตร์กำหนดไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับความสามารถทักษะแรงงาน (Human Skill) ทั้งแรงงานเดิม และแรงงานใหม่ที่กำลังเข้าสู่ระบบ ให้มีความสามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ ให้มีการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในและนอกระบบ โดยเชื่อมโยงกับค่าตอบแทน และให้มีองค์กรหรือหน่วยงานรับรองมาตรฐาน (Certification Authority) สำหรับทดสอบฝีมือแรงงาน อีกทั้งยังสร้างตัวคุณในการเสริมสร้างทักษะให้แรงงานโดยการเพิ่มจำนวนบุคลากรที่ทำหน้าที่เสริมสร้างทักษะ (Train the Trainers) ให้กับแรงงานในภาคอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับความสามารถด้านการบริหารจัดการ (Management) เป็นการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT), Benchmarking และ Best

Practices มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพ การพัฒนากระบวนการผลิตให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continual Quality Improvement) และสร้างจิตสำนึกและแรงจูงใจแก่ผู้ประกอบการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพเครื่องจักรในการผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบ Logistics ภายใต้วงกลุ่มอุตสาหกรรม โดยส่งเสริมให้เอกชนพัฒนาระบบ Logistics

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างเครือข่ายพันธมิตรธุรกิจและ Supply Chain สนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่มธุรกิจในลักษณะเครือข่ายวิสาหกิจ (Cluster) และ Supply Chain เพื่อเชื่อมโยงการผลิตและเกี่ยวเนื่องกัน ในด้านการผลิต ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นการเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มที่อยู่ในระดับหัวแถวกับท้ายแถว

ทั้งนี้ การดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จได้ ต้องมาจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน และระหว่างเอกชนด้วยกันเอง ภาครัฐจะต้องผลักดันให้มีการจัดทำฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ตามมาตรฐานสากล เพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลร่วมกัน รวมทั้งสนับสนุนบรรยากาศในการดำเนินงานของภาคเอกชน

ที่มา : สรุปจากบทความวิชาการ ของ ดร.โชติชัย สุวรรณภรณ์ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง www.fpo.go.th

มีอะไรในร่างรัฐธรรมนูญ... 2550

ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีสาระสำคัญประการหนึ่งคือ คู่ครอง ส่งเสริม ขยายสิทธิ และเสรีภาพของประชาชนอย่างเต็มที่ ประกอบด้วย

1. เพิ่มประเภทสิทธิและเสรีภาพให้มากขึ้น อาทิ



- คัดกรองข้อมูลส่วนบุคคลไม่ให้ถูกละเมิด
 - ประชาชนสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง
 - สิทธิและเสรีภาพของสื่อมวลชนได้รับการคุ้มครอง
 - ประชาชนได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย 12 ปี โดยเท่าเทียมกัน
 - เด็ก เยาวชน และบุคคลในครอบครัวได้รับสิทธิเพิ่มขึ้นในการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา
 - บุคคลที่ไร้ที่อยู่อาศัยและไม่มีรายได้เพียงพอมีสิทธิได้รับการช่วยเหลือจากรัฐ
 - ขยายสิทธิชุมชน การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบอย่างรุนแรงต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือทรัพยากรธรรมชาติ จะต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียก่อน ชุมชนมีสิทธิที่จะฟ้ององค์กรของรัฐ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติรับรองสิทธิชุมชน
 - ในการทำหนังสือสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างประเทศทั้งหลายที่มีผลกระทบต่อประชาชน รัฐจะต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนก่อน และต้องแก้ไขเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการลงนามในหนังสือสัญญาอย่างรวดเร็ว เหมาะสม และเป็นธรรม
 - ให้สิทธิประชาชนเป็นครั้งแรก โดยกำหนดให้ 50,000 คน เข้าชื่อเพื่อเสนอขอแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญได้
- 2. ทำให้การใช้สิทธิและเสรีภาพง่ายกว่าเดิม**
- สิทธิและเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญได้รับรองและคุ้มครองไว้ แม้ยังไม่มีความถูกต้องออกมารองรับประชาชนก็สามารถใช้สิทธิและเสรีภาพเหล่านั้นได้ทันทีโดยการร้องขอต่อศาล

- ลดจำนวนประชาชนในการเข้าชื่อเสนอร่างกฎหมายจาก 50,000 ชื่อ เหลือเพียง 10,000 ชื่อ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองจาก 50,000 ชื่อ เหลือเพียง 20,000 ชื่อ
- 3. ทำให้การใช้สิทธิเสรีภาพมีประสิทธิภาพและมีมาตรการคุ้มครองอย่างชัดเจน**
- กำหนดระยะเวลาในการตรวจกฎหมายลูกเพื่อรองรับเรื่องต่าง ๆ ตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติได้ชัดเจน
 - ประชาชนมีสิทธิฟ้องศาลรัฐธรรมนูญได้โดยตรง ในกรณีที่กฎหมายมีบทบัญญัติที่มีการละเมิดสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ
 - ชุมชนมีสิทธิฟ้องศาลได้ในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิของชุมชน
 - คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฟ้องศาลรัฐธรรมนูญและศาลปกครองได้ในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- 4. ทำให้แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐมีความชัดเจนและผูกพันรัฐมากกว่าเดิม อีกทั้งปรับปรุงการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เหมาะสมขึ้น**
- ปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรมีฐานะเป็นข้าราชการเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน และให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมระดับท้องถิ่น
 - ลดจำนวนประชาชนที่เข้าชื่อถอดถอนนักการเมืองและการเสนอร่างข้อบัญญัติท้องถิ่น รวมทั้งการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานการดำเนินงานต่อประชาชนในเรื่องการจัดทำงบประมาณการใช้จ่าย และผลการดำเนินงานในรอบปี เพื่อประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและกำกับดูแลการบริหารจัดการ

