



# รายงานประจำปี 2554 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายงานประจำปี 2554 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



รายงานประจำปี 2554

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

จัดทำโดยกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

โทร. 0-2232-1446, 0-2232-1447 โทรสาร 0-2246-3833



# รายงานประจำปี 2554 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

## ที่ปรึกษา

|              |             |   |
|--------------|-------------|---|
| นายสมเกียรติ | ฉายะศรีวงศ์ | ปลัดกระทรวงแรงงาน                       |
| นายนคร       | ศิลปอาชา    | รองปลัดกระทรวงแรงงาน                    |
| นางสาวสงศรี  | บุญบา       | รองปลัดกระทรวงแรงงาน                    |
| นางผจงสิน    | วรรณโกวิท   | รองปลัดกระทรวงแรงงาน                    |
| นายสุทธิตเดช | ข้าปัญญา    | รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน |

## ผู้จัดทำรายงาน

|                |            |  |
|----------------|------------|--|
| นางวรรณิ       | ศรีอุทัย   | ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล |
| นางสาวสุกัญญา  | ธมยา       | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ                 |
| นายพูนศักดิ์   | ประมงค์    | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ                 |
| นายพีระพงษ์    | ยงประเดิม  | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ                 |
| นายไพศาล       | คำหินกอง   | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ               |
| นางสาวกรนิภา   | ภูบิน      | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ               |
| นางสาวปัญญนีย์ | ตันเจริญผล | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ               |

## สนับสนุนข้อมูลโดย

- สำนักบริหารกลาง
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- สำนักตรวจและประเมินผล
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
- สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
- สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน
- สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
- กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



รายงานประจำปี 2554

---

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน









# คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานระดับนโยบายที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานแบบบูรณาการของกระทรวงแรงงาน ภายใต้แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 – 2557 ที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานขององค์กร โดยมีวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน คือ “กำหนดทิศทางและบริหารยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ”

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ปฏิบัติการกิจตามแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 – 2557 เพื่อผลักดันให้เกิดผลการดำเนินงานด้านแรงงานที่เป็นรูปธรรม อันจะทำให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์อย่างแท้จริงและเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานใน 22 สาขาอาชีพ การให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ การสร้างและพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานบริการด้านแรงงานให้เข้าถึงประชาชนได้มากขึ้น การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติภายใต้โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ซึ่งในปี 2554 ได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือทั้งการจ้างงาน การฝึกอาชีพแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติกว่า 60,000 คน การจัดกิจกรรมออกหน่วยบริการเคลื่อนที่เพื่อนำบริการด้านแรงงานลงสู่พื้นที่/ชุมชนทั่วประเทศ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง

นอกจากนี้ ยังได้ขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารจัดการองค์กรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งการส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน การเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศต่าง ๆ ได้แก่ ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด การบูรณาการฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุและคนพิการ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้สามารถนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว มีความทันสมัย

การจัดทำเอกสารรายงานประจำปี 2554 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในการสนับสนุนข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานฉบับนี้ จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารรายงานประจำปี 2554 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจนประชาชนผู้สนใจทั่วไปที่จะได้รับทราบผลการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในปี พ.ศ. 2554 ที่ผ่านมา

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน





## ค่านิยมร่วมของกระทรวงแรงงาน (MOL PLS)

*P*

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (*Proactive Teamwork*)

*L*

ใฝ่เรียนรู้ (*Lifelong Learning*)

*S*

มีจิตบริการ (*Service Mind*)



# สารบัญ

|  |    |
|--|----|
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน                               | 7  |
| แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 – 2557                             | 8  |
| ภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน   | 10 |
| โครงสร้างการบริหารราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน                               | 11 |
| กรอบอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสำนักงานรัฐมนตรี       | 13 |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2554 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน                    | 14 |
| ส่วนที่ 2 ผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน                         | 15 |
| ผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ตามแผนกลยุทธ์                        | 16 |
| สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 -2557  |    |
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงาน  | 17 |
| กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนายุทธศาสตร์และข้อเสนอเพื่อการกำหนดนโยบาย                      | 17 |
| กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศและการเตือนภัยด้านแรงงาน          | 52 |
| กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กร                        | 59 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ              | 69 |
| กลยุทธ์ที่ 2.1 คุ้มครองสิทธิประโยชน์และคุณภาพชีวิตแรงงานไทย                      | 69 |
| กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมแรงงานไทยได้รับโอกาสไปทำงานต่างประเทศ                     | 71 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนากลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในพื้นที่             | 73 |
| กลยุทธ์ที่ 3.1 สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน                                  | 73 |
| กลยุทธ์ที่ 3.2 ประสานและบูรณาการการจัดการด้านแรงงานในพื้นที่                     | 78 |
| ส่วนที่ 3 ผลการประเมินตนเองตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 | 83 |
| สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  |    |
| ส่วนที่ 4 รายงานการเงินของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน                              | 87 |





# ส่วนที่ 1

ข้อมูลภาพรวม  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน





## แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 -2557

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 – 2557 ซึ่งเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552 – 2555 ของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิรูปราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแปลงไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์และความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

### กรอบแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 – 2557

#### ๑ วิสัยทัศน์

“กำหนดทิศทางและบริหารยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ”

#### ๑ พันธกิจ

1. ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานแบบบูรณาการ
2. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงาน
3. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและการเตือนภัยด้านแรงงาน
4. ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน





## ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์/ค่าเป้าหมาย และกลยุทธ์

| ยุทธศาสตร์ที่ 1  | ยุทธศาสตร์ที่ 2   | ยุทธศาสตร์ที่ 3  |
|--|---|--|
| พัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงาน  | ส่งเสริมการขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ   | ส่งเสริมและพัฒนากลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในพื้นที่   |
| เป้าประสงค์  | เป้าประสงค์   | เป้าประสงค์  |
| ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารจัดการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน   | ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมการขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ  | ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง   |
| ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย  | ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย   | ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย  |
| ร้อยละของข้อเสนอภายใต้ยุทธศาสตร์แรงงานที่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานนำไปปฏิบัติ<br>(เป้าหมาย : ร้อยละ 80)  | <ol style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการแก้ไข (เป้าหมาย : ร้อยละ 86)</li> <li>รายได้จากการส่งกลับของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ (เป้าหมาย : 35,000 ล้านบาท)</li> <li>นายจ้างมีความต้องการจ้างแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ (เป้าหมาย : 50,000 คน)</li> </ol> | จำนวนผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้นจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน<br>(เป้าหมาย : 278,330 คน) |
| กลยุทธ์  | กลยุทธ์   | กลยุทธ์  |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนายุทธศาสตร์และข้อเสนอเพื่อการกำหนดนโยบาย</li> <li>พัฒนาเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศและการเตือนภัยด้านแรงงาน</li> <li>พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กร</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>คุ้มครองสิทธิประโยชน์และคุณภาพชีวิตแรงงานไทย</li> <li>ส่งเสริมแรงงานไทยได้รับโอกาสไปทำงานต่างประเทศ</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน</li> <li>ประสานและบูรณาการการจัดการด้านแรงงานในพื้นที่</li> </ol>                            |



## ภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 103 ก (เล่มที่ 2) หน้า 295 วันที่ 9 ตุลาคม 2545 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน ดังนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
- (2) พัฒนาศาสตร์ศาสตร์การบริหารของกระทรวง
- (3) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
- (4) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
- (5) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
- (6) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- (7) ดูแลประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
- (8) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ
- (9) วิจัยและพัฒนาด้านแรงงาน
- (10) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง และเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
- (11) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย





# โครงสร้างการบริหารราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

## ๑๑ ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย

สำนักบริหารกลาง ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักตรวจและประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน และสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ มีหน่วยงานที่รายงานตรงต่อปลัดกระทรวงแรงงานอีก 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และสำนักผู้ประสานงานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา

## ๑๒ ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด

## ๑๓ หน่วยงานในต่างประเทศ ได้แก่

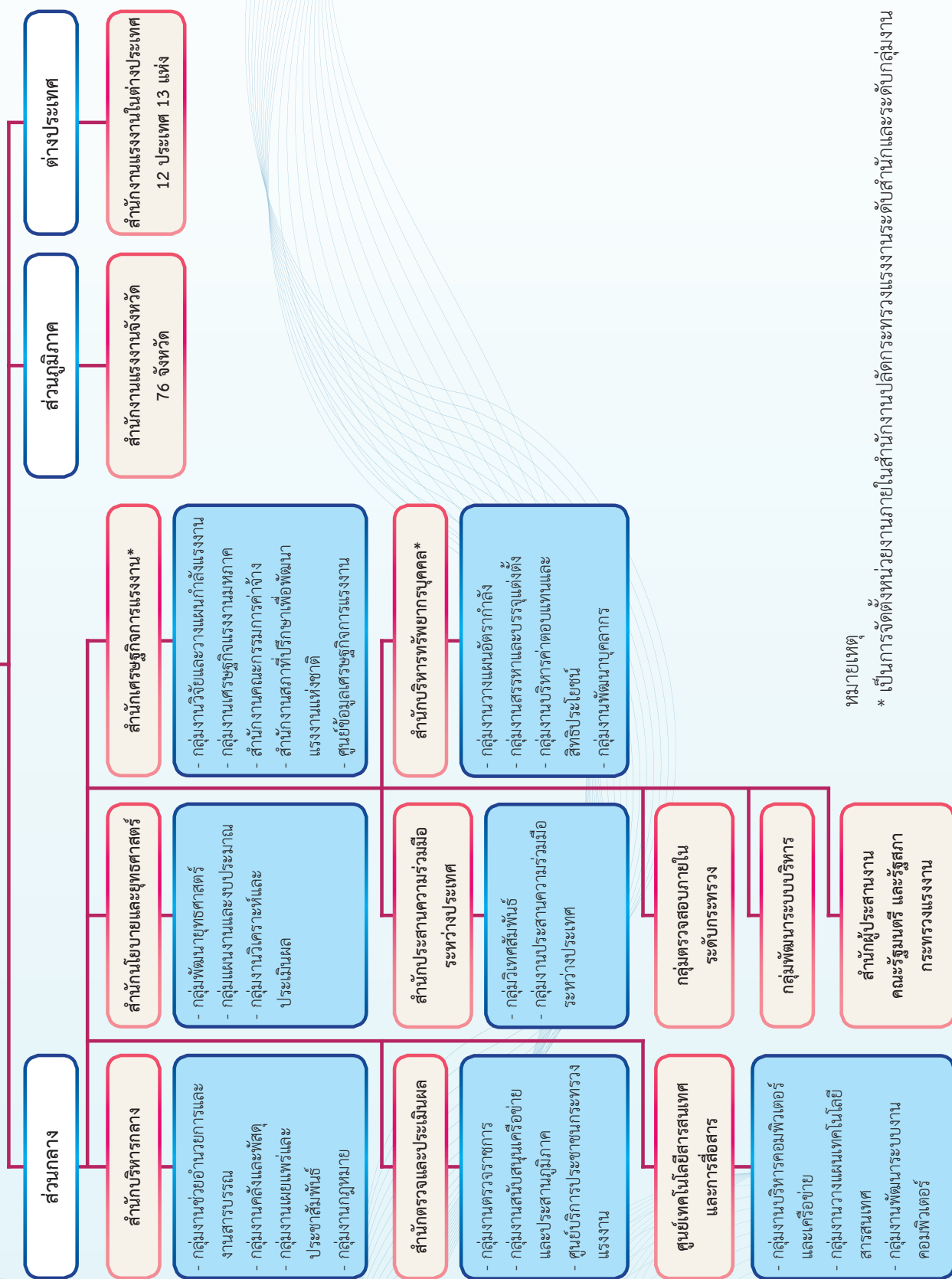
สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ 12 ประเทศ 13 แห่ง ได้แก่

- 1) สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย (กรุงริยาด)
- 2) ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์
- 3) สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น
- 4) สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง
- 5) สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) (ไต้หวัน)
- 6) สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) สาขาเมืองเกาสง
- 7) สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย
- 8) สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์
- 9) สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน
- 10) ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล
- 11) ฝ่ายแรงงานประจำคณะทูตถาวร ประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์
- 12) ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี
- 13) ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี



## โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

### สำนักงานปลัดกระทรวง



หมายเหตุ

\* เป็นการจัดตั้งหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานระดับสำนักและระดับกลุ่มงาน

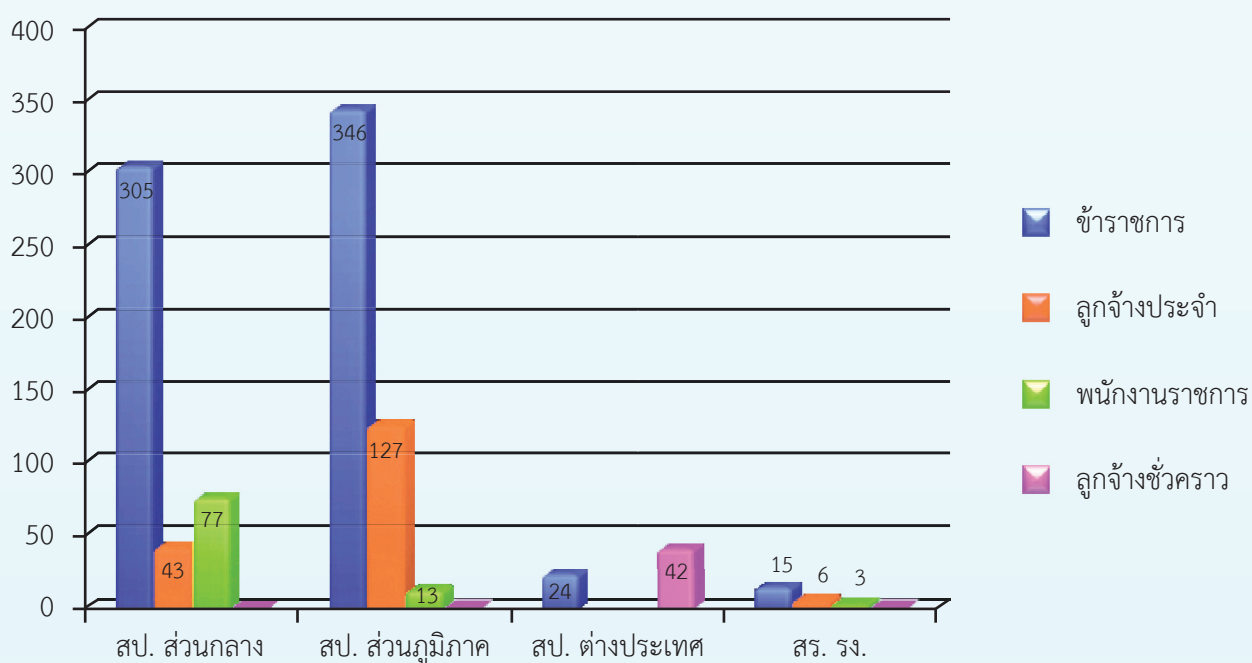




## กรอบอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี

| ประเภท<br>หน่วยงาน | สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน |             |            | สำนักงานรัฐมนตรี | รวม   |
|--------------------|---------------------------|-------------|------------|------------------|-------|
|                    | ส่วนกลาง                  | ส่วนภูมิภาค | ต่างประเทศ | ส่วนกลาง         |       |
| ข้าราชการ          | 305                       | 346         | 24         | 15               | 690   |
| ลูกจ้างประจำ       | 43                        | 127         | -          | 6                | 176   |
| พนักงานราชการ      | 77                        | 13          | -          | 3                | 93    |
| ลูกจ้างชั่วคราว    | -                         | -           | 42         | -                | 42    |
| รวม                | 425                       | 486         | 66         | 24               | 1,001 |

แผนภูมิแสดงอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสำนักงานรัฐมนตรี



ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2554

ที่มา : กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

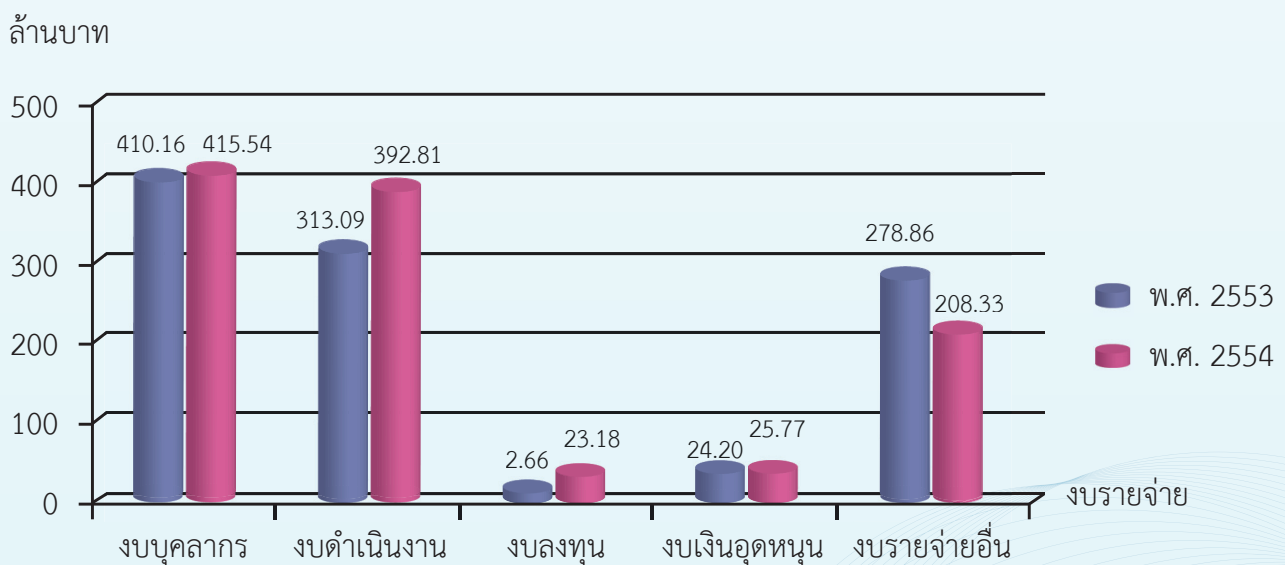


## งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2554 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำนวน 1,065.6294 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากงบประมาณปี พ.ศ. 2553 จำนวน 36.6565 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 3.56 จำแนกงบประมาณตามงบรายจ่าย ได้ดังนี้

| งบรายจ่าย     | ปี 2553<br>(ล้านบาท) | ปี 2554<br>(ล้านบาท) | เพิ่ม/ลด | คิดเป็นร้อยละ |
|---------------|----------------------|----------------------|----------|---------------|
| งบบุคลากร     | 410.1644             | 415.5392             | 5.3748   | 1.31          |
| งบดำเนินงาน   | 313.0850             | 392.8096             | 79.7246  | 6.48          |
| งบลงทุน       | 2.6620               | 23.1793              | 20.5173  | 77.075        |
| งบเงินอุดหนุน | 24.2000              | 25.7691              | 1.5691   | 6.48          |
| งบรายจ่ายอื่น | 278.8615             | 208.3322             | -70.5293 | -25.29        |
| รวม           | 1,028.9729           | 1,065.6294           | 36.6565  | 3.56          |

แผนภูมิเปรียบเทียบงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2553 และ 2554  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



## ส่วนที่ 2

ผลการปฏิบัติราชการ  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน







## ผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ตามแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 – 2557

เพื่อให้การดำเนินการกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์ซึ่งเป็นแผนที่กำหนดทิศทางในระยะยาว โดยมีกรอบระยะเวลาของแผน 4 ปี ตั้งแต่ปี 2554 – 2557 เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางเดียวกันและบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

### ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 - 2557

| ยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด  | ปี 2554        |                |
|---|----------------|----------------|
|   | เป้าหมาย       | ผลการดำเนินงาน |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงาน</b>  |                |                |
| ตัวชี้วัด : ร้อยละของข้อเสนอภายใต้ยุทธศาสตร์แรงงานที่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานนำไปปฏิบัติ   | 80             | 86.20          |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมการขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ</b>  |                |                |
| ตัวชี้วัด : 1) ร้อยละของปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการแก้ไข  | 86             | 95.95          |
| 2) รายได้จากการส่งกลับของแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ  | 35,000 ล้านบาท | 70,733 ล้านบาท |
| 3) นายจ้างมีความต้องการจ้างแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ   | 50,000 คน      | 54,276 คน      |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมและพัฒนากลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในพื้นที่</b>   |                |                |
| ตัวชี้วัด : จำนวนผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้นจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน หรือสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน | 278,330 คน     | 471,115 คน     |

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 – 2557 โดยมีผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ภายใต้ยุทธศาสตร์ 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้



# ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

การพัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงานถือเป็นยุทธศาสตร์หลักของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้กระทรวงแรงงานมีแนวทางปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน และสอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี 2554 – 2557 รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวงแรงงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน โดยมีจุดมุ่งหมายสุดท้าย คือ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารจัดการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

## กลยุทธ์ที่ 1.1 : พัฒนายุทธศาสตร์และข้อเสนอเพื่อกำหนดนโยบาย

เป็นการพัฒนายุทธศาสตร์ จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย/มาตรการ การแปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติราชการ รวมทั้งการกำกับ เร่งรัด และติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง โดยมีผลดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

### 1. โครงการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี 2555 – 2559 ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) รวมถึงเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับทราบแนวทางการทำงานของกระทรวงแรงงาน และสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์หลักของการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555 - 2559) ได้แก่

- 1) เพื่อให้มีแผนแม่บทด้านแรงงานใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน และคาดการณ์สถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี 2555 – 2559 ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)
- 2) เพื่อบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ทราบแผนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน และสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม
- 3) เพื่อรองรับและตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาของประเทศไทย

สรุปสาระสำคัญของแผนประกอบด้วย

#### ◎ วิสัยทัศน์

“แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”



## ๑ พันธกิจ

- 1) พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก
- 2) ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

## ๒ ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
- 2) การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
- 3) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- 4) การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน
- 5) การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

## ๓ กลยุทธ์ 25 กลยุทธ์ และ 248 ชุดโครงการ/กิจกรรม

## 2. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ทันต่อการแข่งขันและเติบโตด้านเศรษฐกิจในอนาคต ส่งผลให้ภาคแรงงานต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และลดความเสี่ยงในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารด้านแรงงาน และส่งผลต่อการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศไทย โดยแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) อยู่ภายใต้กรอบนโยบายรัฐบาล สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) และแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 รวมถึงเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

วัตถุประสงค์หลักของการจัดทำแผนสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) มีดังนี้

- 1) เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารแผนยุทธศาสตร์และกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ไปยังสำนัก/กอง/หน่วยงานและบุคลากรทุกคนในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เกิดความเข้าใจตรงกัน
- 2) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการของสำนัก/กอง/หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ นำส่งตัวชี้วัดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ใช้เทคนิคการวางแผนยุทธศาสตร์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในอดีตที่ผ่านมา และประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นโอกาสและภัยคุกคามที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และนำผลที่ได้ไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ได้ดังนี้





## ๑๑ วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ”

## ๑๒ พันธกิจ

- 1) วิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจและสังคมด้านแรงงาน
- 2) กำหนด ขับเคลื่อน ติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน เชิงกลยุทธ์
- 3) สื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน
- 4) สร้างค่านิยมองค์กรและพัฒนาองค์กร รวมถึงระบบบริหารงานบุคคลเชิงรุก

## ๑๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) พัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้วยการวิจัยและพัฒนาสารสนเทศ เศรษฐกิจ และสังคมด้านแรงงาน
- 2) ขับเคลื่อนและพัฒนากาการบริหารด้านแรงงานในประเทศ
- 3) พัฒนาและส่งเสริมการขยายตลาดและการบริหารจัดการด้านแรงงานในต่างประเทศ



## ๑๔ โครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ทั้งสิ้น 39 ชุดโครงการ 130 โครงการ/กิจกรรม

สำหรับแนวทางและขั้นตอนการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ จะดำเนินการโดยการสร้างความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการเพื่อให้ทุกส่วนงานได้รับทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน สร้างองค์ความรู้ให้ผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างการเรียนรู้ มีส่วนร่วมและพร้อมรับผิชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่างๆ ให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนให้แต่ละส่วนงานจัดทำแผนปฏิบัติของแต่ละส่วนงานที่เชื่อมโยงยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สร้างระบบการติดตามและประเมินผลที่มีมาตรฐานเดียวกันและมีเอกภาพ ส่งเสริมให้มีการจัดทำฐานข้อมูลและการพัฒนาโครงข่ายข้อมูลข่าวสารในระดับต่างๆ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและการบริหารจัดการ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค

ในส่วนของการติดตามประเมินผลจะมี 3 ขั้นตอน คือ การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน (Monitoring) ของโครงการ/กิจกรรมสำคัญ การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ของแผน และการประเมินผลจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อเป้าประสงค์ของแผนในระยะครึ่งแผนและระยะสิ้นสุดแผนโดยบุคคลภายนอก

## 3. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 – 2559

กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลกำลังแรงงานของประเทศได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบที่มีจำนวนมากและมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำ “แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 – 2559” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานนอกระบบที่ต่อเนื่องกับ “ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2554” อีกทั้งเป็นการขยายความร่วมมือและบูรณาการการดำเนินงานกับภาคีที่เกี่ยวข้องในเรื่องแรงงานนอกระบบ และเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานด้านแรงงานนอกระบบของภาคีต่างๆ (ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน) โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 2,000,000 บาท



## ผลการดำเนินงาน

- 1) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 - 2559
- 2) แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการอำนวยการแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 - 2559 และจัดประชุมคณะกรรมการฯ
- 3) จัดประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2554 ณ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการประชุมมาประกอบการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 - 2559
- 4) ยกร่าง “แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 - 2559”



- 5) ประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 - 2559 เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2554 ณ โรงแรมปรีณัฐ พาร์ค กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชน สมาคม มูลนิธิ รวมทั้งสิ้น 139 คน
- 6) นำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแล้ว เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2554

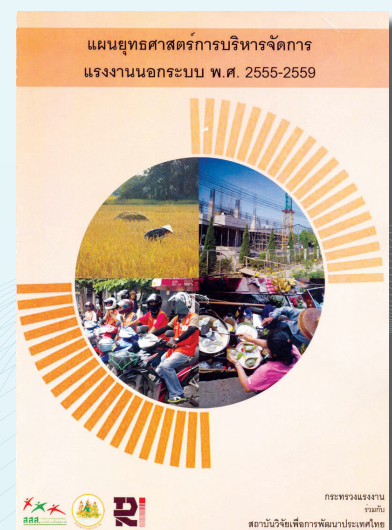
สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 - 2559

### ๑ วิสัยทัศน์

“แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองมีหลักประกันทางสังคมนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น”

### ๒ พันธกิจ

- 1) ผลักดันให้เกิดการขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
- 2) ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 3) พัฒนาสมรรถนะและขยายโอกาสการมีงานทำ
- 4) เสริมสร้างแนวทางการเข้าถึงแหล่งงานและความยั่งยืนของอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบ
- 5) ส่งเสริมการรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่าย
- 6) พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน สุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน



## ๑ เป้าประสงค์

- 1) แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับการคุ้มครองจากระบบประกันสังคมอย่างเท่าเทียม เป็นธรรมและมีความใกล้เคียงกับสิทธิประโยชน์ที่แรงงานในระบบได้รับ
- 2) มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบภายใต้หลักมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและงานที่มีคุณค่า (Decent Work)
- 3) แรงงานนอกระบบมีสมรรถนะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 4) แรงงานนอกระบบมีโอกาสเข้าถึงข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับตลาดงาน และแหล่งทุนเพื่อการประกอบอาชีพ
- 5) มีกลไกการทำงานในลักษณะภาคีและเครือข่ายระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลแรงงานนอกระบบ กลุ่มการเกษตร กลุ่มอาชีพ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบให้มีประสิทธิภาพ
- 6) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแรงงานนอกระบบตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

## ๑ ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) ขยายขอบเขตการคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคง
- 2) เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อขยายโอกาสการมีงานทำ
- 3) เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 – 2559 นี้ จะเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานด้านแรงงานนอกระบบของภาคต่างๆ และส่งผลให้มีการขยายความร่วมมือและบูรณาการการดำเนินงานกับเครือข่ายแรงงานนอกระบบทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้การคุ้มครองและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบที่ได้ตามมาตราฐานเทียบเคียงกับแรงงานในระบบต่อไป

## 4. จัดทำแผนและงบประมาณของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เพื่อเป็นการเตรียมการจัดทำแผนและงบประมาณของกระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานซึ่งมีภารกิจในการวิเคราะห์ และจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ได้มีการดำเนินการดังนี้

### ผลการดำเนินงาน

1) ดำเนินการตามแนวทางการเตรียมการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2553

1.1) จัดทำปฏิทินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงที่สอดคล้องกับปฏิทินงบประมาณฯ ของสำนักงบประมาณ แจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดใช้เป็นแนวทางในการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

1.2) ทบทวนการกำหนดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน ผลผลิต โครงการ กิจกรรม และตัวชี้วัดต่างๆ ของส่วนราชการ ตามแนวทางที่สำนักงบประมาณแจ้ง และนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาและจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อพิจารณา และส่งผลการทบทวนฯ ให้สำนักงบประมาณทราบเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง





1.3) แจกกรม/สำนักงานประกันสังคมจัดทำข้อมูลประมาณการรายจ่ายขั้นต่ำที่จำเป็น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ตามแนวทาง/หลักเกณฑ์ และแบบการบันทึกข้อมูลที่สำนักงานงบประมาณกำหนด

1.4) จัดประชุมระหว่างผู้บริหารกระทรวงแรงงานและรองผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณและคณะเพื่อรับทราบภารกิจของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 รวมทั้งเข้าเยี่ยมคารวะและรับทราบนโยบายด้านแรงงานจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

1.5) แจกกรม/สำนักงานประกันสังคมจัดทำรายละเอียดค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และแบบรายงานต่างๆ ส่งให้กระทรวงฯ เพื่อเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบและส่งสำนักงานงบประมาณตามกำหนด

1.6) เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัด และลงนามในหนังสือส่งสำนักงานงบประมาณ ซึ่งประกอบด้วย สรุปค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัด ประมาณการรายได้ของหน่วยงานในสังกัดและรายงานฐานะการเงินของกองทุนและเงินทุนหมุนเวียน (จำนวน 8 กองทุน)

1.7) จัดทำสรุปโครงการของกระทรวงแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ที่จะขอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานพิจารณาสนับสนุนเป็นพิเศษ

1.8) ประธานอำนวยการการบันทึกรายละเอียดงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ในระบบสารสนเทศงบประมาณ (e-Budgeting) ระดับกระทรวง และบันทึกข้อมูลรายละเอียดงบประมาณฯ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยบันทึกข้อมูลใน 2 ระบบ คือ ระบบวางแผนงบประมาณ (ขึ้นวางแผนคำขอ) และระบบจัดทำงบประมาณ (ขึ้นคำขอ) (บันทึกข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานงบประมาณ <http://www.bb.go.th>)

2) ดำเนินการตามปฏิทินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ที่คณะรัฐมนตรี (รัฐบาล นางสาว ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี) มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2554

2.1) แจกกรม/สำนักงานประกันสังคมพิจารณาดำเนินการตามปฏิทินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ที่สอดคล้องกับปฏิทินงบประมาณฯ ของสำนักงานงบประมาณตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2554 และแจ้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานรับทราบ

2.2) จัดทำสรุปข้อมูลประมาณการกรอบเงินของกระทรวงแรงงานที่เพิ่มขึ้นตามนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ต่อวัน และปริญญาดู 15,000 บาทต่อเดือน เสนอปลัดกระทรวงแรงงานและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อโปรดทราบ

2.3) จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาและจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของกระทรวงแรงงาน และคณะทำงานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อพิจารณากรอบเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

2.4) จัดประชุมเพื่อนำเสนอขอความเห็นชอบค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาและจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของกระทรวงแรงงาน และเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

2.5) เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัด และลงนามในหนังสือส่งสำนักงานงบประมาณ ซึ่งประกอบด้วย สรุปค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัด ประมาณการรายได้ของหน่วยงานในสังกัด และรายงานฐานะการเงินของกองทุนและเงินทุนหมุนเวียน (จำนวน 8 กองทุน) พร้อมทั้งจัดประชุมพิจารณาทบทวนโครงการในส่วนที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



## 5. การพัฒนาและวิเคราะห์สถานการณ์แรงงาน เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อกำหนดนโยบาย รายได้และค่าจ้าง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้พัฒนาและวิเคราะห์สถานการณ์แรงงาน เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อกำหนดนโยบาย รายได้และค่าจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้แรงงานทั่วประเทศได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางรายได้ และเพื่อให้ แรงงานดำรงชีวิตอยู่ได้ตามสมควรแก่สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม โดยได้มีการประชุมคณะกรรมการค่าจ้างและ คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวมจำนวน 398 ครั้ง ประกอบด้วย

| การประชุม   | จำนวน     |
|---|-----------|
| การประชุมคณะกรรมการค่าจ้าง                                  | 13 ครั้ง  |
| การประชุมคณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง                   | 4 ครั้ง   |
| การประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร      | 6 ครั้ง   |
| การประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด 75 จังหวัด | 375 ครั้ง |

### ผลการดำเนินการ

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง จำนวน 4 ฉบับ คือ

1) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 5) ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2553 ซึ่งกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 76 จังหวัดทั่วประเทศ อยู่ในอัตราระหว่างวันละ 159 – 221 บาท โดยเพิ่มขึ้นจากอัตราที่ประกาศใช้ไป เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2553 วันละ 8 - 17 บาท ซึ่งประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2554 (ประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่ม 127 ตอนพิเศษ 148 ง ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2553)

2) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง ข้อเสนอการปรับค่าจ้าง ปี 2553/2554 แก่ภาคเอกชน ลงวันที่ 21 มกราคม 2554 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานประกอบการใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับค่าจ้างให้ลูกจ้างที่ทำงาน เกิน 1 ปีขึ้นไป ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างที่มีฝีมือหรือกึ่งฝีมือ ซึ่งในการทำงานได้ก่อให้เกิดผลผลิตแรงงานส่วนเพิ่มให้แก่สถานประกอบการ ดังนั้น นายจ้างควรพิจารณาปรับค่าจ้างประจำปีให้แก่ลูกจ้างเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกเหนือจาก การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างมีเจตนารมณ์ให้การคุ้มครองลูกจ้างผู้ไม่มีฝีมือที่เข้าทำงานใหม่ และ มีอายุการทำงานไม่เกิน 1 ปี สำหรับสถานประกอบการใดที่มีการปรับค่าจ้างกับพนักงาน/ลูกจ้างไว้ก่อนแล้ว และ/หรือ มีระบบการปรับค่าจ้างประจำปีของสถานประกอบการอยู่แล้ว หรือปรับค่าจ้าง ปี 2553/2554 ให้แก่พนักงาน/ลูกจ้าง แล้ว ไม่จำเป็นต้องปรับค่าจ้างปี 2553/2554 ให้แก่พนักงาน/ลูกจ้างตามข้อเสนอแนะนี้อีก

3) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

3.1) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ลงวันที่ 19 เมษายน 2554 กำหนดอัตรา ค่าจ้างสำหรับแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ใน 3 กลุ่มสาขาอาชีพ (11 สาขา อาชีพ) โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่ม 128 ตอนพิเศษ 50 ง เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2554 ซึ่งจะมีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด 90 วัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ ตั้งแต่วันที่ 28 กรกฎาคม 2554 เป็นต้นไป สรุปดังนี้



## อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำแนกตามกลุ่มสาขาอาชีพ

หน่วย : บาท/วัน

| กลุ่มสาขาอาชีพ/สาขาอาชีพ                              |                  | ระดับ 1 | ระดับ 2 | ระดับ 3      |
|---|------------------|---------|---------|--------------|
| <b>1. ช่างเครื่องกล</b>                               |                  |         |         |              |
| 1.1 ช่างสีรถยนต์                                      | ไม่น้อยกว่าวันละ | 315     | 380     | 445          |
| 1.2 ช่างเคาะตัวถังรถยนต์                              | ไม่น้อยกว่าวันละ | 335     | 420     | 505          |
| 1.3 ช่างซ่อมรถยนต์                                    | ไม่น้อยกว่าวันละ | 275     | 360     | 445          |
| <b>2. ภาควิชาการ</b>                                  |                  |         |         |              |
| 2.1 ผู้ประกอบอาหารไทย                                 | ไม่น้อยกว่าวันละ | 280     | 360     | ไม่มีระดับ 3 |
| 2.2 พนักงานนวดไทย                                     | ไม่น้อยกว่าวันละ | 310     | 410     | 510          |
| 2.3 นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสปาตะวันตก (หัตถบำบัด) | ไม่น้อยกว่าวันละ | 350     | 460     | ไม่มีระดับ 3 |
| <b>3. ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์</b>         |                  |         |         |              |
| 3.1 ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์                          | ไม่น้อยกว่าวันละ | 300     | 400     | 500          |
| 3.2 ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร                               | ไม่น้อยกว่าวันละ | 300     | 400     | 500          |
| 3.3 ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม                               | ไม่น้อยกว่าวันละ | 300     | 400     | 500          |
| 3.4 ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ ขนาดเล็ก  | ไม่น้อยกว่าวันละ | 300     | 400     | 500          |
| 3.5 ช่างอิเล็กทรอนิกส์ (โทรทัศน์)                     | ไม่น้อยกว่าวันละ | 300     | 400     | ไม่มีระดับ 3 |



### 3.2) ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 29 เมษายน 2554

คณะกรรมการค่าจ้างได้ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานใน 11 สาขาอาชีพเพิ่มเติม โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่ม 128 ตอนพิเศษ 36 ง เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2554 ซึ่งจะมีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด 90 วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ ตั้งแต่วันที่ 6 ตุลาคม 2554 เป็นต้นไป ซึ่งอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือใน 11 สาขาอาชีพเพิ่มเติม สรุปดังนี้