ที่มา : www.thailandreform.org



ตารางภาคผนวก

ตาราง 1 จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพแรงงาน ปี 2547 – ปัจจุบัน

หน่วย: พันคน

สถานภาพแรงงาน	2547	2548	Q1 /2549	Q2 /2549	Q3 /2549	Q4 /2549	Q1 /2550	Q2* /2550
ประชากร	65,082.5	65,110.4	65,103.3	65,223.5	65,341.8	65,452.3	65,566.4	65,684.1
ผู้อยู่ในวัยแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป)	49,332.7	49,816.8	50,261.6	50,400.4	50,540.9	50,680.8	50,824.2	50,971.2
1. ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป)	35,717.8	36,132.0	35,618.8	36,400.0	36,867.2	36,830.2	36,122.1	36,688.1
1.1 ผู้มีงานทำ	34,728.8	35,257.2	34,638.1	35,502.3	36,344.5	36,257.3	35,252.7	35,800.1
1.2 ผู้ว่างงาน	739.2	663.0	666.2	606.6	449.9	484.3	587.1	575.5
1.3 กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล	249.8	211.8	314.4	291.2	72.8	88.6	282.4	312.5
2. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	13,614.9	13,684.8	14,643.0	14,000.4	13,673.7	13,850.6	14,702.1	14,283.1
2.1 ทำงานที่บ้าน	4,207.5	4,293.0	4,773.9	4,678.8	4,274.6	4,350.7	4,885.5	4,705.1
2.2 เรียนหนังสือ	4,402.3	4,331.1	4,627.6	4,035.6	4,395.0	4,289.9	4,572.6	4,166.4
2.3 ยังเด็ก ขรา / ไม่สามารถทำงานได้	4,032.6	4,054.0	4,267.8	4,300.6	4,235.6	4,215.9	4,322.4	4,478.9
2.4 อื่นๆ	972.4	1,006.7	973.6	986.1	768.5	994.2	921.6	932.7
ประชากรอายุต่ำกว่า 15 ปี	15,749.8	15,293.6	14,841.7	14,823.1	14,801.0	14,771.5	14,742.2	14,712.9

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : * ข้อมูลไตรมาส 2/2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติยังประมวลผลไม่เสร็จสิ้น จึงใช้ข้อมูลค่าเฉลี่ยเดือนเมษายน – มิถุนายน 2550



ตาราง 2 ผู้มีงานทำ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ปี 2548 - ปัจจุบัน

หน่วยนับ : พันคน

ประเภทอุตสาหกรรม	2548	Q1 /2549	Q2 /2549	Q3 /2549	Q4 /2549	Q1 /2550	Q2*	/2550
ภาคเกษตรกรรม	13,617.0	12,403.7	13,701.4	15,315.3	15,261.6	12,746.9	13,330.1	
1. เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	13,164.6	11,951.5	13,246.7	14,887.1	14,778.1	12,285.8	12,896.9	
2. การประมง	452.3	452.2	454.7	428.2	483.5	461.1	433.2	
นอกภาคเกษตรกรรม	21,640.2	22,234.6	21,800.9	21,029.2	20,995.7	22,505.8	22,470.1	
3. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	56.6	72.5	45.3	54.5	58.0	73.8	59.9	
4. การผลิต	5,587.9	5,764.2	5,619.6	5,306.6	5,326.3	5,775.3	5,992.2	
5. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	106.9	117.4	109.3	99.4	100.0	102.0	106.4	
6. การก่อสร้าง	2,129.4	2,403.6	2,310.3	2,038.9	1,850.2	2,441.5	2,341.8	
7. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน	5,553.3	5,684.3	5,542.5	5,401.9	5,425.7	5,719.7	5,519.4	
8. โรงแรม และภัตตาคาร	2,348.5	2,277.1	2,289.6	2,214.9	2,317.2	2,375.1	2,399.7	
9. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	1,108.1	1,112.7	1,027.6	1,052.9	1,095.9	1,080.6	1,077.3	
10. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	316.9	319.2	361.5	349.7	330.2	315.2	388.6	
11. กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	647.3	677.9	690.3	659.2	622.1	681.4	771.3	
12. การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	1,109.8	1,130.3	1,139.7	1,170.1	1,183.9	1,220.2	1,222.8	
13. การศึกษา	1,044.3	1,031.6	1,029.6	1,079.9	1,033.5	1,028.5	990.3	
14. งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	601.7	567.8	600.1	602.8	584.6	604.9	608.6	
15. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	736.9	788.1	762.6	710.4	715.2	793.1	730.8	
16. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	243.4	224.6	206.6	221.9	240.0	229.9	229.4	
17. องค์การระหว่างประเทศและองค์การต่างประเทศอื่น ๆ และสมาชิก	1.5	2.7	2.1	0.4	1.5	3.2	1.3	
18. ไม่ทราบ	47.9	60.6	64.1	65.8	71.5	61.5	80.4	
รวม	35,257.2	34,638.1	35,502.3	36,344.5	36,257.3	35,252.7	35,800.1	

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ หมายเหตุ : * ข้อมูลไตรมาส 2/2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติยังประมวลผลไม่เสร็จสิ้น จึงใช้ข้อมูลค่าเฉลี่ยเดือนเมษายน - มิถุนายน 2550



ตาราง 3 ผู้มีงานทำ จำแนกตามอาชีพและเพศ ปี 2548 - ปัจจุบัน

หน่วยนับ : พันคน

ประเภทอาชีพ	2548	Q1 /2549	Q2 /2549	Q3 /2549	Q4 /2549	Q1 /2550	Q2* /2550
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	2,514.1	2,578.6	2,548.4	2,400.0	2,429.8	2,531.4	2,510.3
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	1,410.5	1,433.1	1,450.7	1,504.6	1,414.2	1,356.5	1,398.6
3. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่าง ๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	1,443.3	1,491.4	1,476.7	1,520.3	1,493.6	1,519.2	1,605.7
4. เสมียน	1,285.7	1,310.2	1,313.0	1,277.6	1,253.7	1,291.4	1,363.4
5. พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด	5,033.8	5,080.8	5,074.0	4,921.4	5,017.2	5,232.8	5,237.7
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	11,844.3	10,528.5	12,218.7	13,894.1	13,344.4	10,976.7	11,823.3
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	4,182.6	4,429.5	4,201.9	3,761.1	3,740.4	4,392.0	4,229.9
8. ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	2,972.4	3,018.8	3,006.1	2,895.7	2,956.1	3,083.4	3,276.0
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	4,526.3	4,721.1	4,166.4	4,110.7	4,546.8	4,812.2	4,274.9
10. คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	44.2	46.2	46.5	59.1	61.0	57.2	80.3
รวม	35,257.2	34,638.1	35,502.3	36,344.5	36,257.3	35,252.7	35,800.1

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : * ข้อมูลไตรมาส 2/2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติยังประมวลผลไม่เสร็จสิ้น จึงใช้ข้อมูลค่าเฉลี่ยเดือนเมษายน - มิถุนายน 2550



ตาราง 4 ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษาและเพศ ปี 2548 - ปัจจุบัน

หน่วยนับ : พันคน

ระดับการศึกษา	2548	Q1 /2549	Q2 /2549	Q3 /2549	Q4 /2549	Q1 /2550	Q2* /2550
1. ไม่มีการศึกษา	1,260.6	1,232.6	1,261.6	1,320.7	1,219.6	1,171.2	1,237.3
2. ต่ำกว่าประถมศึกษา	12,152.3	11,861.5	12,024.2	12,431.2	12,329.5	11,303.9	11,318.5
3. ประถมศึกษา	7,781.8	7,575.7	7,635.6	7,895.7	8,024.9	8,084.7	7,997.2
4. มัธยมศึกษาตอนต้น	4,985.0	4,848.3	5,116.0	5,100.8	5,179.3	5,185.9	5,352.2
5. มัธยมศึกษาตอนปลาย	4,103.9	4,031.0	4,271.6	4,344.5	4,400.8	4,364.8	4,481.7
- สายสามัญ	2,898.4	2,894.9	3,102.6	3,168.5	3,213.4	3,212.0	3,284.9
- สายอาชีวศึกษา	1,189.0	1,119.7	1,155.7	1,162.2	1,174.6	1,138.0	1,183.9
- สายวิชาการศึกษา	16.5	16.4	13.3	13.8	12.8	14.8	12.9
6. อุดมศึกษา	4,795.7	4,962.9	4,989.0	5,052.6	4,896.8	4,962.7	5,196.0
- สายวิชาการ	2,543.4	2,683.9	2,676.7	2,703.7	2,617.0	2,665.4	2,852.6
- สายวิชาชีพ	1,427.2	1,438.1	1,483.2	1,482.7	1,435.0	1,546.0	1,599.2
- สายวิชาการศึกษา	825.1	840.9	829.1	866.2	844.8	751.3	744.2
7. การศึกษาอื่น ๆ	24.7	21.1	23.6	25.0	29.7	23.9	33.1
8. ไม่ทราบ	153.2	104.9	180.7	174.1	176.6	155.6	184.1
รวม	35,257.2	34,638.1	35,502.3	36,344.5	36,257.3	35,252.7	35,800.1

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : * ข้อมูลไตรมาส 2/2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติยังประมวลผลไม่เสร็จสิ้น จึงใช้ข้อมูลค่าเฉลี่ยเดือนเมษายน - มิถุนายน 2550



ตาราง 5 จำนวนตำแหน่งงานว่าง / ผู้สมัครงานและการบรรจุงานจำแนกตามภูมิภาคและเพศ ไตรมาส 1 และ 2 ปี 2550

ภูมิภาค	ไตรมาส 1/2550										ไตรมาส 2/2550									
	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)				ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)			บรรจุงาน (คน)			ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)				ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)			บรรจุงาน (คน)		
	รวม	ชาย	หญิง	ไม่ระบุ	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	ไม่ระบุ	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
กรุงเทพมหานคร	45,003	10,478	5,776	28,749	26,517	10,780	15,737	5,668	2,331	3,337	31,223	9,543	4,413	17,267	26,576	10,707	15,869	5,907	2,519	3,388
ภาคกลาง	56,797	9,569	9,046	38,182	39,420	16,877	22,543	13,102	5,527	7,575	32,516	8,818	4,575	19,123	45,350	18,937	26,413	17,381	6,864	10,517
ภาคเหนือ	11,950	2,269	2,043	7,638	20,654	8,646	12,008	8,796	3,830	4,966	9,430	1,934	1,332	6,164	16,438	7,391	9,047	7,014	2,798	4,216
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	13,175	2,639	1,137	9,399	21,697	9,442	12,255	5,659	2,621	3,038	12,733	2,965	2,072	7,696	22,618	9,707	12,911	8,129	3,501	4,628
ภาคใต้	10,406	2,699	1,585	6,122	14,645	5,165	9,480	7,073	2,556	4,517	10,220	2,160	1,260	6,800	16,150	6,294	9,856	9,449	3,150	6,299
ทั่วประเทศ	137,331	27,654	19,587	90,090	122,933	50,910	72,023	40,298	16,865	23,433	96,122	25,420	13,652	57,050	127,132	53,036	74,096	47,880	18,832	29,048

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 6 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามการศึกษา ไตรมาส 1 และ 2 ปี 2550