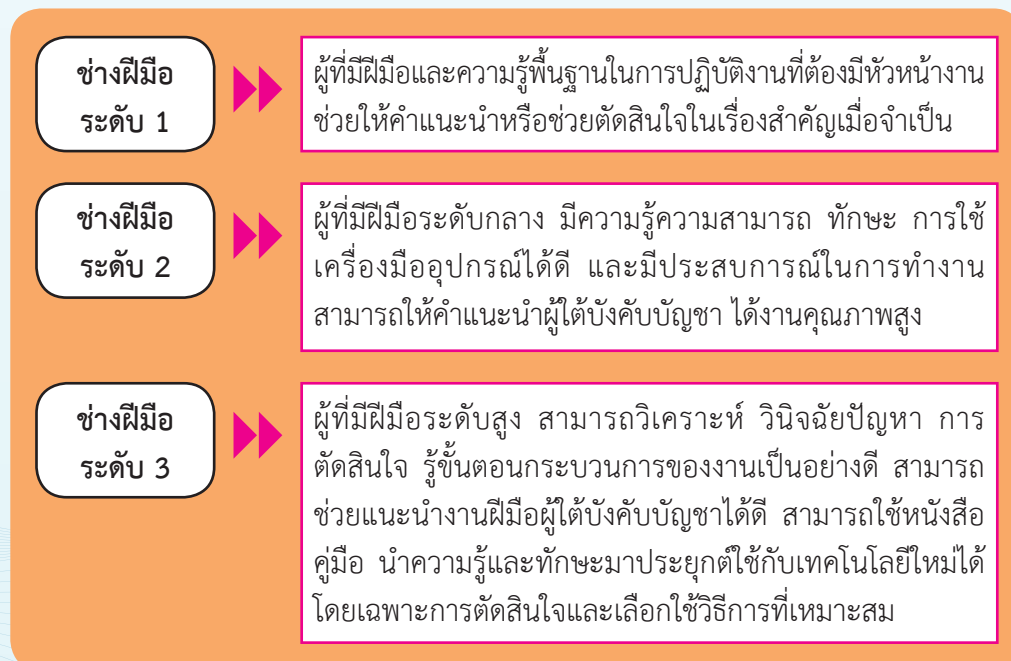


## อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานใน 11 สาขาอาชีพเพิ่มเติม

หน่วย : บาท/วัน

| กลุ่มสาขาอาชีพ/สาขาอาชีพ      |                                      | ระดับ 1              | ระดับ 2 | ระดับ 3 |
|-------------------------------|--------------------------------------|----------------------|---------|---------|
| <b>1. ช่างอุตสาหกรรม</b>      |                                      |                      |         |         |
| 1.1                           | ช่างเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ | ไม่น้อยกว่าวันละ 330 | 430     | 550     |
| 1.2                           | ช่างเชื่อมแม็ก                       | ไม่น้อยกว่าวันละ 300 | 380     | 500     |
| 1.3                           | ช่างเชื่อมทิก                        | ไม่น้อยกว่าวันละ 370 | 500     | 690     |
| <b>2. ช่างก่อสร้าง</b>        |                                      |                      |         |         |
| 2.1                           | ช่างไม้ก่อสร้าง                      | ไม่น้อยกว่าวันละ 300 | 410     | 520     |
| 2.2                           | ช่างก่ออิฐ                           | ไม่น้อยกว่าวันละ 260 | 380     | 500     |
| 2.3                           | ช่างฉาบปูน                           | ไม่น้อยกว่าวันละ 300 | 410     | 520     |
| 2.4                           | ช่างอะลูมิเนียมก่อสร้าง              | ไม่น้อยกว่าวันละ 280 | 390     | 500     |
| <b>3. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์</b> |                                      |                      |         |         |
| 3.1                           | ช่างเย็บ                             | ไม่น้อยกว่าวันละ 250 | 340     | 430     |
| 3.2                           | ช่างเครื่องประดับ (ประดับอัญมณี)     | ไม่น้อยกว่าวันละ 300 | 400     | 550     |
| 3.3                           | ช่างเครื่องเรือนไม้                  | ไม่น้อยกว่าวันละ 300 | 350     | 400     |
| 3.4                           | ช่างบุครุภัณฑ์                       | ไม่น้อยกว่าวันละ 250 | 315     | 380     |

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกฝีมือแรงงานเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน คือ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมี 3 ระดับ ดังนี้



## 6. โครงการสัมมนาการเตรียมความพร้อมในการบังคับใช้อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดสัมมนาการเตรียมความพร้อมในการบังคับใช้อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในสังกัดกระทรวงแรงงานมีความรู้ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการซักถามให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับประกาศฯ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และนำไปปฏิบัติในแนวทางเดียวกันตามภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งการสัมมนาฯ ได้จัดขึ้นเมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2554 ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม มีผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกลุ่มงาน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม แรงงานจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ผู้อำนวยการสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัด และประกันสังคมจังหวัด จำนวน 561 คน

การรับฟังความคิดเห็นและตอบคำถามผู้เข้าร่วมสัมมนา เรื่อง แนวปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ สรุปได้ดังนี้

1) การจ่ายค่าจ้างตามนิยามแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงินไม่รวมถึงสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

2) การจ่ายค่าจ้างกรณีที่มีสภาพการจ้างเป็นรายชิ้น รายชั่วโมง ซึ่งแต่ละสาขาอาชีพมีความแตกต่างกัน ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานจะต้องพิจารณาว่าองค์ประกอบใดเป็นค่าจ้าง ซึ่งหากนับชั่วโมงการทำงานครบ 8 ชั่วโมง จะต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

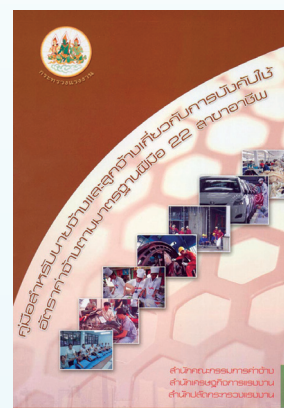
3) ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานคุ้มครองลูกจ้างทุกชาติ ทุกศาสนา ซึ่งแรงงานที่จดทะเบียนถูกต้องจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน การจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือพนักงานตรวจแรงงานจะต้องพิจารณา 3 องค์ประกอบ หากขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งก็ไม่สามารถจ่ายได้ กรณีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กับแรงงานต่างด้าว นั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะทำหนังสือแจ้งให้สำนักงบประมาณทราบ เติมนำไปพิจารณาทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของคนต่างด้าว แต่หากพิจารณาเรื่องการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานประเภทกรรมกรและคนรับใช้ในบ้านได้เท่านั้น ดังนั้นถึงแม้ว่าผ่านการทดสอบก็ไม่สามารถทำงานได้

4) เสนอแนะให้มีการอบรมหลักสูตรพนักงานตรวจแรงงาน โดยเชิญทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคเข้าร่วมอบรม เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานได้

5) การตรวจสอบสถานประกอบกิจการ หรือหากมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ให้พนักงานตรวจแรงงานพิจารณาลักษณะงาน ซึ่งต้องกำหนดกระบวนการในการทำงานที่ชัดเจนเพื่อพิจารณาว่าต้องการช่างที่มีฝีมือเท่าใด อย่างไร จะจัดลูกจ้างให้ตรงกับลักษณะงานได้อย่างไร ต้องการลูกจ้างฝีมือระดับใดให้สอดคล้องกัน เมื่อกฎหมายใช้บังคับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องอธิบายให้นายจ้างทราบว่า มีตำแหน่งใดบ้างที่ต้องการช่างฝีมือหรือไร้ฝีมือ หากต้องการผู้มีฝีมือสูงควรแนะนำให้ส่งลูกจ้างไปทดสอบมาตรฐานฝีมือ กรณีการลาไปทดสอบฝีมือก็ขอให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เกี่ยวกับการลาของลูกจ้าง

6) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ระหว่างปรับปรุงสาขาอาชีพที่มีอันตรายสูงให้หนังสือรับรองมีกำหนดระยะเวลาหมดอายุ ซึ่งปัจจุบันมีสาขาอาชีพช่างเชื่อมสาขาเดียวที่หนังสือรับรองมีกำหนดระยะเวลาหมดอายุ หากลูกจ้างต้องการไปทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานหรือสถาบันฯ จะต้องแจ้งให้ทราบว่าสามารถทดสอบสาขาอาชีพต่าง ๆ ได้ที่ใดบ้าง

ผลจากการสัมมนาดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจะได้นำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผน เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบสถานประกอบกิจการและการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ถูกต้องต่อไป



## 7. โครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน) ในภาคอุตสาหกรรม 76 จังหวัด ปี 2554

โครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน) ในภาคอุตสาหกรรม 76 จังหวัด ปี 2554 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบจำนวนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ยของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือในภาคอุตสาหกรรม ปี 2554 ซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด โดยได้ดำเนินการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งที่เพิ่งจบการศึกษา หรือจบมาหลายปีแล้ว แต่ไม่เคยทำงานหรือทำงานมาแล้วระยะหนึ่ง แต่มีอายุการทำงานไม่เกิน 1 ปี หรือมีอายุการทำงานเกิน 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี แบ่งการสำรวจเป็น 2 ช่วง จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 48,984 ตัวอย่าง

จากการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานฯ ทำให้ทราบค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในแต่ละจังหวัด สรุปผลการสำรวจทั่วประเทศได้ดังนี้

**การสำรวจครั้งที่ 1** จำนวนตัวอย่างที่สำรวจทั้งสิ้น 37,189 ตัวอย่าง (สำรวจช่วงเดือนเมษายน - มิถุนายน 2554)

- ◎ ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทั่วประเทศเฉลี่ย 175.82 บาทต่อวัน
- ◎ ค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือ (แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ) ทั่วประเทศ เฉลี่ย 200.16 บาทต่อวัน มีค่าใช้จ่ายในการครองชีพที่จำเป็นตามอัตราเฉลี่ย 195.55 บาทต่อวัน มีค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามคุณภาพเฉลี่ย 221.72 บาทต่อวัน รวมค่าใช้จ่ายในการครองชีพเฉลี่ย 417.27 บาทต่อวัน
- ◎ เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการครองชีพที่จำเป็นตามอัตรา พบว่า ลูกจ้างมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพที่จำเป็นตามอัตรา (เฉลี่ย 195.55 บาทต่อวัน) สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย 19.73 บาทต่อวัน
- ◎ เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามคุณภาพ พบว่า ลูกจ้างมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพที่จำเป็นตามคุณภาพ (เฉลี่ย 221.72 บาทต่อวัน) สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย 35.91 บาทต่อวัน

**การสำรวจครั้งที่ 2** จำนวนตัวอย่างที่สำรวจทั้งสิ้น 11,795 ตัวอย่าง (สำรวจช่วงเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2554)

- ◎ ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทั่วประเทศเฉลี่ย 175.73 บาท
- ◎ ค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือ (แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ) ทั่วประเทศ เฉลี่ยต่อวัน 175.73 บาทต่อวัน มีค่าใช้จ่ายในการครองชีพที่จำเป็นตามอัตรา 214.59 บาทต่อวัน มีค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามคุณภาพเฉลี่ย 231.77 บาทต่อวัน รวมค่าใช้จ่ายในการครองชีพเฉลี่ย 446.36 บาทต่อวัน
- ◎ เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการครองชีพที่จำเป็นตามอัตรา พบว่า ลูกจ้างมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพที่จำเป็นตามอัตรา (เฉลี่ย 214.59 บาทต่อวัน) สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย 38.87 บาทต่อวัน
- ◎ เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามคุณภาพ พบว่า ลูกจ้างมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพที่จำเป็นตามคุณภาพ (เฉลี่ย 231.77 บาทต่อวัน) สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย 56.05 บาทต่อวัน

ข้อมูลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือในภาคอุตสาหกรรมในแต่ละจังหวัดจะเป็นข้อมูลให้สำนักงานแรงงานจังหวัดใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัด และทำให้สำนักงานแรงงานจังหวัดมีประสบการณ์ในการสำรวจข้อมูลด้านค่าจ้างและรายได้ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการสำรวจข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต่อไป





## 8. โครงการสัมมนาแนวทางการปฏิบัติงานฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดโครงการสัมมนาแนวทางการปฏิบัติงานฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจกรอบแนวทางการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการค่าจ้าง และเพื่อให้ฝ่ายเลขานุการได้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำข้อมูลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน หรือมีระยะเวลาในการทำงานไม่เกิน 1 ปี) ในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งจะนำไปใช้เป็นข้อมูลให้คณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัด

### ผลการดำเนินงาน

จัดโครงการสัมมนาแนวทางการปฏิบัติงานฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ ระหว่างวันที่ 23 – 25 มีนาคม 2554 ณ โรงแรมเฟิร์ส กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมการสัมมนา จำนวนทั้งสิ้น 84 คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานผู้ช่วยฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทั่วประเทศ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและวิทยากรภาครัฐ ซึ่งผลที่ได้รับจากการสัมมนา พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สามารถเลือกใช้ข้อมูล รวมถึงการหาค่าสถิติของข้อมูลที่ใช้ประกอบในการประชุม คณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด รวมทั้งสามารถวิเคราะห์และจัดเตรียมข้อมูลในการพิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดได้เป็นอย่างดี

## 9. โครงการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านแรงงาน โดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

กระทรวงแรงงาน โดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 15 ได้จัดทำข้อเสนอแนะนโยบายด้านแรงงาน เพื่อการบริหารและพัฒนาแรงงาน รวมถึงเพื่อให้เกิดความร่วมมือจากไตรภาคี ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง หน่วยงานภาครัฐ ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน ในการปรึกษาหารือและระดมความคิดเห็น ตลอดจนประสานงานเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดี โดยมีเป้าหมายในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านแรงงาน การจัดสัมมนาทางวิชาการ และการจัดทำเอกสารทางวิชาการเผยแพร่

### ผลการดำเนินงาน

#### 1) การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านแรงงานที่เกี่ยวกับประเด็นปัญหาสำคัญด้านแรงงาน 5 ประเด็น ประกอบด้วย

##### (1) ปัญหาแรงงานเด็ก

###### (1.1) การคุ้มครองแรงงานเด็กยังไม่ทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ : ให้มีการคุ้มครองแรงงานเด็กตามมาตรฐานสากล

###### (1.2) การใช้แรงงานเด็กในสภาพที่เลวร้าย

ข้อเสนอแนะ : เร่งดำเนินการให้ประเทศไทยพ้นจากการอยู่ในบัญชีเป็นผู้ถูกจับตามองว่ามีการใช้แรงงานเด็กในสภาพเลวร้าย (Second Tier Watch) โดยเร็ว อาทิ ในอุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ (กุ้ง)

##### (2) ปัญหาแรงงานในวัยทำงาน

###### (2.1) การขาดแคลนแรงงานในระดับล่างในชั้นวิกฤติ

ข้อเสนอแนะ :



- (ก) แจ้างแน่วโน้มความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพแก่ฝ่ายการศึกษา
- (ข) บูรณาการการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อลดช่องว่างระหว่างความต้องการของตลาดแรงงานกับทักษะฝีมือแรงงาน ความรู้ความสามารถของแรงงาน
- (ค) บริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานตามฤดูกาล เทศกาล หรืออื่นๆ ให้มีลักษณะเกื้อกูลกัน



## (2.2) กำลังแรงงานคุณภาพต่ำ

ข้อเสนอแนะ :

- (ก) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการพัฒนาลูกจ้างที่มีคุณภาพต่ำด้วยระบบการศึกษา และ/หรือการฝึกอบรม
- (ข) ร่วมมือกับฝ่ายการศึกษาในการปรับปรุงพื้นฐานการศึกษาให้กับแรงงานในสถานประกอบการ และสร้างสมประสบการณ์ในการทำงาน

## (2.3) กำลังแรงงานมีสมรรถนะต่ำมาก

ข้อเสนอแนะ :

- (ก) ประสานเชื่อมโยงนโยบายการพัฒนากำลังคนกับฝ่ายการศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงาน
- (ข) พัฒนากำลังแรงงานให้มีสมรรถนะและทักษะฝีมือในระดับสากลเพียงพอต่อการทำงานตามตำแหน่งงาน

(ค) ปรับปรุงพัฒนามาตรฐานอาชีพให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานอยู่เสมอ

## (2.4) การขาดแคลนกำลังแรงงานที่จบในระดับ ปวช. และ ปวส. เป็นจำนวนมาก

ข้อเสนอแนะ :

- (ก) สํารวจข้อมูลแนวโน้มความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานที่จบชั้น ปวช. และ ปวส. ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

(ข) ควรจัดตั้งคณะทำงานเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนผู้จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษา

## (2.5) กำลังแรงงานที่จบในระดับอุดมศึกษาว่างงานสูงมาก

ข้อเสนอแนะ :

- (ก) ประสานความร่วมมือให้ฝ่ายการศึกษาจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน
- (ข) จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแก่ผู้จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ยังว่างงานให้รองรับกับตำแหน่งงานที่ตลาดแรงงานต้องการ
- (ค) จัดทำระบบแนะแนวการศึกษาต่อ รวมถึงการฝึกอาชีพและ/หรือพัฒนาฝีมือแรงงานให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจทำงานหรือศึกษาต่อ



(2.6) การใช้กำลังแรงงานในระบบประมาณ 12 – 14 ล้านคน ยังไม่เต็มที่ตลอดช่วงอายุ 18 – 60 ปี

ข้อเสนอแนะ :

(ก) สนับสนุนสถานประกอบการกิจการให้มีศักยภาพในการจัดสวัสดิการ และส่งเสริมสวัสดิภาพให้กับคนทำงาน

(ข) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้เหมาะสมกับเพศ วัยวุฒิ คุณวุฒิ และสภาพร่างกาย

(ค) กรณีเกิดเหตุภัยพิบัติหรือเลิกกิจการ ให้มีหน่วยประสานของกระทรวงแรงงานไปให้บริการด้านแรงงานเพื่อตรึงคนไว้ในตลาดแรงงาน

(2.7) ปัญหาแรงงานขาดความมั่นคงในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ :

(ก) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการจัดให้มีเส้นทางเติบโตในสายอาชีพของพนักงาน

(ข) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากำลังแรงงานในกลุ่มงานเสี่ยงอันตราย งานหนัก งานสกปรก และงานที่ถูกกละเลย (Devalue) ให้มีศักยภาพในการทำงานได้ดี

(ค) ส่งเสริมความมั่นคงในกระบวนการประกอบอาชีพของแรงงานฝีมือ โดยตรากฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการประกอบอาชีพ เพื่อประโยชน์ทั้งในฐานะลูกจ้างหรือการประกอบอาชีพอิสระ

(2.8) ปัญหาค่าจ้างไม่สมดุลกับผลผลิตภาพแรงงาน และไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ

ข้อเสนอแนะ :

(ก) ส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้างที่สอดคล้องกับผลผลิตภาพ และศักยภาพแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในรูปแบบที่อาศัยข้อกฎหมายและการขอความร่วมมือ

(ข) ส่งเสริมการดำเนินนโยบายเชิงรุก และสามารถขยายขอบข่ายการเป็นศูนย์กลางของข้อมูลด้านแรงงานและเป็นศูนย์กลางจับคู่ความต้องการด้านแรงงานระหว่างคนหางานกับความต้องการของสถานประกอบการอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพมากขึ้น

(ค) ส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานให้เต็มศักยภาพ

(2.9) คุณภาพชีวิตแรงงานยังไม่ดีเท่าที่ควร ไม่เป็นไปตามกรอบแนวคิดงานที่มีคุณค่า (Decent Work)

ข้อเสนอแนะ :

(ก) ส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินงานเรื่องงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และเสรีภาพในการรวมตัว ตามข้อเสนอแนะขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

(ข) ประสานความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการพัฒนาศักยภาพแรงงานในสถานประกอบการ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานคู่ขนานกับงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

(2.10) ปัญหาแรงงานถูกเอาเปรียบ ถูกกดขี่และละเมิดสิทธิต่างๆ จากบริษัทรับเหมาช่วง

ข้อเสนอแนะ :

(ก) สร้างจิตสำนึกและมุมมองสำหรับข้าราชการ กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงานที่มีพัฒนาการในด้านการคุ้มครองสิทธิ การตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเท่าเทียมกัน

(ข) ส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนปรับปรุงระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สามารถกำกับดูแลและควบคุมไม่ให้เกิดการเอาเปรียบแรงงานทุกกลุ่มทุกรูปแบบ

### (3) ประเด็นปัญหาแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบยังขาดความมั่นคง และคุณภาพชีวิตยังไม่ดีถ้วนหน้า





ข้อเสนอแนะ :

- (3.1) ส่งเสริมและสนับสนุนแรงงานนอกระบบให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นไปตามหลักของงานที่มีคุณค่า
- (3.2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 – 2559 เป็นเครื่องมือในการบูรณาการการดำเนินงานยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### (4) ประเด็นปัญหาแรงงานสูงอายุ (หลังอายุ 60 ปีไปแล้ว)

- (4.1) ปัญหาแรงงานอื่นเนื่องจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะ :

- (ก) ส่งเสริมระบบการออมและการสร้างวัฒนธรรมการออมระยะยาว
- (ข) การให้ความเข้าใจแก่สังคมในด้านบทบาทและคุณค่าของผู้สูงอายุ รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับ

สิทธิ ระเบียบต่างๆ ที่จะประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ

(ค) การจัดทำแผนแม่บทด้านเศรษฐกิจและสังคม ให้มีเนื้อหาที่ครอบคลุม และรองรับสังคมผู้สูงอายุ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)

- (4.2) แรงงานสูงอายุกว่าร้อยละ 40 มีรายได้ไม่เพียงพอหรือไม่มีเงินออมเพียงพอกับการใช้จ่าย

ข้อเสนอแนะ :

- (ก) ส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังแรงงานเห็นคุณค่าของการทำงานโดยให้มีหลักประกันหลังเกษียณอายุ
- (ข) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการรับแรงงานสูงอายุที่ต้องการทำงานเข้าทำงาน

ตามศักยภาพโดยได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

(ค) ส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานสูงอายุมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อประโยชน์ในการเข้าทำงานตามความต้องการและความเหมาะสม

#### (5) ประเด็นปัญหาแรงงานย้ายถิ่น

- (5.1) แรงงานย้ายถิ่นออก

ข้อเสนอแนะ :

(ก) สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้แรงงานซึ่งประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศว่ากระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่สามารถช่วยเหลือ บรรเทาและแก้ไขปัญหาของผู้ใช้แรงงานได้

(ข) เน้นส่งเสริมและสนับสนุนกำลังแรงงานไทยที่จะไปทำงานในต่างประเทศเฉพาะงานที่มีคุณค่า และสร้างสรรคให้แรงงานมีประสบการณ์ มีฝีมือ ความรู้และความสามารถในการทำงาน รวมทั้งรู้เท่าทันในการดำรงชีวิตขณะทำงานในต่างประเทศ

(ค) จัดระบบการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่จะไปทำงานในต่างประเทศ

- (5.2) แรงงานย้ายถิ่นเข้า

ข้อเสนอแนะ :

(ก) เร่งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนเดินทางเพื่อเข้ามาทำงานในประเทศให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน

(ข) เร่งส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาขีดความสามารถในการตรวจสอบผู้ประสงค์เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์

(ค) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกระบวนการทดสอบประเมินผลและรับรองฝีมือ ความรู้ความสามารถของแรงงานกลุ่มเป้าหมายก่อนเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย

(ง) เร่งดำเนินการจัดระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากเพื่อนบ้าน 3 ประเทศ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ทั้งด้านตัวบุคคลและด้านอาชีพที่เหมาะสมให้เป็นระบบและมีความต่อเนื่อง



## 2) ข้อเสนอเรื่อง แนวทางการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะมีผลในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นการบูรณาการทางเศรษฐกิจที่มีความสำคัญกับประเทศไทยเป็นอย่างมาก และเป็นเรื่องที่เป็นพันธกรณีของไทยที่มีต่ออาเซียนที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้กระทำร่วมกันไว้ โดยพันธกรณีส่วนหนึ่งเป็นภารกิจของกระทรวงแรงงานที่จะต้องดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน คือประเด็นการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี (Free Flow of Skilled Labour) ซึ่งกำหนดให้มีการแสวงหาความร่วมมือในการสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนของแรงงานฝีมือ และอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานฝีมือที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดให้สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้น โดยความตกลงขั้นต้นประเทศสมาชิกกำหนดที่จะเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายเสรีในตลาดแรงงานฝีมือ นำร่องในกลุ่มบริการเร่งรัด 4 สาขา คือ ท่องเที่ยว สุขภาพ การเงิน และเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจุบันได้มีการลงนามในข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพ (ASEAN Mutual Recognition Arrangement : MRA) นำร่องใน 7 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกรรม สถาปัตยกรรม ช่างสำรวจ และนักบัญชี นอกจากนี้ยังมีข้อตกลงยอมรับร่วมกันถึงคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals) ซึ่งสมาชิกอาเซียน 9 ประเทศ (ยกเว้นประเทศไทย) ได้ลงนามร่วมกันเมื่อปี พ.ศ. 2552

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้จัดสัมมนาเรื่องสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2558 : โอกาสและความพร้อมของไทยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมการสัมมนา ได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 150 คน และได้จัดทำเป็นข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงาน ดังนี้

(1) แต่งตั้งคณะกรรมการระดับกระทรวงเพื่อรับผิดชอบและบริหารจัดการเรื่องสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นการเฉพาะ โดยมีรองปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ผู้แทนกระทรวง ทบวง กรม ผู้แทนภาคเอกชน และสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ เพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ทั้งระยะเร่งด่วนและระยะยาวแบบองค์รวมและบูรณาการ และเพื่อประโยชน์ในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

(2) จัดทำแผนปฏิบัติการเรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี โดยอยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการระดับกระทรวง เพื่อให้ทราบถึงกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ วิธีดำเนินการ ระยะเวลา หน่วยงานสนับสนุน การส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการติดตามประเมินผล ซึ่งจะช่วยในการบริหารจัดการและการจัดทำค่าของงบประมาณ เพื่อให้มีความชัดเจนและเห็นความเชื่อมโยงของภารกิจ รวมทั้งผลลัพธ์ในการดำเนินงาน โดยแผนปฏิบัติการควรครอบคลุมทั้งเรื่องตลาดแรงงาน ฝีมือแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน และหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน รวมทั้งการศึกษวิเคราะห์ด้านกฎหมายที่เป็นเงื่อนไขในการเข้ามาประกอบอาชีพของแรงงานฝีมือต่างชาติ ด้านโครงสร้างความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานอาเซียน และจัดทำฐานข้อมูลตลาดแรงงานอาเซียน



## 10. การสัมมนา เรื่อง “ใช้ความพร้อมรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน”

กระทรวงแรงงานร่วมกับสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ จัดการสัมมนาทางวิชาการด้านแรงงาน เรื่อง “ใช้ความพร้อมรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2554 ณ ห้องแกรนด์รีซดา บอลรูม โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้รับทราบความคืบหน้าเกี่ยวกับนโยบายเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยใน 7 สาขาวิชาชีพที่จะเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายเสรี ในปี พ.ศ. 2558 รวมทั้งการเตรียมความพร้อมสำหรับสาขาวิชาชีพอื่นที่จะเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายเสรีในอนาคต ผู้เข้าร่วมการสัมมนาประกอบด้วย กรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 15 ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้แทนสภา/สมาคมวิชาชีพ 7 สาขาวิชาชีพ ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง สถาบันการศึกษา องค์กรเอกชน นักวิชาการ สื่อมวลชน ผู้บริหารและข้าราชการกระทรวงแรงงาน รวมจำนวน 160 คน ผลการสัมมนาสรุปได้ดังนี้

1) ปัจจุบันนโยบายด้านแรงงานของประเทศไทยยังไม่ชัดเจน และไม่ได้มีการสอบถามความต้องการของภาคเอกชนว่ามีความต้องการแรงงานในสาขาอาชีพอะไร คนส่วนใหญ่จึงเลือกเรียนในสาขาอาชีพที่มีความนิยมและคิดว่ามีรายได้ดี จนอาจมีจำนวนผู้จบการศึกษามากเกินไป เมื่อจบมาแล้วบางส่วนจึงไม่มีงานทำ ซึ่งประเด็นดังกล่าวเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับการศึกษา และความต้องการของภาคเอกชนที่จะต้องหารือร่วมกันว่าจะดำเนินนโยบายอย่างไร

2) นโยบายแรงงานของประเทศไทยเน้นที่การผลิตคนเพื่อตอบสนองความต้องการภายในประเทศ โดยไม่ได้มีการวางแผนเกี่ยวกับการส่งคนไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพจึงมีมาตลอดตั้งแต่ประเทศไทยเข้าเป็นสมาชิกอาเซียนเมื่อปี 2538 ประเด็นนี้จึงเป็นมุมมองว่าในอนาคตจะต้องคำนึงถึงเรื่องระหว่างประเทศให้มากขึ้น เช่น เรื่องมาตรฐานอาชีพของประเทศไทยที่ใช้ได้เฉพาะในประเทศไทยโดยไม่สามารถเชื่อมโยงกับประเทศอื่นในอาเซียนได้ ดังนั้นมาตรฐานอาชีพในอนาคตจึงควรเป็นมาตรฐานนานาชาติ และต้องไปให้ถึงมาตรฐานนั้น ไม่ควรสร้างมาตรฐานขึ้นเองโดยไม่ศึกษามาตรฐานของประเทศอื่น

3) ในอนาคตหากไม่มีการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น แรงงานไทยจะต้องประสบกับปัญหาคู่แข่งอย่างแน่นอน เพราะจะมีอาชีพอีกเป็นจำนวนมากที่ต้องแข่งขันกับต่างประเทศ รวมทั้งต้องมีการวางแผนด้านกำลังแรงงานว่าแรงงานที่พัฒนาระดับฝีมือจะผลิตเพื่อใช้ในประเทศหรือเพื่อส่งออกไปทำงานประเทศอื่น เพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศในบางสาขาอาชีพ

4) แรงงานไทยมีความอ่อนด้อยเรื่องภาษากว่าแรงงานของประเทศอื่นในอาเซียน ซึ่งหากเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การมีความรู้ทั้งภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศเพื่อนบ้านเป็นสิ่งจำเป็น โดยการพัฒนาภาษาให้ผู้ที่จะไปทำงานต่างประเทศควรเน้นให้พูดได้ในระดับหนึ่ง เพื่อใช้ในการสื่อสารที่จำเป็นต่อการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวัน

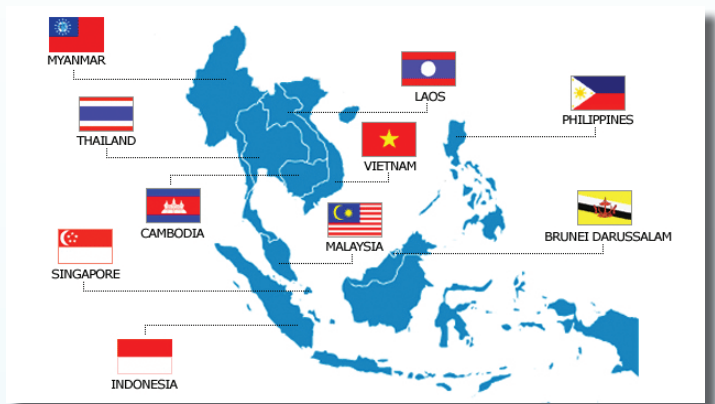
5) ในอนาคตผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานจะต้องแข่งขันกับประชากรวัยแรงงานจากประเทศอื่น การวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบจึงเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะเรื่องการสร้างคนให้มีศักยภาพและคุณภาพในการแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งการจะดำเนินการดังกล่าวได้ภาครัฐจะต้องให้ความสำคัญ โดยกำหนดเป็นนโยบายระดับประเทศ และมีการบูรณาการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐและภาคเอกชน





## 11. การจัดทำแผนการดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี 7 สาขาวิชาชีพ พ.ศ. 2554 – 2558

ตามที่ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ภายในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งตามพิมพ์เขียว (Blueprint) ของอาเซียนได้กล่าวถึงการเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายเสรีของสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมือ ซึ่งภายในปี 2558 จะเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีนำร่องใน 7 สาขาวิชาชีพก่อน ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล สถาปัตยกรรม ช่างสำรวจ วิศวกร และนักบัญชี อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรียังมีปัญหาอุปสรรคในหลายประการ ซึ่งหนึ่งในจำนวนนั้นคือ เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง อาทิ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ที่กำหนดงานใดที่คนต่างด้าวอาจจะทำได้ในท้องถิ่นใด เมื่อใด ให้เป็นไปตามกำหนดในกฎกระทรวง



กระทรวงแรงงานจึงได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการทบทวนและแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี โดยมีสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศเป็นคณะทำงานและเลขานุการ ซึ่งกฎหมายที่ควรมีการปรับปรุงแก้ไข จำนวน 4 ฉบับ ได้แก่

- 1) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มาตรา 57 วรรค 2 กรมการจัดหางานต้องพิจารณาตามกฎหมายกระทรวงตามมาตรา 7 โดยไม่เป็นการสกัดกั้นการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ 7 สาขาวิชาชีพ
- 2) ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรดำเนินการออกกฎหมายลูก/ประกาศ ภายใต้กฎหมายฉบับนี้ โดยไม่มีการจำกัดสิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพใน 7 สาขาวิชาชีพ
- 3) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แก้ไขให้ที่ปรึกษาผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน กรรมการ หรืออนุกรรมการ ไม่จำเป็นต้องมีสัญชาติไทย
- 4) พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 แก้ไขให้ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานไม่จำเป็นต้องมีสัญชาติไทย

กฎหมายทั้ง 4 ฉบับ ได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานแล้ว ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนของการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

## 12. การออกกฎกระทรวง มาตรา 33 และ 34 ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550”

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวง ดังนี้

มาตรา 33 : ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน

มาตรา 34 : ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการ และหน่วยงานของรัฐต้องรับคนพิการเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 กรณีที่ไม่ได้รับคนพิการเข้าทำงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

### ผลการดำเนินงาน

1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการและหน่วยงานของรัฐต้องรับคนพิการเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2554 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 128 ตอนที่ 30 ก วันที่ 29 เมษายน 2554 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2554 เป็นต้นไป

2) สาระสำคัญของกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 สรุปได้ดังนี้

2.1) ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน

การนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคม ของแต่ละปี และกรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการผู้ใดมีหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาในจังหวัดเดียวกันให้นับรวมลูกจ้างของหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาทุกแห่งในจังหวัดนั้นเข้าด้วยกัน

2.2) ให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน

3) การเตรียมการบังคับใช้กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการฯ พ.ศ. 2554

กระทรวงแรงงานได้แต่งตั้งคณะทำงานเตรียมการบังคับใช้กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 ตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 106/2554 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2554 ซึ่งคณะทำงานฯ ได้จัดประชุม/ชี้แจงแนวปฏิบัติตามกฎหมายฯ ให้แก่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ดังนี้

3.1) จัดสัมมนาชี้แจงฯ ให้แก่หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 500 คน เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2554

3.2) จัดประชุมชี้แจงให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม/สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการตามกฎหมายฯ และได้ระดมความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการตามกฎหมายฯ ในส่วนของกระทรวงแรงงานด้วย เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2554

3.3) จัดสัมมนาชี้แจงฯ ให้แก่ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ ได้แก่ กระทรวง รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน องค์การอิสระ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานของรัฐซึ่งมีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่น จำนวน 100 หน่วยงาน/องค์กร มีผู้เข้าร่วม 250 คน เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2554

### แนวทางดำเนินงานระยะต่อไป

เนื่องจากกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการฯ พ.ศ. 2554 มีผลบังคับให้หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนจำนวนมาก มีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย กระทรวงแรงงานจึงมีความเห็นว่าการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตาม



กฎกระทรวงฯ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงจำเป็นต้องให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการตามกฎกระทรวงดังกล่าว ซึ่งเป็นไปตามหลักการ/แนวทางตามพระราชบัญญัติกว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยเสนอต่อประธานคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาข้อหารือให้ข้อเสนอแนะ ติดตามและรายงานผลการปฏิบัติและไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ และคณะทำงานจะได้ขับเคลื่อนกฎกระทรวงดังกล่าวให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลให้คนพิการมีงานทำเพิ่มขึ้นในทุกพื้นที่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ

### 13. การประสานนโยบายและแผนงานด้านผู้สูงอายุ

การประสานนโยบายและแผนงานด้านผู้สูงอายุเป็นภารกิจหนึ่งของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อบูรณาการงานด้านผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และเครือข่ายด้านผู้สูงอายุในการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ

#### ผลการดำเนินงาน

1) คณะทำงานกำหนดมาตรการ แนวทางการดำเนินงานและติดตามสิทธิผู้สูงอายุของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 โดยจัดประชุมคณะทำงานกำหนดมาตรการแนวทางการดำเนินงานและติดตามสิทธิผู้สูงอายุของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2554 ซึ่งที่ประชุมได้พิจารณาประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครอง การส่งเสริมและสนับสนุนผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพ และฝึกอาชีพที่เหมาะสม และได้มีมติให้ใช้ประกาศฉบับดังกล่าวต่อไป เนื่องจากมีสาระสำคัญที่กำหนดภารกิจด้านการประกอบอาชีพ และฝึกอาชีพสำหรับผู้สูงอายุตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 11 (3) ของพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546



2) การติดตาม/รายงานผล โดยประสานหน่วยงานในสังกัดเพื่อติดตามการรายงานผลดำเนินงานรองรับสิทธิผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 รายไตรมาส และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานรองรับสิทธิผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 งวดที่ 2 ปีงบประมาณ 2553 (เดือนเมษายน - กันยายน 2553) และงวดที่ 1 ปีงบประมาณ 2554 (เดือนตุลาคม 2553 - มีนาคม 2554) เสนอปลัดกระทรวงแรงงาน พร้อมจัดส่งให้กับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

3) การจัดทำข้อมูล/วิชาการ ได้แก่ สถานการณ์และแนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานด้านผู้สูงอายุ การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของกระทรวงแรงงาน การดำเนินงานรองรับสิทธิผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 แผนการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ ปี 2554 กลไก/องค์กร การดำเนินงานและข้อมูลสถิติของผู้สูงอายุ รวมถึงการจัดทำเอกสารสื่อประชาสัมพันธ์งานด้านแรงงานสำหรับผู้สูงอายุ

4) การประชุมคณะกรรมการ/อนุกรรมการ/คณะทำงาน โดยการเข้าร่วมประชุม/รายงานผลการประชุม คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ คณะอนุกรรมการการจัดงานวันผู้สูงอายุแห่งชาติ คณะอนุกรรมการติดตามสิทธิผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 คณะทำงานจัดทำรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2553 คณะกรรมการอำนวยการโครงการพัฒนารูปแบบบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมเชิงบูรณาการโดยชุมชนสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย จำนวน 19 ครั้ง และเข้าร่วมประชุม/สัมมนาหน่วยงานภายนอกกระทรวงทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และเครือข่ายผู้สูงอายุ จำนวน 6 ครั้ง





## 14. การจัดกิจกรรมเนื่องในวันผู้สูงอายุแห่งชาติ ปี 2554

การจัดกิจกรรมเนื่องในวันผู้สูงอายุแห่งชาติ ปี 2554 มีวัตถุประสงค์เพื่อรณรงค์ให้ประชาชนตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของผู้สูงอายุ