วุฒิการศึกษา	ไตรมาส 1/2550			ไตรมาส 2/2550		
	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	บรรจุงาน (คน)	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	บรรจุงาน (คน)
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	31,829	20,484	8,378	11,433	21,545	6,998
มัธยมศึกษา	40,523	37,727	13,880	30,074	40,269	18,198
ปวช.	18,483	10,352	2,796	14,888	8,624	3,673
- พาณิชย	127	4,231	1,406	93	3,695	1,548
- ช่าง	367	3,289	683	425	2,655	920
- อื่นๆ	17,989	2,832	707	14,370	2,274	1,205
ปวส.	19,314	16,216	5,224	16,239	15,643	6,295
- พาณิชย	218	8,549	3,132	198	8,120	3,563
- ช่าง	680	5,383	1,574	754	5,482	1,897
- อื่นๆ	18,416	2,284	518	15,287	2,041	835
อนุปริญญา	8,931	772	180	7,351	807	245
ปริญญาตรี	17,929	36,781	9,775	15,546	39,502	12,398
ปริญญาโท	294	600	65	569	741	73
ปริญญาเอก	28	1	0	22	1	0
อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0
รวม	137,331	122,933	40,298	96,122	127,132	47,880

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 7 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุนานาชาติตามอาชีพ ไตรมาส 1 และ 2 ปี 2550

ประเภทอาชีพ	ไตรมาส 1/2550			ไตรมาส 2/2550		
	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	บรรจุนานาชาติ (คน)	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน (คน)	บรรจุนานาชาติ (คน)
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ	4,015	3,841	719	2,934	4,072	911
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	5,948	11,320	2,100	6,773	11,337	2,846
3. ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	15,775	17,464	4,459	13,381	16,574	5,490
4. เสมียน เจ้าหน้าที่	14,363	25,953	6,970	14,378	28,993	9,857
5. พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	21,361	13,434	4,838	15,764	15,915	5,783
6. ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง (แปรรูปขั้นพื้นฐาน)	1,293	884	559	723	493	259
7. ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ	11,949	7,732	1,684	10,345	7,704	1,799
8. ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบการ	10,040	5,985	2,646	7,876	7,354	3,116
9. อาชีพงานพื้นฐาน	51,845	35,767	16,241	23,687	34,532	17,740
T ผู้ฝึกงาน	742	553	82	261	158	79
รวม	137,331	122,933	40,298	96,122	127,132	47,880

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 8 จำนวนตำแหน่งงานว่าง และการบรรจุงานจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ไตรมาส 1 และ 2 ปี 2550

ประเภทอุตสาหกรรม	ไตรมาส 1/2550		ไตรมาส 2/2550	
	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	บรรจุงาน (คน)	ตำแหน่งงานว่าง (อัตรา)	บรรจุงาน (คน)
A เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	2,195	1,206	854	429
B การประมง	229	44	105	30
C การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	508	99	114	83
D การผลิต	63,196	17,027	39,157	21,092
E การไฟฟ้า แก๊สและการประปา	171	35	369	66
F การก่อสร้าง	4,657	1,192	4,099	931
G การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	29,107	8,381	22,584	9,635
H โรงแรมและภัตตาคาร	7,703	2,202	5,871	2,311
I การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม	3,797	940	2,881	1,060
J ตัวกลางทางการเงิน	1,819	560	2,281	704
K บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจ	13,723	2,977	7,929	3,866
L การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	4,853	4,137	4,692	5,343
M การศึกษา	809	340	1,163	969
N การบริการด้านสุขภาพและงานด้านสังคมสงเคราะห์	1,495	478	1,339	451
O การให้บริการชุมชน สังคม และบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	2,362	380	2,067	704
P ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	687	296	599	202
Q องค์การระหว่างประเทศ และองค์การต่างประเทศอื่นๆ และสมาชิก	12	2	2	2
ไม่ระบุประเภทอุตสาหกรรม	8	2	16	2
รวม	137,331	40,298	96,122	47,880

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 9 จำนวนตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามอายุ ไตรมาส 1 และ 2 ปี 2550

ช่วงอายุ (ปี)	ไตรมาส 1/2550						ไตรมาส 2/2550					
	ตำแหน่งงานว่าง		ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน		บรรจุงาน		ตำแหน่งงานว่าง		ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน		บรรจุงาน	
	อัตรา	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	อัตรา	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
15-17	2,695	1.96	4,976	4.05	979	2.43	2,178	2.27	4,696	3.69	3,509	7.33
18-24	47,194	34.37	55,171	44.88	14,879	36.92	36,491	37.96	50,940	40.07	20,991	43.84
25-29	41,944	30.54	22,512	18.31	11,554	28.67	30,239	31.46	26,853	21.12	11,799	24.65
30-39	30,874	22.48	24,573	19.99	8,092	20.08	20,541	21.37	28,057	22.07	8,015	16.74
40-49	11,739	8.55	11,203	9.11	2,936	7.29	5,458	5.68	12,490	9.82	2,433	5.08
50-59	2,178	1.59	3,763	3.06	1,258	3.12	1,065	1.11	3,537	2.78	786	1.64
60 ปีขึ้นไป	707	0.51	735	0.60	600	1.49	150	0.15	559	0.45	347	0.72
รวม	137,331	100	122,933	100	40,298	100	96,122	100.00	127,132	100.00	47,880	100.00

ที่มา : กรมการจัดหางาน



ตาราง 10 จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย จำแนกตามประเภท และภูมิภาค ณ เดือน มิถุนายน 2550

ภูมิภาค	คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย (คน)									
	รวมทั้งหมด	ตลอดชีพ	ชั่วคราว (มาตรา 7)	ส่งเสริมการ ลงทุนและ กฎหมายอื่น (มาตรา 10)	แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน ตาม MOU ระหว่าง ต.ค 49 - มิ.ย 50			แรงงานต่างด้าวพิสูจน์สัญชาติและได้รับ ใบอนุญาตทำงาน		
					รวม	ลาว	กัมพูชา	รวม	ลาว	กัมพูชา
กรุงเทพมหานคร	93,969	7,306	42,783	12,894	1,570	440	1,130	29,416	19,465	9,951
ภาคกลาง	48,599	1,460	17,139	8,902	1,834	1,000	834	19,264	8,879	10,385
ภาคเหนือ	10,432	921	4,262	599	2	2	0	4,648	1,160	3,488
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	8,473	2,069	1,692	369	381	351	30	3,962	3,928	34
ภาคใต้	20,676	2,667	12,922	783	3,005	1,371	1,634	1,299	1,050	249
ทั่วประเทศ	182,149	14,423	78,798	23,547	6,792	3,164	3,628	58,589	34,482	24,107