### ผลการดำเนินงาน

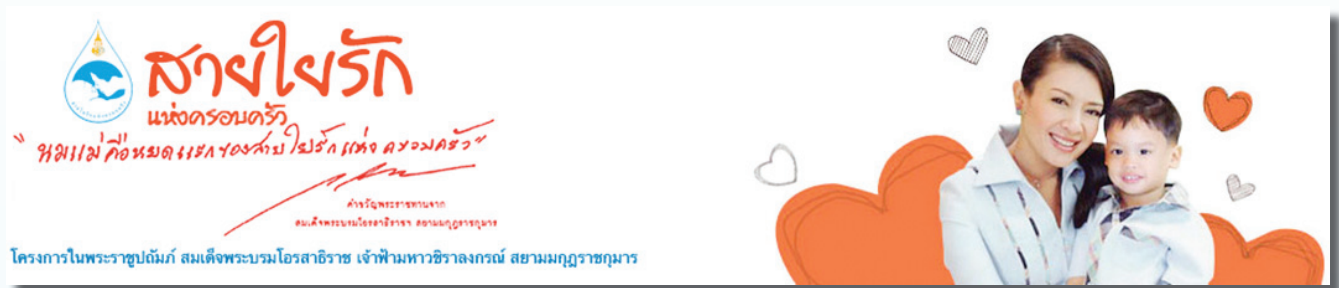
**ส่วนกลาง** ประสานหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เข้าร่วมจัดกิจกรรมเนื่องในวันผู้สูงอายุแห่งชาติ ปี 2554 เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2554 ณ สโมสรทหารบก ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีกิจกรรมที่สำคัญ คือ การจัดนิทรรศการด้านแรงงานเกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน และกิจกรรมด้านแรงงานสำหรับผู้สูงอายุ อาทิเช่น การให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำกับการมีรายได้ของผู้สูงอายุ การแนะนำการประกอบอาชีพอิสระ ความปลอดภัยในการทำงาน และการประกันสังคมกรณีชราภาพ โดยการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ ได้แก่ เอกสาร แผ่นพับ/โปสเตอร์ เรื่องการส่งเสริมการมีงานทำและรายได้ของผู้สูงอายุ ความปลอดภัยในการทำงาน วารสารเกี่ยวกับการประกันสังคม เป็นต้น รวมทั้งการนำบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้บริการแก่ผู้สูงอายุและผู้มาร่วมงาน เช่น สาธิตประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ การประดิษฐ์รองเท้าชายหาด กระเป๋าสานเส้นพลาสติก และการฝึกทักษะอาชีพการทำพืชมเส่น้ำ เป็นต้น



**ส่วนภูมิภาค** สำนักงานแรงงานจังหวัดร่วมกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง จัดกิจกรรมเนื่องในวันผู้สูงอายุแห่งชาติปี 2554 ได้แก่ การจัดนิทรรศการประชาสัมพันธ์เผยแพร่เกี่ยวกับสิทธิของแรงงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ การดำเนินโครงการส่งเสริมการฝึกอาชีพผู้สูงอายุตามอค์ยาศัยถวายพ่อหลวงเนื่องในวันผู้สูงอายุแห่งชาติปี 2554 โครงการสร้างคุณค่าภูมิปัญญาผู้สูงอายุ โครงการวันผู้สูงอายุแห่งชาติและครอบครัวอบอุ่น การสาธิตการฝึกอาชีพอิสระ โครงการสร้างรายได้ให้กับผู้สูงอายุ โครงการแวนตาผู้สูงวัย กิจกรรมการทำบุญตักบาตร รดน้ำขอพรผู้สูงอายุตามประเพณี การแสดงของผู้สูงอายุ การมอบของขวัญ การมอบโล่/เกียรติบัตรให้แก่ผู้สูงอายุดีเด่น การเสวนาอาชีพเด่นของผู้สูงอายุ ฯลฯ



## 15. กิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานภายใต้โครงการสายใยรักแห่งครอบครัวในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานภายใต้โครงการสายใยรักแห่งครอบครัวในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) มุ่งหวังที่จะรณรงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกของสังคมไทยให้เห็นความสำคัญของสถาบันครอบครัว และการมีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูเด็กและเยาวชนอย่างใกล้ชิด
- 2) มุ่งเน้นการจัดทำโครงการ หรือแนวทางการปฏิบัติที่เป็นตัวอย่างในการแก้ปัญหาด้านต่างๆ ให้กับข้าราชการในพระองค์ฯ เพื่อเป็นสวัสดิการ สร้างขวัญและกำลังใจ แบ่งเบาและลดภาระการดูแลบุตรหลานและสมาชิกในครอบครัว
- 3) ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแหล่งความรู้หรือสถานประกอบกิจการต่างๆ สนับสนุนให้มีโครงการต่างๆ สำหรับครอบครัวอย่างเหมาะสม มีมาตรฐาน สอดคล้องและต่อเนื่องกัน อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ของสถาบันครอบครัว และช่วยลดปัญหาสังคม

### ผลการดำเนินงาน

1) ร่วมงานมหกรรม “5 ปี สายใยรักแห่งครอบครัว” ระหว่างวันที่ 7 – 12 ธันวาคม 2553 ณ ศูนย์การประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี โดยกระทรวงศึกษาธิการเป็นเจ้าภาพ กิจกรรมของกระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ได้แก่ การจัดมุนมนแม่ในสถานประกอบกิจการ

2) ร่วมงานวันเด็กแห่งชาติพื้นที่ควบคุมในพระองค์ 904 ประจำปี 2554 เมื่อวันเสาร์ที่ 8 มกราคม 2554 ซึ่งพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาฯ ทรงมีพระนโยบายให้จัดงานวันเด็กแห่งชาติขึ้นเป็นประจำทุกปี โดยในงานดังกล่าว กระทรวงแรงงานได้จัดกิจกรรมให้ความรู้ เสริมทักษะ สร้างพัฒนาการ และจินตนาการให้แก่เด็กด้วยเกมและกิจกรรมต่างๆ และร่วมจัดหาของขวัญวันเด็ก รวมถึงการสร้างและตกแต่งเต็นท์กระทรวงแรงงาน และจัดเตรียมของขวัญลูกเกล้าฯ ถวาย โดยพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาฯ ได้เสด็จร่วมงานพร้อมด้วยพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าทีปังกรรัศมีโชติ



3) พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาฯ ทรงมีพระราโชบายให้พื้นที่ควบคุมในพระองค์ 904 หน่วยงานโครงการสายใยรักแห่งครอบครัว และหน่วยงานภาครัฐร่วมกับภาคเอกชนร่วมกันจัดกิจกรรมโครงการสืบสานวัฒนธรรมไทย ซึ่งโครงการดังกล่าวจะจัดทุกวันเสาร์ที่ 3 ของทุกเดือน โดยครั้งแรกจัดขึ้นในวันเสาร์ที่ 18 มิถุนายน 2554 ซึ่งกระทรวงแรงงานได้เข้าร่วมจัดกิจกรรมสาธิตการประกอบอาชีพอิสระและกิจกรรมการสาธิตการฝึกอาชีพพระยาสัน ในการนี้ พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาฯ เสด็จเป็นองค์ประธานพิธีเปิดกิจกรรมครั้งแรกเป็นปฐมฤกษ์

4) กิจกรรมเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร เนื่องในวันคล้ายวันพระราชสมภพ วันที่ 28 กรกฎาคม 2554 พื้นที่ควบคุมในพระองค์ 904 เพื่อถวายพระพร ระหว่างวันที่ 13 – 30 กรกฎาคม 2554 ซึ่งกระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานภาคีเครือข่ายโครงการสายใยรักแห่งครอบครัวได้ส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในทุกกิจกรรม และร่วมสนับสนุนกิจกรรมการจัดชุดอาหารพระราชทานเลี้ยงแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 500 คน





16. กิจกรรมรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (TO BE NUMBER ONE)

โครงการ TO BE NUMBER ONE เป็นโครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในทุกระดับของหน่วยงาน อุตสาหกรรม ราชภัฏ วิทยาลัย วิทยาลัย วิทยาลัย เป็นองค์กรประชาชน มีวัตถุประสงค์เพื่อรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มนักเรียน นักศึกษาในสถานศึกษา เยาวชนและประชาชนทั่วไปในชุมชน รวมทั้งพนักงานหรือลูกจ้างในสถานประกอบการ ให้ห่างไกลยาเสพติด และสมัครเข้าร่วมโครงการโดยจัดตั้งเป็นชมรม TO BE NUMBER ONE ในแต่ละสถานศึกษา ชุมชน และ สถานประกอบการ เพื่อช่วยกันรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ท้องที่ของแต่ละชมรมตั้งอยู่ และเพื่อให้ ชมรม TO BE NUMBER ONE ที่จัดตั้งขึ้นมีผลการดำเนินงานในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง



## ผลการดำเนินงาน

- 1) กระทรวงแรงงานได้สนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินงานโครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในปั๊บบประมาณ พ.ศ. 2554 โดยโอนให้กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 8,750,000 บาท
- 2) ร่วมเป็นเจ้าภาพจัดงานมหกรรมรวมพลสมาชิก TO BE NUMBER ONE ระดับภาคกลางและภาคตะวันออก เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2554 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน พัทยา จังหวัดชลบุรี โดยปลัดกระทรวงแรงงาน และผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ร่วมเฝ้ารับเสด็จทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี ในวโรกาสที่เสด็จเป็นองค์ประธานในการพระราชทานรางวัลแก่ทีมชนะเลิศการประกวดระดับภาคกลางและภาคตะวันออก และปลัดกระทรวงแรงงานได้กราบทูลรายงานวัตถุประสงค์การจัดงานต่อองค์ประธานฯ
- 3) ร่วมงานมหกรรมรวมพลสมาชิก TO BE NUMBER ONE ระดับประเทศ ประจำปี 2554 เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2554 ณ ศูนย์การประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี และร่วมเฝ้ารับเสด็จทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี องค์ประธานโครงการ ในโอกาสเสด็จพระราชทานรางวัลแก่ทีมชนะเลิศระดับประเทศ ในการประกวดชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานศึกษา สถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ และสถานประกอบกิจการขนาดกลาง/ขนาดเล็ก
- 4) ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน (นางศรีสุตา สิงห์ไพร ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน) ได้ร่วมเป็นคณะกรรมการตัดสินการประกวดชมรม TO BE NUMBER ONE ทุกประเภท ทั้งการคัดเลือกในระดับภาค การลงตรวจเยี่ยมในพื้นที่และการตัดสินการประกวดระดับประเทศ
- 5) สนับสนุนกิจกรรมภายใต้โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด TO BE NUMBER ONE ทุกโครงการ เช่น ค่ายพัฒนาสมาชิก TO BE NUMBER ONE สู่ความเป็นหนึ่ง (TO BE NUMBER ONE CAMP) การแข่งขันชิงชนะเลิศทีมแอโรบิกและเต้นรำชิงแชมป์ประเทศไทยตามโครงการ TO BE NUMBER ONE TEEN AEROBICS & DANCERCISE THAILAND CHAMPIONSHIP ฯลฯ





## 17. การตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายรัฐบาล ปี 2554 – 2557

การตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายรัฐบาล ปี 2554 – 2557 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการวางแผนการตรวจราชการที่เป็นกระบวนการ/ขั้นตอนเดียวกัน (ร่วมคิด) ในประเด็นยุทธศาสตร์หรือนโยบายระดับชาติเดียวกัน (ร่วมตรวจ) โดยมุ่งเป้าไปที่การลดความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ร่วมกันและจัดการรายงานผลการตรวจราชการด้วยมาตรฐานเดียวกัน (ร่วมให้ข้อเสนอแนะ) โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตรวจราชการ (ร่วมสร้างเครือข่ายภาคประชาชน) ภายใต้คำรับรองการปฏิบัติราชการที่มีการประเมินตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเพื่อบรรลุค่าคะแนนทางการบริหารร่วมกัน (ร่วมรับการประเมิน) และทำให้หน่วยรับตรวจมีขีดสมรรถนะและระบบการกำกับดูแลตนเองเพียงพอต่อการประกันผลผลิตให้บรรลุผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ให้ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลและหลักธรรมาภิบาล

### ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 มีจำนวนข้อเสนอแนะจากการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการต่อหน่วยรับตรวจ จำนวน 758 ข้อ และข้อเสนอแนะดังกล่าวได้รับการตอบสนอง รวมทั้งสิ้น 758 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกได้ดังนี้

#### จำนวนข้อเสนอแนะจากการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการต่อหน่วยรับตรวจ

| โครงการ/กิจกรรม   | จำนวนข้อเสนอแนะ/<br>การตอบสนอง |
|---|--------------------------------|
| 1. โครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554   | 302/302                        |
| 2. กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน   | 252/252                        |
| 3. กิจกรรมติดตามและประเมินผลรายงานสภาพการจ้างและสภาพการทำงานในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป | 204/204                        |
| รวมทั้งสิ้น   | 758/758                        |



จากข้อเสนอแนะที่ให้กับหน่วยรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม (หน่วยรับตรวจ) มีการรับไปดำเนินการและส่งผลอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ค่าดัชนีความเสี่ยงในทุกประเด็นที่ค้นพบลดลงจนอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ส่งผลให้โครงการ/กิจกรรมบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจากการตรวจราชการมีข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการได้ให้ไว้แก่หน่วยรับตรวจ อาทิเช่น



| โครงการ/กิจกรรม  | ตัวอย่างข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการให้กับหน่วยรับตรวจ   |
|--|--|
| <p>1. โครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554</p>                                       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ในการประชุม/ลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดประสานสำนักงานแรงงานจังหวัดให้อาสาสมัครแรงงาน (อสร.) เข้าร่วมด้วย เพื่อให้ อสร. มีความรู้ความเข้าใจ ในภารกิจของกระทรวงแรงงานมากขึ้น รวมทั้งเป็นที่รู้จักและยอมรับของผู้นำชุมชน</li> <li>2. เมื่อมีการประชุมประจำเดือนของ อสร. ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดประสานแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ ในบทบาทภารกิจของแต่ละหน่วยงานโดยเน้นภารกิจสำคัญหรือนโยบายเร่งด่วน</li> <li>3. ขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดนำข้อตกลง (MOU) เรื่อง อสร. ที่กระทรวงแรงงาน ดำเนินการร่วมกับกระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย ประสานแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น/อำเภอ ทราบ เพื่อขอให้ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของ อสร. ในพื้นที่ พร้อมทั้งให้นำข้อตกลงดังกล่าวบรรจุไว้ในคู่มือของ อสร. เพื่อจะได้ประสานการทำงานร่วมกับ หน่วยงานอื่นได้อย่างคล่องตัวและสะดวกมากขึ้น</li> </ol> <p>ฯลฯ</p> |
| <p>2. กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขอให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) เตรียมความพร้อมโดยกำหนดแผน การดำเนินงานให้ชัดเจนเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานใน 6 กลุ่มสาขาอาชีพ จำนวน 22 สาขา ตามที่ กพร. กำหนด ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในเร็วๆ นี้</li> <li>2. กรณีที่ขาดแคลนผู้ทดสอบในบางสาขา ขอให้ ศพจ. ประสานขอความร่วมมือให้ ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจาก ศพจ. จังหวัดใกล้เคียง/สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค (สพภ.) /สถาบันการศึกษา/สถานประกอบกิจการ ที่มีความพร้อมมา ทำการทดสอบในสาขานั้นๆ</li> <li>3. ขอให้ ศพจ./สพภ. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่จะเป็นผู้ทดสอบตามสาขาอาชีพที่ เป็นที่ต้องการของสถานประกอบกิจการในจังหวัด/จังหวัดใกล้เคียง</li> </ol> <p>ฯลฯ</p>  |
| <p>3. กิจกรรมติดตามและประเมินผล รายงานสภาพการจ้างและ สภาพการทำงานในสถานประกอบ กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขอให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (สสค.) ประชาสัมพันธ์สถานประกอบ กิจการให้เห็นความสำคัญในการยื่นแบบรายงานฯ รวมทั้งบทลงโทษทางกฎหมาย ให้สถานประกอบกิจการได้รับทราบอย่างต่อเนื่องและชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการกรอกแบบรายงานฯ ให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์</li> <li>2. สสค. ควรมีการประชุมปรึกษาหารือในหน่วยงานเพื่อพัฒนาระบบการติดตามแบบ รายงานฯ/วางแผนการตรวจติดตามสถานประกอบกิจการที่ไม่ส่งแบบรายงานฯ หรือกรอกแบบรายงานฯ ไม่ครบถ้วน</li> <li>3. ในการติดตามแบบรายงานฯ ขอให้พนักงาน/เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบประสาน สถานประกอบกิจการ เพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคในการจัดส่งแบบรายงานฯ พร้อมทั้งชี้แจงทำความเข้าใจเรื่องการกรอกแบบรายงานฯ เพื่อให้สถานประกอบ กิจการดำเนินการได้อย่างถูกต้อง</li> </ol> <p>ฯลฯ</p>  |



## 18. การประเมินผลแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2552 – 2555 กระทรวงแรงงาน (ประเมินผล 2 ปีแรก ของแผนปฏิบัติการฯ พ.ศ. 2552 – 2553)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2552 – 2555 เพื่อเป็นการศึกษาความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการฯ กับนโยบายรัฐบาล/แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ปัญหาและอุปสรรคของการแปลงแผนสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม การติดตามและประเมินผลการบรรลุเป้าประสงค์ในแต่ละยุทธศาสตร์ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเฉพาะนโยบายด้านแรงงานของรัฐบาล (นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี) ให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่รัฐบาลกำหนดได้



### 1) แนวทางการประเมินผล

1.1) ใช้รูปแบบการประเมินเชิงระบบ (System Approach) โดยพิจารณาองค์ประกอบการประเมิน ทั้งปัจจัยนำเข้า (Input) คือกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปัจจัยกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ (Process) และปัจจัยผลผลิต/ผลลัพธ์ และผลกระทบ (Output/Outcome/Impact)

1.2) เป็นการประเมินผลที่ต้องตรวจสอบและระบุประเด็นสำคัญในการปรับเปลี่ยน (Strategic Determination) จึงกำหนดตัวแปร (ประเด็น) สำคัญและระดับความสำเร็จตามองค์ประกอบหลัก โดยให้ค่าระดับผลความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่ใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | สูง | ปานกลาง | ต่ำ |
|------------|-----|---------|-----|
| ค่าคะแนน   | 3   | 2       | 1   |

การแปลผลใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

| ช่วงคะแนนเฉลี่ย | แปลความหมาย            |
|-----------------|------------------------|
| 2.61 – 3.00     | อยู่ในระดับสูง         |
| 2.21 – 2.60     | อยู่ในระดับค่อนข้างสูง |
| 1.81 – 2.20     | อยู่ในระดับปานกลาง     |
| 1.41 – 1.80     | อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ |
| 1.00 – 1.40     | อยู่ในระดับต่ำ         |