ที่มา : กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

หมายเหตุ : คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย หมายถึง

1.1 คนต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน

(1) ขอบริษัท

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

(2) แจ้งการทำงานให้อธิบดีทราบ

1.2 คนต่างด้าวที่ขออนุญาตการทำงานตามมาตรา 10

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



ตาราง 11 จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน จำแนกตามประเภท และภูมิภาค ณ เดือน มิถุนายน 2550

ภูมิภาค	คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน (คน)										
	รวมทั้งหมด	มาตรา 12 ยกเว้น ตามมติ กรม.	คนต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา)								
			รวม 3 สัญชาติ	คนต่างด้าว 3 สัญชาติตามมติ กรม. 2549				คนต่างด้าว 3 สัญชาติในเขตพัฒนาพิเศษ เฉพาะกิจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้			
				รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา	รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา
กรุงเทพมหานคร	89,480	5,434	84,046	84,046	76,981	5,005	2,060	0	0	0	0
ภาคกลาง	236,670	11,564	225,106	225,106	194,642	9,671	20,793	0	0	0	0
ภาคเหนือ	118,435	28,912	89,523	89,523	88,612	776	135	0	0	0	0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7,545	364	7,181	7,181	2,745	3,849	587	0	0	0	0
ภาคใต้	135,188	1,962	133,226	122,875	119,562	2,240	1,073	10,351	8,621	426	1,304
ทั่วประเทศ	587,318	48,236	539,082	528,731	482,542	21,541	24,648	10,351	8,621	426	1,304

ที่มา : กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

หมายเหตุ : คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย หมายถึง คนต่างด้าวที่ขออนุญาตการทำงานตามมาตรา 12 (1) - (4)

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



ตาราง 12 สรุปผลการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา
ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 19 ธันวาคม 2549
ระหว่างวันที่ 15 มกราคม – 30 มิถุนายน 2550

ภูมิภาค	การต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 19 ธันวาคม 2549 (คน)																							
	กลุ่มใบอนุญาตทำงานหมด 28 ก.พ. 50								กลุ่มใบอนุญาตทำงานหมด 30 มิ.ย. 50								รวม 2 กลุ่ม							
	นายจ้าง	รวม	พม่า		ลาว		กัมพูชา		นายจ้าง	รวม	พม่า		ลาว		กัมพูชา		นายจ้าง	รวม	พม่า		ลาว		กัมพูชา	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
กรุงเทพมหานคร	8,319	19,681	7,449	7,574	1,247	1,871	856	684	32,590	64,365	27,825	34,133	881	1,006	286	234	40,909	84,046	35,274	41,707	2,128	2,877	1,142	918
ภาคกลาง	12,639	68,749	30,066	26,483	2,117	2,124	4,943	3,016	39,031	156,640	77,018	61,339	2,794	2,650	8,152	4,687	51,670	225,389	107,084	87,822	4,911	4,774	13,095	7,703
ภาคเหนือ	5,373	20,200	8,323	11,574	122	148	12	21	22,437	69,040	32,831	35,620	232	260	39	58	27,810	89,240	41,154	47,194	354	408	51	79
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1,011	1,812	284	200	304	781	128	115	3,805	5,369	1,319	942	1,081	1,683	123	221	4,816	7,181	1,603	1,142	1,385	2,464	251	336
ภาคใต้	7,215	30,431	18,132	10,957	488	311	384	159	21,742	92,444	55,685	34,788	860	581	437	93	28,957	122,875	73,817	45,745	1,348	892	821	252
ทั่วราชอาณาจักร	34,557	140,873	64,254	56,788	4,278	5,235	6,323	3,995	119,605	387,858	194,678	166,822	5,848	6,180	9,037	5,293	154,162	528,731	258,932	223,610	10,126	11,415	15,360	9,288

ที่มา : กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว



ตาราง 13 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน / ยกระดับ/ฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงาน จำแนกตามภูมิภาคและกลุ่มอาชีพ ไตรมาส 1 และ 2 ปี 2550

กลุ่มอาชีพ	ไตรมาส 1/2550 (คน)						ไตรมาส 2/2550 (คน)					
	กรุงเทพฯ	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้	ทั่วราชอาณาจักร	กรุงเทพฯ	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้	ทั่วราชอาณาจักร
การฝึกเตรียมเข้าทำงาน												
1. ช่างก่อสร้าง	4	18	6	37	32	97	1	30	34	82	46	193
2. ช่างอุตสาหกรรม	0	39	62	78	0	179	0	124	204	337	107	772
3. ช่างเครื่องกล	0	100	78	213	40	413	6	293	472	647	346	1,764
4. ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์	0	104	95	175	20	394	8	236	547	566	441	1,798
5. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	4	63	17	185	93	362	5	163	224	137	84	613
6. เกษตรอุตสาหกรรม	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7. ธุรกิจและบริการ	133	508	131	188	76	1,036	58	477	237	306	241	1,319
รวม	141	832	389	876	261	2,499	78	1,323	1,718	2,075	1,265	6,459
ฝึกยกระดับ/ฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงาน												
1. ช่างก่อสร้าง	10	440	1,193	476	306	2,425	0	123	911	466	447	1,947
2. ช่างอุตสาหกรรม	46	1,422	640	590	430	3,128	5	712	248	191	254	1,410
3. ช่างเครื่องกล	48	1,074	506	1,245	419	3,292	0	1,245	448	403	157	2,253
4. ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์	134	2,311	2,520	2,816	1,621	9,402	227	2,258	1,216	2,011	1,030	6,742
5. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	0	298	2,459	771	1,069	4,597	1	554	1,142	282	786	2,765
6. เกษตรอุตสาหกรรม	0	0	70	35	0	105	0	0	45	0	0	45
7. ธุรกิจและบริการ	359	3,085	2,960	4,514	3,592	14,510	407	5,827	2,620	2,887	5,484	17,225
รวม	597	8,630	10,348	10,447	7,437	37,459	640	10,719	6,630	6,240	8,158	32,387
ฝึกเสริมทักษะฝีมือแรงงาน												
1. ช่างก่อสร้าง	0	1163	1,224	1,197	279	3,863	32	569	1,705	1,231	269	3,806
2. ช่างอุตสาหกรรม	0	210	174	195	145	724	0	170	107	175	62	514
3. ช่างเครื่องกล	0	583	371	614	207	1,775	20	403	94	399	135	1,051
4. ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์	16	555	574	451	404	2,000	20	458	413	485	382	1,758
5. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์	0	1007	1,542	2,938	1,701	7,188	0	1,257	1,287	2,306	890	5,740
6. เกษตรอุตสาหกรรม	0	25	51	164	20	260	0	32	110	94	0	236
7. ธุรกิจและบริการ	49	1309	959	2,741	1,620	6,678	161	1,403	1,565	2,062	1,059	6,250
รวม	65	4,852	4,895	8,300	4,376	22,488	233	4,292	5,281	6,752	2,797	19,355

ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไตรมาส 1 ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2550 ไตรมาส 2 ข้อมูล ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2550



ตาราง 14 การตรวจแรงงานจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 2 ปี 2550

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	4,288	5,396	4,762	50	10,208	3,734	554	491	63	0	0	0
5 - 9 คน	2,833	10,524	8,663	50	19,237	2,422	411	367	44	0	0	0
10 - 19 คน	2,047	15,707	12,136	94	27,937	1,486	561	514	43	3	0	1
20 - 49 คน	1,960	34,367	27,010	152	61,529	1,414	546	415	125	6	0	0
50 - 99 คน	710	27,802	22,726	62	50,590	505	205	183	14	7	1	0
100 - 299 คน	756	66,873	61,250	301	128,424	599	157	141	11	5	0	0
300 - 499 คน	183	34,448	35,198	59	69,705	155	28	26	2	0	0	0
500 - 999 คน	110	35,093	41,023	662	76,778	101	9	9	0	0	0	0
1,000 คน ⁺	63	51,142	68,918	1,579	121,639	58	5	4	0	1	0	0
รวม	12,950	281,352	281,686	3,009	566,047	10,474	2,476	2,150	302	22	1	1

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูลประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ Online ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2550)



ตาราง 15 สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องจําแนกตามอุตสาหกรรมและเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง ไตรมาส 2 ปี 2550

ประเภทอุตสาหกรรม	เรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง (แห่ง)												
	วัน ทำงาน	เวลา ทำงาน	เวลาพัก	เงินประกัน ในการ ทำงาน	วันหยุด	สิทธิ การลา	การจ่าย ค่าจ้าง	ค่าล่วงเวลาและ ค่าทำงาน	ค่าจ้าง ขั้นต่ำ	ข้อบังคับ	สถานที่ จ่ายค่าจ้าง	ระยะเวลา การจ่าย ค่าจ้าง	รวม
1. เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	3	6	0	0	71	12	85	0	19	74	0	1	271
2. การประมง	0	2	0	0	7	0	2	0	0	13	0	0	24
3. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	0	1	0	1	13	7	35	0	3	51	0	0	111
4. การผลิต	7	12	5	7	246	143	767	231	152	1,814	1	8	3,393
5. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	0	1	1	0	5	3	8	0	3	28	0	0	49
6. การก่อสร้าง	3	5	1	1	90	43	229	15	43	405	0	0	835
7. การขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน	10	21	6	10	390	162	924	129	235	1,642	0	2	3,531
8. โรงแรม และภัตตาคาร	19	15	18	2	98	47	140	66	109	374	0	2	890
9. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	1	3	0	0	31	8	63	18	11	224	0	1	360
10. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	0	0	0	0	11	9	30	16	12	60	0	0	138
11. กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	1	4	0	3	65	26	88	46	37	260	0	3	533
12. การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13. การศึกษา	0	0	0	0	1	3	19	6	3	8	0	0	40
14. งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	0	3	1	1	5	1	15	20	5	39	0	2	92
15. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	2	2	2	1	41	17	75	9	21	137	0	0	307
16. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	4
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	46	75	34	26	1,075	481	2,480	556	656	5,129	1	19	10,578

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูลประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ Online ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2550)



ตาราง 16 การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 2 ปี 2550

ขนาดสถาน ประกอบการ	สถาน ประกอบการ ที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ (คน)				ผลการตรวจ (แห่ง)		การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ (แห่ง)					
		ชาย	หญิง	เด็ก	รวม	ปฏิบัติ ถูกต้อง	ปฏิบัติ ไม่ถูกต้อง	แนะนำ	ออกคำสั่ง				ส่งเรื่อง ดำเนินคดี
									สั่งเอกสาร	พบ	ปรับปรุง	หยุดการใช้ เครื่องจักร	
1 - 4 คน	1,000	1,451	1,060	5	2,511	935	65	64	0	0	1	0	0
5 - 9 คน	877	3,402	2,604	14	6,006	778	99	99	0	0	0	0	0
10 - 19 คน	768	6,289	4,328	16	10,617	616	152	150	0	2	0	0	1
20 - 49 คน	804	15,446	10,503	35	25,949	631	173	168	1	2	2	0	0
50 - 99 คน	440	18,254	13,331	77	31,585	296	144	135	2	1	4	0	2
100 - 299 คน	510	46,664	39,132	40	85,796	370	140	117	2	1	19	0	1
300 - 499 คน	129	24,734	23,375	288	48,109	92	37	33	0	0	4	0	0
500 - 999 คน	122	39,265	43,625	195	82,890	94	28	19	0	0	8	0	1
1,000 คน ⁺	78	78,846	93,546	704	172,392	60	18	17	0	0	1	0	0
รวม	4,728	234,351	231,504	1,374	465,855	3,872	856	802	5	6	39	0	5