### 2) สรุปผลการประเมินแผนปฏิบัติการ 4 ปีฯ ภาพรวม และข้อเสนอแนะ

2.1) ภาพรวมของการบริหารยุทธศาสตร์และการจัดอันดับตามผลการบริหารยุทธศาสตร์





**สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารยุทธศาสตร์จำแนกตามองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ  
และการจัดอันดับยุทธศาสตร์**

| ยุทธศาสตร์   | ปัจจัยนำเข้า<br>(5 ตัวแปร) |                    | กระบวนการ<br>(6 ตัวแปร) |                    | ผลผลิต/ผลลัพธ์<br>(3 ตัวแปร) |                | รวม<br>(14 ตัวแปร) |                | อันดับ |
|--|----------------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|------------------------------|----------------|--------------------|----------------|--------|
|  | คะแนน                      | ระดับ              | คะแนน                   | ระดับ              | คะแนน                        | ระดับ          | คะแนน              | ระดับ          |        |
| 1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความรู้คนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ    | 2.20                       | ปานกลาง            | 1.33                    | ต่ำ                | 1.67                         | ค่อนข้างต่ำ    | 1.71               | ค่อนข้างต่ำ    | 4      |
| 2. การเสริมสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้กับแรงงาน                    | 2.30                       | ค่อนข้างสูง        | 1.50                    | ค่อนข้างต่ำ        | 2.67                         | สูง            | 2.04               | ปานกลาง        | 3      |
| 3. การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน        | 2.60                       | ค่อนข้างสูง        | 2.33                    | ค่อนข้างสูง        | 2.33                         | ค่อนข้างสูง    | 2.43               | ค่อนข้างสูง    | 2      |
| 4. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว   | 2.60                       | ค่อนข้างสูง        | 2.33                    | ค่อนข้างสูง        | 2.67                         | สูง            | 2.50               | ค่อนข้างสูง    | 1      |
| 5. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน                               | 2.00                       | ปานกลาง            | 1.33                    | ต่ำ                | 1.00                         | ต่ำ            | 1.50               | ค่อนข้างต่ำ    | 7      |
| 6. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ              | 2.10                       | ปานกลาง            | 1.33                    | ต่ำ                | 1.67                         | ค่อนข้างต่ำ    | 1.68               | ค่อนข้างต่ำ    | 5      |
| 7. การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย | 2.10                       | ปานกลาง            | 1.17                    | ต่ำ                | 1.67                         | ค่อนข้างต่ำ    | 1.61               | ค่อนข้างต่ำ    | 6      |
| <b>รวมแต่ละองค์ประกอบ</b>  | <b>2.27</b>                | <b>ค่อนข้างสูง</b> | <b>1.68</b>             | <b>ค่อนข้างต่ำ</b> | <b>1.95</b>                  | <b>ปานกลาง</b> | <b>1.92</b>        | <b>ปานกลาง</b> |        |

การวิเคราะห์การบริหารยุทธศาสตร์ในภาพรวมจากองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ตามตารางสรุปผลการวิเคราะห์ พบว่า การบริหารยุทธศาสตร์ทุกยุทธศาสตร์ฯ ในระยะ 2 ปีแรก (พ.ศ. 2552 – 2553) มีผลสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (1.92 คะแนน) โดยปัจจัยนำเข้ามีผลสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (2.27 คะแนน) และผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์มีผลสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (1.95 คะแนน) สำหรับกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติมีผลสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งพบปัจจัยที่ทำให้กระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติไม่ประสบผลสำเร็จ คือ การดำเนินยุทธศาสตร์ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างครอบคลุมและครบถ้วน ไม่มีการเชื่อมโยงกันระหว่างยุทธศาสตร์ทั้งในระดับกิจกรรม/โครงการ กลยุทธ์ ไปจนถึงระดับยุทธศาสตร์ อันจะผลักดันให้แผนไม่มีการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินยุทธศาสตร์ ไม่มีกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแนวทางการติดตามและประเมินผล ซึ่งส่งผลให้การดำเนินยุทธศาสตร์ส่วนใหญ่ไม่บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ในแผนปฏิบัติราชการฯ ไม่ได้มีการระบุถึงแนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ของแผนสู่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ จึงทำให้หน่วยปฏิบัติขาดความเข้าใจและไม่ใช้เป็นกรอบแนวทางในการทำงาน



## ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแผนปฏิบัติการ 4 ปี ฉบับใหม่ (พ.ศ. 2555 – 2558)

| ข้อสรุปผลการประเมิน 2 ปีแรกของแผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2552 – 2555)  | ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแผนปฏิบัติการ 4 ปี ฉบับใหม่ (พ.ศ. 2555 – 2558)  |
|--|--|
| <b>1. ด้านปัจจัยนำเข้า</b>   | <b>1. ด้านปัจจัยนำเข้า</b>   |
| 1.1 ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล/แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แต่ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงเป้าหมายเชิงนโยบายได้  | 1.1 ควรมีการศึกษาความสอดคล้องของนโยบายรัฐบาลที่ถ่ายทอดมาเป็นแผนบริหารราชการแผ่นดิน โดยนำกลยุทธ์ตาม (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 มาเชื่อมโยง แล้วจึงกำหนดยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์ใหม่ให้สอดคล้อง และควรนำตัวชี้วัดเชิงนโยบายมากำหนดเป็นเป้าหมายของกระทรวง                                       |
| 1.2 ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการ เป็นการคัดลอกมาจากแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 – 2554) ซึ่งเกือบทุกยุทธศาสตร์มีการยึดหลักข้อเท็จจริง และเหตุผลในการกำหนดยุทธศาสตร์   | 1.2 หากมีการกำหนดยุทธศาสตร์ใหม่ตามข้อเสนอใน ข้อ 1.1 ควรคำนึงถึงหลักการข้อนี้ด้วย   |
| 1.3 การจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ได้คัดลอกยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ตามแผนแม่บทฯ โดยคัดเลือกกลยุทธ์เพียงบางกลยุทธ์หรือเลือกมาเพียง 1 กลยุทธ์ ซึ่งไม่ได้พิจารณาความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล/แผนการบริหารราชการแผ่นดิน รวมถึงความสามารถในการผลักดันให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนด | 1.3 ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ 4 ปี ฉบับใหม่ ไม่ควรนำทั้งยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ตามแผนแม่บทฯ เป็นตัวตั้งและคัดเลือกมาเพียงบางกลยุทธ์ แต่ควรคำนึงถึงความสอดคล้องตามข้อ 1.1 และกำหนดกลยุทธ์ที่สามารถผลักดันเป้าประสงค์ให้บรรลุผลได้  |
| 1.4 แผนปฏิบัติการฯ จัดทำเมื่อ พ.ร.บ.งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2552 มีผลบังคับใช้แล้ว ซึ่งโครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่จะตรงกับกิจกรรมหลักตามผลผลิตงบประมาณ ยกเว้นโครงการที่สำคัญ (Flagship Project) ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ  | 1.4 ควรศึกษาทบทวน Flagship Project ที่เสนอว่า มีปัญหาข้อจำกัดใด แล้วนำมาปรับปรุงการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล หรืออาจแยกเป็นแผนงานที่มีโครงการย่อยเชื่อมโยงสัมพันธ์กันในลักษณะ Value Chain และควรเป็นโครงการที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มเป้าหมายของกระทรวง/กรมโดยตรงและเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างรวดเร็ว |
| 1.5 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่ปรากฏตามแผนปฏิบัติการฯ เกือบทั้งหมดมีความเกี่ยวข้องกับเป้าประสงค์พันธกิจ วิสัยทัศน์และผลงานเดิม (ยกเว้นยุทธศาสตร์ที่ 7 การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย)  | 1.5 ในการกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ควรมีการประเมินผลงานเดิมว่ามีผลการดำเนินการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด หากเป็นกลยุทธ์ใหม่ควรประเมินความต้องการ (Need Assessment) ของกลุ่มเป้าหมายและความพร้อมของหน่วยงานที่จะเข้าร่วมดำเนินการด้วย   |
| <b>2. ด้านกระบวนการ</b>  | <b>2. ด้านกระบวนการ</b>  |
| 2.1 การดำเนินยุทธศาสตร์ส่วนใหญ่มีการดำเนินการครอบคลุมความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเพียงบางกลุ่ม อาจเนื่องมาจากการกำหนดยุทธศาสตร์ที่กว้างแต่กลยุทธ์ที่เป็นกลวิธีการทำงานแคบ จึงทำให้ไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายเท่าที่ควร  | 2.1 การดำเนินยุทธศาสตร์ควรให้ความสำคัญกับการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และความเชื่อมโยงระหว่างสาระสำคัญของแผนระดับกลยุทธ์หรือแผนงานโครงการที่จะผลักดันเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด  |
| 2.2 การดำเนินการในแต่ละยุทธศาสตร์ยังขาดการเน้นความสัมพันธ์ในลักษณะองค์ประกอบ (Complementary) ระหว่างโครงการและแผนงานไปจนถึงยุทธศาสตร์  | 2.2 การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ควรเป็นการประสานงานระหว่างยุทธศาสตร์ และต้องคำนึงถึงยุทธศาสตร์ที่เป็น Complementary และกลยุทธ์ที่เป็น Supplementary ด้วย   |



| ข้อสรุปผลการประเมิน 2 ปีแรกของแผนปฏิบัติการฯ 4 ปี (พ.ศ. 2552 – 2555)   | ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแผนปฏิบัติการฯ 4 ปี ฉบับใหม่ (พ.ศ. 2555 – 2558)  |
|--|---|
| 2.3 การดำเนินยุทธศาสตร์ภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ไม่มีการกำหนดแนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติ ขาดการประเมินความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง และไม่มีหลักฐานการให้องค์ความรู้ในเรื่องแผนปฏิบัติการฯ แก่ผู้บริหารและถ่ายทอดไปยังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ                                | 2.3 ควรให้ความสำคัญกับเรื่องการจัดการความเสี่ยงและการถ่ายทอดองค์ความรู้เรื่องแผนปฏิบัติการฯ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายในกระทรวงมีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน  |
| 2.4 ในแผนปฏิบัติการฯ 4 ปีฯ ไม่ได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนฯ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง   | 2.4 ควรเพิ่มเนื้อหาในแผนปฏิบัติการฯ ในเรื่องการบริหารจัดการแผนฯ สู่การปฏิบัติ เพื่อเป็นการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์แนวปฏิบัติ และการติดตามประเมิน และควรมีการผลักดันให้นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารแผนงาน/โครงการและตัดสินใจอย่างจริงจัง |
| 2.5 ทุกยุทธศาสตร์ไม่มีคณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ซึ่งกระทรวงแรงงานมีการบริหารราชการในลักษณะกลุ่มภารกิจ และมีคณะกรรมการชุดต่างๆ ที่ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ แต่ไม่มีหลักฐานว่าช่วยผลักดันให้ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องดำเนินไปได้ | 2.5 ควรนำคณะกรรมการที่มีตามกฎหมายมาเป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่สำคัญ หรืออาจตั้งคณะกรรมการตามกลุ่มยุทธศาสตร์  |
| 2.6 การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ส่วนใหญ่ขาดการบูรณาการในด้านมิติของงบประมาณ   | 2.6 การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการฯ ในระดับกระทรวง/กรม ลงมาเป็นแผนปฏิบัติการรายปีที่ต้องสอดคล้องกับแผนงานงบประมาณ ควรคำนึงถึงงบประมาณที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ให้เป็นสัดส่วนที่เหมาะสม   |
| <b>3. ด้านปัจจัยผลสำเร็จ (Output/Outcome/Impact)</b>   | <b>3. ด้านปัจจัยผลสำเร็จ (Output/Outcome/Impact)</b>  |
| 3.1 ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ส่วนใหญ่ค่อนข้างสูง และมีโครงการที่รัฐบาลมอบหมายให้กระทรวงแรงงานดำเนินการ   | 3.1 การดำเนินการแผนงาน/โครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ ควรมีการเชื่อมโยงระหว่างแผนงาน/โครงการ เพื่อให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น  |
| 3.2 การบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (ตัวชี้วัดเป้าประสงค์สามารถตอบสนองต่อเป้าประสงค์ ประมาณร้อยละ 10 – 15)   | 3.2 ควรทบทวนและปรับปรุงตัวชี้วัด ทั้งตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ให้สามารถวัดได้ครอบคลุมเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์มากขึ้น และตั้งงบประมาณจ้างที่ปรึกษาภายนอกในการประเมินผลแผนงาน/โครงการ   |
| 3.3 ผลกระทบของการดำเนินยุทธศาสตร์ต่อประชาชน/สังคม ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง   | 3.3 ควรมีการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินการตามยุทธศาสตร์เป็นรายโครงการ และการดำเนินยุทธศาสตร์ควรส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน รวมทั้งควรมีการจัดทำเป็นแผนการดำเนินโครงการ (Project Action Plan)           |

ผลการประเมินแผนปฏิบัติการฯ 4 ปี พ.ศ. 2552 – 2555 กระทรวงแรงงาน (ระยะครึ่งแผน) จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ 4 ปี ฉบับใหม่ (พ.ศ. 2555 – 2558) ที่สอดคล้องกับนโยบายด้านแรงงานของรัฐบาล (นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี) และการแปลงแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติ ที่ต้องให้ความสำคัญไม่น้อยกว่าการจัดทำแผนฯ เพื่อให้ผลการดำเนินการของกระทรวงสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่รัฐบาลกำหนดได้





## 19. การประเมินผลการปฏิบัติงานแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในระดับจังหวัด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ได้จัดสรรงบประมาณให้สำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อดำเนินการติดตามประเมินผลตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งได้สนับสนุนการปฏิบัติงานให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด โดยดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานจังหวัดและเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่

1) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามและประเมินผลของสำนักงานแรงงานจังหวัด โดยมอบหมายให้สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้ในช่วงก่อนการดำเนินการโครงการติดตามและประเมินผล เมื่อต้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

2) หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแนวทางการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการประเมินโครงการในช่วงหลังจากที่สำนักงานแรงงานจังหวัดได้ดำเนินการสำรวจและรวบรวมข้อมูลแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 8 – 9 สิงหาคม 2554

เนื่องจากเป็นปีแรกที่ทำให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงกำหนดให้ประเมินผลโครงการของสำนักงานแรงงานจังหวัดก่อน โดยให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ภายใต้โครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้ในการประเมินผลโครงการ และผลที่ได้จากการประเมินสามารถนำมาเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลต่อไป

การประเมินผลการดำเนินงานแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ 2554 ได้นำรูปแบบการประเมิน CIPP – Model มาใช้ในการประเมินผลฯ ทุกจังหวัด โดยพิจารณาองค์ประกอบประเมินรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลที่ได้ (Output)

ทั้งนี้ การประเมินผลตัวแปรสำคัญและระดับความสำเร็จตามองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบหลักดังกล่าว จะให้ค่าระดับผลความเกี่ยวข้องกับการประเมินที่ใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้



| ระดับคะแนน | มาก | ค่อนข้างมาก | ค่อนข้างน้อย | น้อย |
|------------|-----|-------------|--------------|------|
| ค่าคะแนน   | 4   | 3           | 2            | 1    |

การแปลผลใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

### ช่วงคะแนนเฉลี่ย

3.41 – 4.00

2.81 – 3.40

2.21 – 2.80

1.61 – 2.20

1.00 – 1.60

### แปลความหมาย

อยู่ในระดับมาก

อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

อยู่ในระดับปานกลาง

อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

อยู่ในระดับน้อย



## สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานในระดับอำเภอ

จากการประเมินความคิดเห็นทั้งกลุ่มผู้มีส่วนผลักดันการทำงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) คือ หัวหน้าส่วนฯ เจ้าหน้าที่ฯ และแกนนำ อสร. และการประเมินกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการปฏิบัติงานของแกนนำ อสร. คือ ประชาชน ผู้นำชุมชน และ ผู้แทน อปท. พบว่า ผลการประเมินการปฏิบัติงานของแกนนำ อสร. อยู่ในระดับค่อนข้างมาก แสดงว่าโครงการค่าตอบแทนแกนนำ อสร. ระดับอำเภอเป็นโครงการที่สามารถตอบสนองต่อปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ในระดับค่อนข้างมาก แต่ควรปรับปรุงปัจจัยนำเข้าที่มีผลการประเมินในระดับปานกลาง โดยส่วนกลางควรสนับสนุนสำนักงานแรงงานจังหวัดและแกนนำ อสร. ให้มีความเพียงพอในเรื่องทรัพยากรที่จะสนับสนุนให้โครงการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของมิติด้านกระบวนการมีผลการประเมินในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงในเรื่องหน้าที่/ภารกิจที่กำหนดให้ อสร. ปฏิบัติในพื้นที่ และสำนักงานแรงงานจังหวัดควรเพิ่มการประสานการทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และผู้นำชุมชน เพื่อให้ อปท. และผู้นำชุมชน สนับสนุนการทำงานของ อสร. ให้สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้สะดวกมากขึ้น และเป็นการสร้างเครือข่ายของกระทรวงแรงงานได้อีกทางหนึ่ง ในมิติสุดท้ายคือด้านผลผลิต พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาผลลัพธ์ (Outcome) ที่ได้จากการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของ อสร. อยู่ในระดับค่อนข้างมาก จึงประเมินได้ว่าควรดำเนินการโครงการนี้ต่อไป แต่ควรปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวข้างต้น ซึ่งจะทำให้ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงในทุกมิติ โครงการจึงจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### สรุปผลการประเมินของหัวหน้าส่วนราชการ เจ้าหน้าที่ฯ และแกนนำอาสาสมัครแรงงานฯ ตอบบทบาทของแกนนำอาสาสมัครแรงงานฯ

| ประเด็นประเมิน      | หัวหน้าส่วนราชการ |             | เจ้าหน้าที่ |             | อาสาสมัครแรงงาน |             | ภาพรวม    |             |
|---------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-----------|-------------|
|                     | ค่าเฉลี่ย         | ระดับ       | ค่าเฉลี่ย   | ระดับ       | ค่าเฉลี่ย       | ระดับ       | ค่าเฉลี่ย | ระดับ       |
| 1. ด้านสภาพแวดล้อม  | 2.77              | ปานกลาง     | 2.77        | ปานกลาง     | 2.88            | ค่อนข้างมาก | 2.82      | ค่อนข้างมาก |
| 2. ด้านปัจจัยนำเข้า | 2.43              | ปานกลาง     | 2.43        | ปานกลาง     | 2.47            | ปานกลาง     | 2.70      | ปานกลาง     |
| 3. กระบวนการ        | 2.25              | ปานกลาง     | 2.81        | ค่อนข้างมาก | 2.98            | ค่อนข้างมาก | 2.78      | ปานกลาง     |
| 4. ผลผลิต           | 2.88              | ค่อนข้างมาก | 2.86        | ค่อนข้างมาก | 3.03            | ค่อนข้างมาก | 2.87      | ค่อนข้างมาก |
| ภาพรวม              | 2.58              | ปานกลาง     | 2.82        | ค่อนข้างมาก | 2.95            | ค่อนข้างมาก | 2.83      | ค่อนข้างมาก |

### สรุปผลการประเมินของประชาชน ผู้นำชุมชน และ อปท. ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของ อสร.

| ประเด็นประเมิน   | ประชาชน   |             | ผู้นำชุมชน |             | อปท.      |             | ภาพรวม    |         |
|--|-----------|-------------|------------|-------------|-----------|-------------|-----------|---------|
|  | ค่าเฉลี่ย | ระดับ       | ค่าเฉลี่ย  | ระดับ       | ค่าเฉลี่ย | ระดับ       | ค่าเฉลี่ย | ระดับ   |
| 1. ปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่                            | 2.69      | ปานกลาง     | 2.70       | ปานกลาง     | 2.76      | ปานกลาง     | 2.70      | ปานกลาง |
| 2. ความต้องการด้านแรงงานของประชาชนในพื้นที่            | 2.78      | ปานกลาง     | 2.83       | ค่อนข้างมาก | 2.87      | ค่อนข้างมาก | 2.80      | ปานกลาง |
| 3. ความรู้ความเข้าใจในภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง | 2.64      | ปานกลาง     | 2.92       | ค่อนข้างมาก | 2.87      | ค่อนข้างมาก | 2.74      | ปานกลาง |
| 4. ความรู้ความเข้าใจในภารกิจของอาสาสมัคร               | 2.58      | ปานกลาง     | 2.79       | ปานกลาง     | 2.63      | ปานกลาง     | 2.64      | ปานกลาง |
| ภาพรวม   | 3.04      | ค่อนข้างมาก | 2.81       | ค่อนข้างมาก | 2.78      | ปานกลาง     | 2.72      | ปานกลาง |



## ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงาน

| ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย  | ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ  |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ควรกำหนดกลยุทธ์/วิธีการดำเนินงานเพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานแก่เจ้าหน้าที่ และ อสร. ให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม</li> <li>2. หากกระทรวงแรงงานมีภารกิจเร่งด่วนที่มอบหมายให้อสร. ร่วมดำเนินการ (เช่น ผู้ประกันตน ม.40 แรงงานต่างด้าว) ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดประชุมชี้แจงภารกิจเร่งด่วนในแต่ละครั้งด้วย</li> <li>3. ควรทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง ภารกิจ และงบประมาณที่จัดสรรให้ส่วนภูมิภาคอย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ เพื่อให้การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มิใช่เน้นปริมาณแต่ขาดคุณภาพ</li> <li>4. ศึกษาและขยายสิทธิประโยชน์ด้านอื่นๆ ให้แก่ อสร. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ อสร. ที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน</li> <li>5. ผลักดันให้ MoU มีผลในทางปฏิบัติ</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กำหนดภารกิจและแนวทางปฏิบัติของ อสร. ให้ชัดเจน ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ รวมทั้งจัดประชุมทำความเข้าใจและติดตามผลและนำผลการติดตามมาทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>2. ให้การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ เพื่อให้จังหวัดสามารถสนับสนุนการดำเนินงานด้าน อสร. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>3. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานของ อสร. ให้ชัดเจน ใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่าย มีรายละเอียด ประกอบด้วย ภารกิจ และแบบฟอร์มขอรับบริการของทุกหน่วยงาน พร้อมแบบรายงาน และคู่มือบับย่อสำหรับพกพา</li> <li>4. ปรับปรุงรูปแบบการรายงานผลการปฏิบัติงานของ อสร. ให้มีความกระชับและตรงตามภารกิจที่มอบหมาย</li> <li>5. ควรมีการศึกษาในเชิงลึกในลักษณะการถอดบทเรียนจากแกนนำ อสร. ระดับอำเภอที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานหรือมีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็น อสร. ต้นแบบ</li> <li>6. เน้นการประชาสัมพันธ์บทบาท/ภารกิจ อสร. ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่</li> <li>7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง โดยสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบต่างๆ อาทิ การประกวด อสร. ดีเด่น การให้สวัสดิการด้านประกันสังคม (ม.40) การประกาศเกียรติคุณ การศึกษาดูงาน/เยี่ยมชม (On tour หรือ Site visit) การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นเพื่อนำมาเป็นแบบอย่างในการดำเนินการในพื้นที่</li> <li>8. สำนักงานแรงงานจังหวัดและหน่วยงานในสังกัดควรสร้างความเข้าใจกับ อปท. และผู้นำชุมชน ให้ทราบถึงภารกิจของ อสร. ที่เป็นเครือข่ายการทำงานด้านแรงงานในพื้นที่ และสนับสนุนการทำงานของ อสร. และเป็นการสร้างเครือข่ายของกระทรวงฯ อีกเครือข่ายหนึ่ง</li> <li>9. ส่งเสริมการจัดตั้งชมรม อสร. ในระดับจังหวัด ระดับภาค เพื่อรองรับความเข้มแข็งในการดำเนินงานด้าน อสร. อย่างเป็นรูปธรรม</li> </ol> |





## 20. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์

ได้ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ เพื่อจัดทำรายงานผลในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เสนอต่อผู้บริหารและส่วนราชการ ทั้งภายในและภายนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่

1) การรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล/นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน/แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ หมวด 5 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ในภารกิจต่างๆ ในรูปแบบของเอกสารรายงานผล การจัดทำเป็นรูปเล่มรายงาน และผ่านทางเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่นๆ เช่น เว็บไซต์รัฐบาลไทย (<http://www.thaigov.go.th>) เป็นต้น

2) จัดทำหนังสือรายงานประจำปี 2553 กระทรวงแรงงาน และหนังสือรายงานประจำปี 2553 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งทั้งสองฉบับเป็นการนำเสนอผลการดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์ รวมถึงผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และได้ดำเนินการแจกจ่ายให้กับหน่วยงานของรัฐต่างๆ รวมถึงประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการเผยแพร่ภารกิจของกระทรวงแรงงานให้สาธารณชนได้รับทราบ โดยจัดทำเอกสารเป็นรูปเล่ม และสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน



## 21. การประชุมใหญ่ประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และการประชุมคณะประศาสน์การของ ILO

ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) มีพันธกิจที่ต้องส่งคณะผู้แทนไตรภาคี จากฝ่ายรัฐบาลนายจ้าง และลูกจ้าง เข้าร่วมการประชุมใหญ่ประจำปีของ ILO เป็นประจำทุกปี ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติในหลักการให้กระทรวงแรงงานส่งคณะผู้แทนในนามประเทศไทยเข้าร่วมการประชุมคณะประศาสน์การ (Governing Body : GB) ของ ILO ตามวาระที่ดำรง คือ ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2551 ถึงเดือนมิถุนายน 2554 หรือเมื่อ ILO แจ้งการสิ้นสุดวาระ

### ผลการดำเนินงาน

คณะประศาสน์การองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้เข้าร่วมการประชุมคณะประศาสน์การ สมัยที่ 309 ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ระหว่างวันที่ 8 – 19 พฤศจิกายน 2553 สรุปผลการประชุมได้ดังนี้

1) มีมติรับรองแผนการดำเนินงานของ ILO ตามแนวทางบูรณาการ เพื่อขยายความคุ้มครองเรื่องประกันสังคม และเห็นชอบการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนประเทศแทนซาเนียและคีร์กีซสถาน ภายหลังการปรับปรุงอาคารที่ได้รับโอนจาก Net Premium ของปีงบประมาณ 2551 – 2552



2) รับทราบการดำเนินงานของ ILO ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2551 เพื่อรับมือกับวิกฤติเศรษฐกิจ โดย ILO ได้ผลักดัน Global Jobs Pack (ข้อตกลงร่วมกันของประเทศสมาชิก ILO ในการดำเนินนโยบายและมาตรการ เพื่อบรรเทาปัญหาและผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นผลมาจากวิกฤติเศรษฐกิจ) เพื่อเป็นเครื่องมือให้ประเทศสมาชิกได้ไปปรับใช้ตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศสมาชิก

3) ที่ประชุมสอบถามรายงานของ ILO เกี่ยวกับความคืบหน้าในการบังคับใช้บันทึกความเข้าใจเพิ่มเติม (Supplementary Understanding : SU) เพื่อจัดปัญหาการใช้แรงงานภาคบังคับในพม่า

4) ที่ประชุมรับทราบการดำเนินงานเรื่องการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสมาชิกจัดทำแผนงานระดับชาติว่าด้วย “งานที่มีคุณค่า” ซึ่งพบว่า ในเดือนสิงหาคม 2553 มีประเทศสมาชิกจำนวน 50 ประเทศที่มีแผนงานระดับชาติ และอีก 70 ประเทศอยู่ในขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผน

5) ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้จัดประชุมระดับภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ครั้งที่ 15 ระหว่างวันที่ 10 – 13 เมษายน 2554 ณ เมืองเกียวโต ประเทศญี่ปุ่น หัวข้อการประชุมเป็นเรื่องการประเมินผลการดำเนินงานของ ILO ในภูมิภาค โดยเฉพาะการดำเนินการตามทศวรรษว่าด้วยงานที่มีคุณค่าในภูมิภาคเอเชีย (พ.ศ. 2549 – 2558)

นอกจากนี้ ในส่วนของการดำเนินการตามพันธกรณีต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ประเทศไทยให้สัตยาบันไว้ ดังนี้

1) รัฐบาลไทยได้จัดทำมาตรการเพื่อขจัดและป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ดังนี้

1.1) กำหนดนโยบายและแผนระดับชาติ (พ.ศ. 2552 – 2557) เพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย และนโยบายอื่นๆ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจการดูแลคุ้มครองแรงงานในระดับสากล ได้แก่ นโยบายการจ้างงาน และการให้การคุ้มครองทางสังคม การดำเนินนโยบายการจ้างงานกับการขจัดปัญหาความยากจน เป็นต้น

1.2) การป้องกันและแก้ไขการค้ามนุษย์

1.3) การสร้างศักยภาพแก่ทีมสหวิชาชีพในการเพิ่มความรู้และทักษะแก่ผู้ทำงานหรือเกี่ยวข้องกับเหยื่อที่เป็นสตรีและเด็ก

2) รายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาของ ILO ที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน ฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 อาทิ การใช้เด็กเป็นสินค้าในการถ่ายภาพ หรือการแสดงลามกอนาจาร ประเทศไทยได้ดำเนินการโดยสรุป เช่น จัดตั้งคณะกรรมการและที่ปรึกษาระดับชาติ เพื่อจัดรูปแบบการใช้แรงงานเด็กที่เลวร้าย กำหนดกลไกในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน และจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติ เพื่อจัดรูปแบบการใช้แรงงานเด็กที่เลวร้าย เป็นต้น

## 22. การประชุมคณะกรรมการแรงงานไทย – นิวซีแลนด์ ครั้งที่ 5 (The fifth Meeting of Thailand and New Zealand Labour Committee)

คณะกรรมการแรงงานไทย – นิวซีแลนด์ จัดตั้งขึ้นภายใต้ข้อตกลงด้านแรงงาน ไทย – นิวซีแลนด์ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานของประเทศไทยและนิวซีแลนด์ ได้ร่วมลงนาม เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2548 อันเป็นผลสืบเนื่องจากการทำข้อตกลงเขตการค้าเสรีไทย – นิวซีแลนด์

การประชุมคณะกรรมการแรงงานไทย – นิวซีแลนด์ จัดมาแล้ว 4 ครั้ง และครั้งที่ 5 จัดขึ้นระหว่างวันที่ 24 – 25 สิงหาคม 2554 ณ กรุงเวลลิงตัน ประเทศนิวซีแลนด์ โดยฝ่ายนิวซีแลนด์เป็นเจ้าภาพจัดประชุม ที่ประชุมได้หารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลายประเด็น สรุปได้ดังนี้

- 1) การปรับปรุงความปลอดภัย อาชีวอนามัย ในสถานประกอบกิจการ
- 2) การสร้างผลิตภาพแรงงาน
- 3) การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับภูมิภาคอาเซียน



- 4) การพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
  - 5) การจัดทำโครงการพัฒนาต่างๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน (Project for Development Policy Platform Corporation on Third Party Involvement)
  - 6) การตอบสนองของตลาดแรงงานในภาวะที่มีภัยธรรมชาติ
- ทั้งนี้ ทั้งสองฝ่ายมีเป้าหมายที่จะใช้เวทีการหารือระหว่างประเทศให้มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น เช่น ในเวที APEC และเวที ASEAN

## 23. การพัฒนากลไกและการสื่อสารของนโยบายด้านแรงงานต่อกรอบความตกลงเขตการค้าเสรีให้ผู้บริหารนโยบายและผู้ประกอบการ ตลอดจนแรงงานไทยได้เข้าใจและใช้ประโยชน์จากความตกลงเขตการค้าเสรี

การพัฒนากลไกและการสื่อสารของนโยบายด้านแรงงานต่อกรอบความตกลงเขตการค้าเสรีให้ผู้บริหารนโยบายและผู้ประกอบการ ตลอดจนแรงงานไทยได้เข้าใจและใช้ประโยชน์จากความตกลงเขตการค้าเสรี มีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) เพื่อเป็นเวทีหารือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องระดับนโยบายด้านแรงงานของแต่ละภาคส่วน โดยใช้กลไกเชิงโครงสร้างของคณะกรรมการ หรือคณะทำงานซึ่งติดตามสถานะของกรอบการเจรจาเขตการค้าเสรี
- 2) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่แรงงานที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศ ผู้ประกอบการ องค์กรฝึกอบรม สถาบันการศึกษา บุคลากรของรัฐ ให้มีการใช้ประโยชน์จากความตกลงเขตการค้าเสรีที่มีผลบังคับใช้แล้ว
- 3) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ สำหรับภาคการค้าบริการ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย นวดไทย นวดสปา และสาขาอาชีพอื่นๆ ตามที่ระบุไว้ในภายใต้ข้อตกลงเขตการค้าเสรีที่มีผลบังคับใช้แล้ว

### ผลการดำเนินงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินโครงการภายใต้ภารกิจคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี รายการค่าใช้จ่ายในการจัดทำเขตการค้าเสรี จากหน่วยงานของกรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีหัวหน้ากลุ่มภารกิจส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเป็นประธานคณะทำงาน ผู้แทนกลุ่มงานเจรจาเขตการค้าเสรี สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ เป็นคณะทำงานและเลขานุการฯ ที่ประชุมได้กำหนดกรอบกิจกรรมตลอดจนระยะเวลาการดำเนินงาน โดยได้จัดกิจกรรมสัมมนาสัญจร จำนวน 2 ครั้ง ได้แก่

**กิจกรรมการสัมมนาสัญจร ครั้งที่ 1** ระหว่างวันที่ 26 – 28 เมษายน 2554 ณ จังหวัดกระบี่ เพื่อหาข้อเท็จจริงและมุมมองของผู้ประกอบการภาคบริการ การท่องเที่ยว การโรงแรม สรุปได้ดังนี้

- การเจริญเติบโตของธุรกิจการโรงแรมในภาคตะวันออกใกล้ของจังหวัด มีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพราะมีการขยายการลงทุน โดยมีการก่อสร้างที่พักเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้นกว่า 20,000 ห้อง ทำให้มีผลต่อเนื่องในด้านการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น
- ประเด็นความยั่งยืนของการดำเนินธุรกิจบริการ เน้นการส่งเสริมและรักษาสภาพแวดล้อมที่เป็นมูลค่าเพิ่มของการทำธุรกิจ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในจังหวัด
- ด้านการแข่งขันของธุรกิจบริการภาคเอกชนมีข้อสังเกตว่าการรักษาเสถียรภาพของระบบเศรษฐกิจต้องคำนึงถึงผู้ประกอบการรายย่อย ทั้งนี้ต้องพึ่งพิงความช่วยเหลือในเชิงกลยุทธ์ของภาครัฐ เช่น กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งมีผลต่ออัตราค่าจ้าง ถึงแม้ว่าภาคเอกชนบางส่วนจะจ่ายค่าจ้างมากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ แต่อัตราการเคลื่อนย้ายแรงงานยังสูง เพราะปัจจัยอื่นด้วย เช่น รายได้จากค่าบริการที่สูงแตกต่างกัน





### ข้อสังเกตจากการสัมมนา

- ผู้ประกอบการมีความต้องการการพัฒนาเพื่อบริหารจัดการภาคธุรกิจอย่างมืออาชีพ เพราะผู้ประกอบการส่วนมากเป็นตัวแทนการถือหุ้น (Nominee) ให้กับนักลงทุนชาวต่างชาติ
- การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี
- การรักษาอาชีพสงวนเพื่อสร้างมูลค่าให้กับแรงงานไทย เช่น มัคคุเทศก์
- ปัญหาแรงงานแฝง เช่น แรงงานต่างชาติที่พำนักรอยู่หรือเข้ามาที่นักท่องเที่ยวโดยทำงานชั่วคราวและใช้บริการในกลุ่มธุรกิจของนักลงทุนจากประเทศตนเองเท่านั้น

**กิจกรรมการสัมมนาครั้งที่ 2** ระหว่างวันที่ 20 – 21 กันยายน 2554 ณ กรุงเทพมหานคร มีแนวคิดหลัก (Theme) คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแรงงานฝีมือ ซึ่งจะขาดแคลนและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาธุรกิจในอนาคต ความไม่สอดคล้องของแรงงานฝีมือกับความต้องการในสาขาวิชาชีพ ในมุมมองของภาคธุรกิจสะท้อนแนวทางที่ควรดำเนินการ โดยมีภาครัฐสนับสนุน ได้แก่ การใช้ประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญคนไทยที่ทำงานในต่างประเทศมาช่วยพัฒนาประเทศ ซึ่งจะช่วยสร้างคน สร้างแรงงานฝีมือให้มากขึ้น โดยให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมที่ต้องการและแข่งขันได้ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ และปรากฏเป็นรูปธรรม คือ อุตสาหกรรม Software ที่ประเทศไทยตั้งเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อจะเป็นศูนย์กลาง (Hub) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (IT) ทั้งนี้ ต้องวางแผนรองรับอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องในเรื่อง Supply chain จะมีทรัพยากรมนุษย์ และภาคการบริการอื่นๆ เกี่ยวข้องอีกมาก เช่น การบริการระบบข้อมูลสารสนเทศ การวางแผน การออกแบบ การบริการหลังการขาย อุตสาหกรรมภาพยนตร์ การบริการ การเงิน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ผู้เข้าร่วมการสัมมนามีข้อสังเกตว่า โครงสร้างประชากรของประเทศไทยในช่วงวัย 0 – 4 ปี จะไม่สามารถทดแทนแรงงานที่ต้องการในอีกสิบปีข้างหน้า ซึ่งไม่เพียงพอและยังไม่มีทักษะฝีมืออีกด้วย ดังนั้นการใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายจำเป็นต้องมีวิธีบริหารจัดการทั้งในมาตรการระยะสั้นและระยะยาว เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีปัจจัยแรงงานฝีมือเป็นปัจจัยพื้นฐานเชิงเศรษฐกิจที่จะขับเคลื่อนภาคการผลิต และป้อนให้กับผู้ผลิตที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มเพื่อให้เกิดกำไรสูงสุด

## กลยุทธ์ที่ 1.2 : พัฒนาเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศและการเตือนภัยด้านแรงงาน

เป็นกลยุทธ์การพัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศและการเตือนภัยด้านแรงงาน เพื่อให้หน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากระบบข้อมูลสารสนเทศและการเตือนภัยด้านแรงงาน โดยมีผลดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

### 1. โครงการบูรณาการฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุและคนพิการ ปี 2554 – 2557

โครงการบูรณาการฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุและคนพิการ ปี 2554 – 2557 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลแรงงานนอกระบบต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2553 รวมทั้งสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบเพิ่มเติม เนื่องจากกลุ่มเป้าหมาย 3 กลุ่มดังกล่าวเป็นงานนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน สามารถนำข้อมูลไป “ส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุและคนพิการ” ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ต่อไป ทั้งนี้โครงการบูรณาการฐานข้อมูลฯ มีเป้าหมายดังนี้

#### 1) พัฒนา “ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ กระทรวงแรงงาน”

- 1.1) สามารถจำแนกข้อมูลแรงงานนอกระบบที่มีในฐานฯ ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ แรงงานนอกระบบทั่วไป แรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุ และแรงงานนอกระบบที่เป็นคนพิการ
- 1.2) สามารถออกรายงานตามมิติต่างๆ ได้ไม่น้อยกว่า 10 รายงาน