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูลประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ Online ณ วันที่ 2 กรกฎาคม 2550)

หมายเหตุ : 1. สถานประกอบกิจการแต่ละแห่งที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง อาจมีการดำเนินการของเจ้าหน้าที่มากกว่า 1 กรณี

2. จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการตรวจชาย, หญิง ได้รวมจำนวนลูกจ้างเด็กไว้ด้วยแล้ว



ตาราง 17 การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม ไตรมาส 2 ปี 2550

ประเภทอุตสาหกรรม	สปก ที่ผ่านการตรวจ (แห่ง)	ลูกจ้าง ที่ผ่านการตรวจ (คน)	ผลการตรวจ (แห่ง)		การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ (แห่ง)					
			ปฏิบัติถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	แนะนำ	ออกคำสั่ง				ส่งเรื่องดำเนินคดี
						สั่งเอกสาร	พบ	ปรับปรุง	หยุดการใช้เครื่องจักร	
1. เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	61	1,357	59	2	2	0	0	0	0	0
2. การประมง	5	184	4	1	1	0	0	0	0	0
3. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	65	2,823	48	17	16	1	0	0	0	0
4. การผลิต	1,548	303,409	1,090	458	417	3	2	32	0	5
5. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	31	5,670	24	7	7	0	0	0	0	0
6. การก่อสร้าง	370	17,813	282	88	83	1	1	3	0	0
7. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน	1,540	46,067	1,360	180	178	0	0	2	0	0
8. โรงแรม และภัตตาคาร	322	22,233	284	38	37	0	1	0	0	0
9. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	171	40,364	147	24	21	0	1	2	0	0
10. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	216	8,081	203	13	13	0	0	0	0	0
11. กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	249	9,081	231	18	17	0	1	0	0	0
12. การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13. การศึกษา	16	247	16	0	0	0	0	0	0	0
14. งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	38	5,212	35	3	3	0	0	0	0	0
15. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	95	3,286	88	7	7	0	0	0	0	0
16. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	1	28	1	0	0	0	0	0	0	0
17. องค์การระหว่างประเทศ และองค์การต่างประเทศอื่น ๆ และสมาชิก	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18. ไม่ทราบ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม	4,728	465,855	3,872	856	802	5	6	39	0	5

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อมูลประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ Online ณ วันที่ 2 กรกฎาคม 2550)

หมายเหตุ : สถานประกอบการ แต่ละแห่งที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง อาจมีการดำเนินการของเจ้าหน้าที่มากกว่า 1 กรณี



ตาราง 18 ข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาท/ข้อขัดแย้ง ไตรมาส 1 – 2 ปี 2550

ข้อเรียกร้อง/ข้อพิพาท/ข้อขัดแย้ง	ไตรมาส 1/2550			ไตรมาส 2/2550		
	แห่ง	ครั้ง	คน	แห่ง	ครั้ง	คน
การแจ้ง/ยุติข้อเรียกร้อง						
1. การแจ้งข้อเรียกร้อง	43	45	30,375	15	15	8,710
2. การยุติข้อเรียกร้อง	37	38	22,646	12	12	4,405
2.1 การยุติโดยไม่เกิดข้อพิพาทแรงงาน	27	27	18,997	5	5	810
- ตกลงกันเอง	25	25	18,587	5	5	810
- ถอนข้อเรียกร้อง	2	2	410	0	0	0
- อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0
2.2 การเกิดข้อพิพาทแรงงาน	10	11	3,649	7	7	3,595
3. ข้อเรียกร้องยังไม่ยุติ	7	7	8,896	3	3	4,305
การเกิดข้อพิพาท/ยุติข้อพิพาท						
1. การเกิดข้อพิพาทแรงงาน	13	14	5,246	7	7	3,595
2. การยุติข้อพิพาทแรงงาน	13	14	5,246	4	4	2,165
- ยุติภายใน 5 วัน	4	4	2,484	2	2	1,558
- ยุติเกิน 5 วัน	9	10	2,762	2	2	607
- ชี้ขาดโดยบังคับ	0	0	0	0	0	0
- ชี้ขาดโดยสมัครใจ	0	0	0	0	0	0
- อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0
3. ข้อพิพาทแรงงานยังไม่ยุติ	0	0	0	3	3	1,430
การเกิดข้อขัดแย้ง/ยุติข้อขัดแย้ง						
1. การเกิดข้อขัดแย้ง	38	38	12,540	11	12	11,007
2. การยุติข้อขัดแย้ง	34	34	11,769	7	8	3,924
- ตกลงกันได้	29	29	10,705	7	8	3,924
- ถอนเรื่อง	1	1	200	0	0	0
- ฟ้องศาลแรงงาน	2	2	610	0	0	0
- อื่น ๆ	2	2	254	0	0	0
3. การผลงาน	2	2	376	0	0	0
4. ข้อขัดแย้งยังไม่ยุติ	4	4	771	4	4	7,083

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (หมายเหตุ : * ข้อมูลได้จากการประมวลผลทางระบบ Web Application ข้อมูล ณ วันที่ 2 กรกฎาคม 2550)



ตาราง 19 จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้าง จำแนกตามภูมิภาคและขนาดสถานประกอบการ ไตรมาส 2 ปี 2550

ภูมิภาค ขนาดสปก.	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	97,760	355,043	72,749	266,443	32,506	110,476	33,776	108,149	29,442	99,253	266,233	939,364
10 - 19 คน	20,301	272,581	16,277	220,129	5,676	75,930	5,246	70,863	4,730	63,286	52,230	702,789
20 - 49 คน	13,267	400,876	12,364	380,816	3,195	95,191	3,169	95,090	2,866	86,733	34,861	1,058,706
50 - 99 คน	4,358	301,991	4,936	346,516	929	63,712	994	68,238	957	66,524	12,174	846,981
100 - 199 คน	2,345	326,410	3,324	468,443	434	60,044	455	62,008	518	70,913	7,076	987,818
200 - 499 คน	1,430	440,474	2,424	748,243	239	72,754	276	82,389	291	88,280	4,660	1,432,140
500 - 999 คน	441	301,639	754	522,020	76	52,209	91	62,287	74	48,600	1,436	986,755
≥ 1,000 คน	259	631,745	434	888,256	33	65,877	50	102,004	29	57,573	805	1,745,455
รวม	140,161	3,030,759	113,262	3,840,866	43,088	596,193	44,057	651,028	38,907	581,162	379,475	8,700,008

ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

หมายเหตุ : สปก. = สถานประกอบการ ผปต. = ผู้ประกันตน



ตาราง 20 ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน

ตัวชี้วัด	ไตรมาส 2/2548	ไตรมาส 3/2548	ไตรมาส 4/2548	ไตรมาส 1/2549	ไตรมาส 2/2549	ไตรมาส 3/2549	ไตรมาส 4/2549	ไตรมาส 1/2550	ไตรมาส 2/2550
อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน	72.20	73.68	73.01	70.87	72.22	72.95	72.67	71.07	71.98*
อัตราการจ้างงานในภาคเกษตรต่อกำลังแรงงานผู้มีงานทำ	35.40	42.56	42.14	35.81	38.59	42.14	42.09	36.16	37.23*
อัตราการจ้างงานนอกภาคเกษตรต่อกำลังแรงงานผู้มีงานทำ	64.60	57.44	57.86	64.19	61.41	57.86	57.91	63.84	62.77*
อัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต	16.14	14.74	15.10	16.64	15.83	14.60	14.69	16.38	16.74*
อัตราการบรรจุนานต่อตำแหน่งงานว่าง	17.60	21.34	15.45	18.38	33.14	32.57	28.58	29.34	49.81
อัตราการบรรจุนานต่อผู้สมัครงาน	31.95	45.60	39.97	35.13	41.87	47.44	43.83	32.78	37.66
อัตราการว่างงาน - ทัวราชอาณาจักร	2.04	1.35	1.47	1.87	1.67	1.22	1.31	1.63	1.57
อัตราการว่างงาน - กรุงเทพมหานคร	1.76	1.87	1.39	1.41	2.04	1.59	1.11	1.19	1.48
อัตราการว่างงาน - ภาคกลาง	1.65	1.47	1.47	1.48	1.58	1.38	1.23	1.24	1.51
อัตราการว่างงาน - ภาคเหนือ	2.08	1.22	1.88	1.89	1.47	0.96	1.32	1.57	1.73
อัตราการว่างงาน - ภาคตะวันออก / เหนือ	2.56	1.12	1.15	2.49	1.73	1.14	1.35	2.22	1.60
อัตราการว่างงาน - ภาคใต้	1.72	1.42	1.73	1.52	1.63	1.17	1.56	1.44	1.47
อัตราการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการ	21.08	18.29	23.19	18.86	17.13	15.79	20.00	20.74	19.12**
อัตราการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดความปลอดภัยของสถานประกอบการ	17.76	12.22	16.52	11.36	13.57	11.83	17.47	21.62	18.10**
อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงานต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง	5.35	3.95	4.77	5.82	2.63	2.61	5.20	3.35	1.79**
อัตราการเกิดข้อขัดแย้งต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง	8.51	8.95	6.36	4.23	2.89	1.83	5.20	9.8	2.81**
อัตราของสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม	86.38	92.47	95.99	97.26	97.31	97.36	97.66	97.7	96.92

หมายเหตุ : * เป็นค่าเฉลี่ยข้อมูลเดือนเมษายน – มิถุนายน 2550

** ข้อมูลเบื้องต้น





Ministry of Labour

วิสัยทัศน์กระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรหลักในการบริหารแรงงาน

พัฒนาประชากรให้มีความสามารถ

มีศักยภาพสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขัน

มีหลักประกันมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

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

ผู้จัดทำ

นางสาวสุมาลย์	คงมานุสรณ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัย
นางสาววิจิตรต์	สุวรรณบุญย์	นักวิชาการแรงงาน 8ว
นางสาวบุษกร	จันทร์แจ่มศรี	นักวิชาการแรงงาน 7ว
นางสาวมาลี	จันทร์วัฒน์รังกุล	นักวิชาการแรงงาน 7ว
นางสาวพรพิมล	ตันเจริญผล	นักวิชาการแรงงาน 4
นางสาววลัยพร	เกสโร	นักวิชาการแรงงาน 3
นายเรืองศักดิ์	รุ่งจินดามัย	นักวิชาการสถิติ
นางสาวปริญธิตา	กิ่งไม้กลาง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
นางสาวญาณภา	สุวรรณจักร์	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
นางสาวสมพร	ชมศรีวรรณ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
นางสาวสุนทรี	พูลน้อย	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
นางสาววิไลพร	บัวแก้ว	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

ขอขอบคุณผู้ร่วมจัดทำ

ทุกกรม / สำนักงานประกันสังคม ผู้อำนวยการสำนัก กลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่
ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมตลอดถึงหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
ในการจัดทำสถานการณ์แรงงานของกระทรวงแรงงาน

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



Ministry of Labour