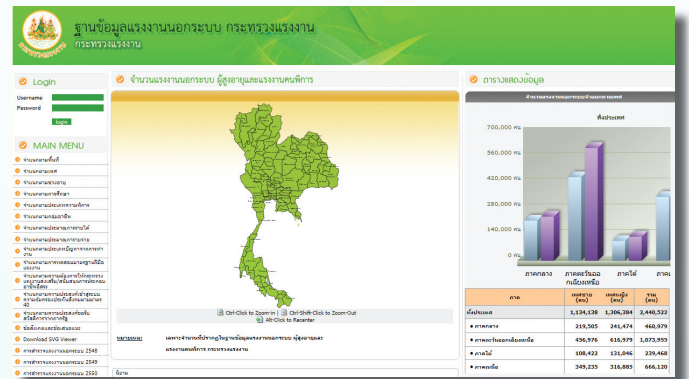


## 2) สํารวจและบันทึกข้อมูลแรงงานนอกระบบปีงบประมาณ 2554 ไม่น้อยกว่า 435,300 คน

### ผลการดำเนินงาน

#### 1) พัฒนา “ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ กระทรวงแรงงาน”

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดย สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน และบริษัท บีซีโพเทนเชียล จำกัด ได้ร่วมกันพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ และระบบดังกล่าวได้ปรากฏอยู่ในเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน หรือ [http://115.31.136.63/mol\\_dw](http://115.31.136.63/mol_dw) สารสำคัญที่พัฒนา คือ การจำแนกข้อมูลแรงงานนอกระบบ เป็น “แรงงานนอกระบบทั่วไป แรงงานนอกระบบสูงอายุ แรงงานนอกระบบคนพิการ” และการออกแบบรายงาน มิติต่างๆ ตามข้อมูลที่มีอยู่ในฐาน จำนวน 12 รายงาน



#### 2) สํารวจและบันทึกข้อมูลแรงงานนอกระบบปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

ในการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ และคนพิการ ได้ขอความร่วมมืออาสาสมัครแรงงานระดับตำบล จำนวน 7,255 คน สํารวจข้อมูลในพื้นที่ โดยปรากฏว่าภาพรวมดำเนินการได้ 454,073 คน คิดเป็นร้อยละ 104.3 ของ เป้าหมาย 435,300 คน (สูงกว่าเป้าหมายจำนวน 18,773 คน)

การพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุและคนพิการ ได้มีความคืบหน้าไปอีกระดับหนึ่ง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยเฉพาะสำนักงานประกันสังคม ซึ่งฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบสามารถชี้เป้าหมายแรงงานนอกระบบและแรงงานคนพิการที่สนใจสมัครผู้ประกันตนตามมาตรา 40 อีกทั้งสามารถเลือกกลุ่มเป้าหมาย/อาชีพ/พื้นที่ เพื่อการประชาสัมพันธ์เชิญชวนสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 รวมถึงข้อมูลที่มีอยู่ในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบจะเป็นส่วนหนึ่งของ “ศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัด” ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสำนักงานแรงงานจังหวัดได้

## 2. การวางแผนและบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงาน/แผนงาน/โครงการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทั้งในระดับ กระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดการบูรณาการและมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการวางแผน พัฒนา และติดตาม การดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถให้บริการข้อมูลสารสนเทศต่างๆ แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนทั่วไปได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

### ผลการดำเนินงาน

1) ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน และสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 15 ครั้ง เพื่อเสนองาน/แผนงาน/โครงการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และพิจารณา รับทราบหรือให้ความเห็นชอบ รวมทั้งจัดทำหนังสือขอสั่งการต่างๆ ของผู้บริหารระดับกระทรวงไปยังกรม/สำนักงาน ประกันสังคม

2) ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและพัฒนางานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน 12 ครั้ง

3) ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 และให้บริการ ข้อมูลสารสนเทศในห้องสมุดกระทรวงแรงงาน จำนวน 23,859 ครั้ง



### 3. โครงการเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

โครงการเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงาน โดยสามารถใช้งานในเบื้องต้นได้ รวมถึงการได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

#### ผลการดำเนินงาน

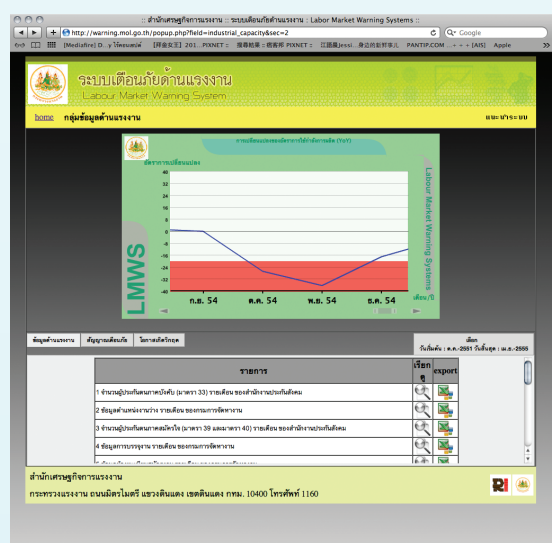
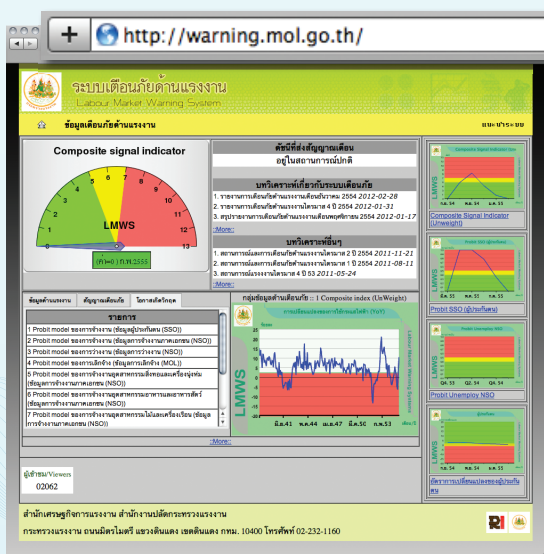
บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวนทั้งสิ้น 235 คน ประกอบด้วย 6 หลักสูตร คือ

- 1) หลักสูตรการใช้โปรแกรม Photoshop เพื่อนำเสนองาน 1 รุ่น รุ่นละ 30 คน
- 2) หลักสูตรการสร้าง Mind Map ด้วย Mind Manager 2 รุ่น รุ่นละ 30 คน
- 3) หลักสูตรการป้องกันไวรัสและกำจัดสเปย์แวร์ 2 รุ่น รุ่นละ 35 คน
- 4) หลักสูตรการสร้างเอกสารและเทคนิควิธีการใช้งาน Acrobat 1 รุ่น รุ่นละ 25 คน
- 5) หลักสูตร Microsoft Excel 2007 Intermediate 1 รุ่น รุ่นละ 25 คน
- 6) หลักสูตรการออกแบบและพัฒนา Website – Basic 1 รุ่น รุ่นละ 25 คน

### 4. การจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน

การจัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน เพื่อนำเสนอข้อมูลและติดตามสถานการณ์การเตือนภัยด้านแรงงาน เผยแพร่ต่อสาธารณชน และเฝ้าระวัง ป้องกันปัญหา วิเคราะห์สัญญาณเตือนภัยและจัดทำรายงานสถานการณ์เตือนภัยด้านแรงงาน พร้อมทั้งพยากรณ์โอกาสการเกิดวิกฤตตลาดแรงงานด้านการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้างในระดับมหภาคและรายอุตสาหกรรมที่ทันสมัย มีผลการดำเนินงานดังนี้

- 1) จัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงานรายไตรมาสในปีงบประมาณ 2554 และเผยแพร่ 2 ช่องทาง คือ ทางเว็บไซต์ [www.mol.go.th](http://www.mol.go.th) ทางเอกสารวิชาการ “สถานการณ์และการเตือนภัยด้านแรงงานรายไตรมาส” จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่  
ไตรมาสที่ 1 (มกราคม – มีนาคม 2554) เผยแพร่วันที่ 1 พฤษภาคม 2554  
ไตรมาสที่ 2 (เมษายน – มิถุนายน 2554) เผยแพร่วันที่ 1 สิงหาคม 2554





2) จัดทำรายงานการเตือนภัยด้านแรงงานรายเดือน เพื่อนำเสนอที่ประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน/และแจ้งเวียนต่อผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน จำนวน 7 ครั้ง คือ ตั้งแต่เดือนมีนาคม – กันยายน 2554

## 5. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลราย 2 สัปดาห์ เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารกระทรวงแรงงานได้รับทราบข้อมูลด้านเศรษฐกิจการแรงงานและสังคม และเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมทั้งเป็นการติดตามสถานการณ์ด้านแรงงานอย่างใกล้ชิด

### ผลการดำเนินงาน

จัดทำรายงานข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงานรายสองสัปดาห์ รายงานต่อผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานเพื่อให้ทราบข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงานในรูปแบบของเอกสารแผ่นพับ เพื่อสะดวกต่อการพกพาและใช้ประโยชน์ในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่อสาธารณชนได้อย่างเป็นเอกภาพ และมีความชัดเจน ถูกต้อง ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร โดยได้รายงานเดือนละ 2 ครั้ง รวม 22 ฉบับ

## 6. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานในระดับจังหวัด (Focal Point) ที่มีข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานที่ครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน และสามารถนำเสนอและให้บริการข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานแก่ทุกหน่วยงานในจังหวัด ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้นำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในระดับจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้บริการแก่ผู้สนใจทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ด้วย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 สำนักงานแรงงานจังหวัดได้รายงานสถานการณ์แรงงานระดับจังหวัดเป็นรายไตรมาส รวมจำนวน 300 ครั้ง

## 7. โครงการจัดทำสถานการณ์แรงงานกระทรวงแรงงาน

การจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงาน ได้จัดทำในรูปแบบวารสารสถานการณ์แรงงาน เพื่อนำเสนอและให้บริการข้อมูลและสารสนเทศด้านเศรษฐกิจและแรงงานที่สำคัญ และข้อมูลตัวชี้วัดภาวะแรงงานในรูปแบบของบทวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้นำไปใช้ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้บริการแก่ผู้สนใจทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ด้วย

### ผลการดำเนินงาน

ดำเนินการจัดทำวารสารสถานการณ์แรงงาน จำนวน 5 เล่ม ดังนี้

- 1) วารสารสถานการณ์แรงงาน ไตรมาส 3 ปี 2553 (กรกฎาคม – กันยายน 2553)
- 2) วารสารสถานการณ์แรงงาน ไตรมาส 4 ปี 2553 (ตุลาคม – ธันวาคม 2553)
- 3) วารสารสถานการณ์แรงงาน รายปี 2553 (มกราคม – ธันวาคม 2553)



- 4) วารสารสถานการณ์และการเตือนภัยด้านแรงงาน ไตรมาส 1 ปี 2554 (มกราคม – มีนาคม 2554)
- 5) วารสารสถานการณ์และการเตือนภัยด้านแรงงาน ไตรมาส 2 ปี 2554 (เมษายน – มิถุนายน 2554)

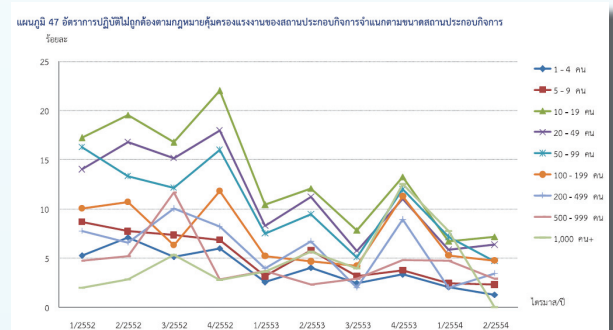
## 8. การจัดทำเครื่องชี้วัดภาวะแรงงาน

มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อรวบรวมข้อมูลสถิติด้านภาวะตลาดแรงงาน
- 2) เพื่อจัดทำและนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางสถิติข้อมูลและกราฟแสดงตัวชี้วัดด้านแรงงานที่สำคัญ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ตัวชี้วัดตลาดแรงงานที่สำคัญ (Key Indicators of Labour Market : KILM 6<sup>th</sup> Edition) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) และกลุ่มที่ 2 ตัวชี้วัดหลักด้านการบริหารแรงงานของกระทรวงแรงงาน (Key Indicators of the Performance of MOL) ในช่วงปี 2550 – 2554

3) เพื่อเผยแพร่และให้บริการแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้นำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้บริการแก่ผู้สนใจทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ด้วย

ทั้งนี้ ได้จัดทำเป็นเอกสารวิชาการ เรื่อง ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน ปี 2554 จำนวน 1 ฉบับ รวมถึงการจัดทำตัวชี้วัดภาวะแรงงาน จำนวน 78 ตัวชี้วัด



## 9. ระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน

การจัดทำระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2548 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งระบบฐานข้อมูลดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมผลงานวิจัยของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงาน รวมทั้งผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ของหน่วยงานภายนอก อาทิ องค์กรเอกชน สถาบันการศึกษาต่างๆ และเผยแพร่เป็นบริการสาธารณะอันจะอำนวยประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการด้านแรงงาน

2) เพื่ออำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการวิจัยด้านแรงงานให้กับนักวิชาการ ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้สนใจข้อมูลบนระบบฐานข้อมูล โดยไม่ต้องค้นข้อมูลตามห้องสมุดต่างๆ โดยปราศจากทิศทาง



3) จัดเก็บงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าของลิขสิทธิ์ให้นำออกเผยแพร่บนระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน

### รายละเอียดของระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน

- 1) เป็นระบบที่รวบรวมงานวิจัยด้านแรงงาน ทั้งหน่วยงานในกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกไว้ในแหล่งเดียวกัน
- 2) จำนวนข้อมูลในระบบ ประกอบด้วย
  - 2.1) ผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ทุกเล่มของกระทรวงแรงงาน
  - 2.2) ผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์มีรายละเอียดแยกเป็นบทๆ ได้



2.3) ระบบการสืบค้นข้อมูล สามารถสืบค้นได้ลงลึกถึงบทคัดย่อ และเนื้อหาโดยกำหนดคำ รวมถึงการสืบค้นรายละเอียดของบทคัดย่อ และ Full Text ที่เลือกโดยผู้ใช้งาน คำสำคัญ” โดยเสรี (ระบบ Electronic Index) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.4) ประกอบด้วยเมนูต่างๆ ดังนี้ ทำเนียบผลงานวิจัยของกระทรวงแรงงาน เมนูผลงานวิจัยฉบับเต็ม (Full Text) เมนูประกาศข่าวงานวิจัยของกระทรวงแรงงาน เมนูรายงานวิจัยที่จะดำเนินการในปีงบประมาณต่อไป

2.5) สามารถสืบค้นและตรวจสอบบุคคล/หน่วยงานที่ส่งผลงาน วัน เดือน ปี และที่อยู่ของผู้ส่งผลงาน

2.6) สามารถจำแนกจำนวนผู้เข้าร่วมชมผลงานปกติ (บทคัดย่อ) และผลงานวิจัยฉบับเต็ม (Full Text) ออกจากกันได้

2.7) ระบบสามารถเชื่อมต่อ (Link) ผลงานวิจัยให้ถึงหน่วยงานเจ้าของลิขสิทธิ์ได้ เช่น สถาบันต่างๆ ที่อนุญาตให้เชื่อมต่อ

2.8) เป็นระบบที่มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.9) มีเครื่องแม่ข่าย (Server) ตั้งอยู่ที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่สามารถรองรับผลงานวิจัยที่เพิ่มขึ้นในอนาคตโดยไม่ลบของเดิมทิ้งไป

2.10) ระบบสามารถใช้งานได้ตลอดเวลา

ปัจจุบันมีผลงานวิจัยในระบบทั้งสิ้น 1,992 เล่ม (ณ 30 กันยายน 2554) มีผู้ใช้บริการนับจากวันที่เปิดให้บริการระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน (มีนาคม 2548) ถึงกันยายน 2554 จำนวน 207,247 คน สำหรับปีงบประมาณ 2554 (ตุลาคม 2553 – กันยายน 2554) มีผู้ใช้บริการ 13,986 คน ผลงานที่ปรากฏในระบบฯ มีทั้งรูปบทคัดย่อและแบบเต็มฉบับ ซึ่งจะมีคณะกรรมการพิจารณาลั่นกรองผลงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ในฐานข้อมูลงานวิจัยกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่คัดเลือกผลงานวิจัยที่น่าสนใจและสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อเผยแพร่ทุกไตรมาส ไตรมาสละ 4 เล่ม

## 10. การสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน

การสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงานประจำปี 2554 เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนและเปิดช่องทางเข้าถึงผลงานวิชาการด้านแรงงานที่จะเอื้อต่อการพัฒนาแรงงานในอนาคตร่วมกันของทุกภาคส่วน โดยจัดขึ้นภายใต้หัวข้อ “ทางเลือก ทางรอด : เศรษฐกิจไทยกับภาวะการขาดแคลนแรงงาน” เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2554 ณ ห้องธาราเทพ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพฯ สรุปได้ดังนี้

1) คุณวุฒิของแรงงานในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ เป็นปัญหาของการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม

2) ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) ซึ่งผู้เข้าสู่กำลังแรงงานจะลดลง ทำให้ปัญหาขาดแคลนแรงงานทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต แนวทางการแก้ไขปัญหาคือต้องเพิ่มผลิตภาพการผลิต จำเป็นต้องมีแรงงานที่มีทักษะ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตลอดจนต้องใช้เครื่องจักรทุนแรง

3) ในแง่ของคุณภาพควรจะต้องพัฒนาในเรื่องของการศึกษาและส่งเสริมการฝึกอบรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพดีพอที่จะคิดค้นเทคโนโลยี และสร้างสรรค์นวัตกรรมได้

4) ภาครัฐและเอกชน ต้องเข้ามาร่วมกันลงทุนในเรื่องของการวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยที่ภาครัฐสามารถมีบทบาทเป็นผู้เริ่มสร้างฐานที่ดีและให้ภาคเอกชนต่อยอดได้

5) ควรขยายการเกษียณอายุของข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจจาก 60 ปี เป็น 63 – 65 ปี เพื่อลดการรับคนเข้าสู่ระบบราชการ/รัฐวิสาหกิจ โดยให้แรงงานไปสู่ภาคธุรกิจแทน





- 6) สนับสนุนให้ภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรที่ทันสมัยในการเพิ่มผลผลิต ลดการใช้แรงงาน
- 7) ส่งเสริมให้ภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้นไปลงทุนในประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะประเทศพม่าที่ยังมีแรงงานและทรัพยากรจำนวนมาก โดยจะต้องมีแผนอย่างเป็นรูปธรรม
- 8) ควรปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนในทุกกระดับ กระทรวงศึกษาธิการต้องตระหนักถึงปัญหาในเรื่องของการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อผลิตกำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและสอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลก
- 9) จัดทำแผนรองรับด้านงบประมาณรายจ่ายโครงสร้างภาษีในการดูแลผู้สูงอายุ รวมทั้งด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาล
- 10) ภาครัฐควรจะลดการแทรกแซงตลาดแรงงาน เช่น นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งเป็นนโยบายที่กดค่าแรงเอาไว้
- 11) รัฐควรส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรการศึกษาและส่งนักศึกษาไปฝึกงาน ซึ่งจะสามารถแก้ปัญหาการผลิตคนออกไปไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานได้ รวมทั้งการเพิ่มการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งแรงงานที่มีฝีมือและตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจ

## 11. โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานเพื่อรองรับการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานเพื่อรองรับการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน และการเข้าออกจากงานในสาขาการผลิต 28 สาขา และเพื่อจัดทำและปรับปรุงระบบมาตรฐานข้อมูล Demand และ Supply ของระดับจังหวัดให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ในการประมวล วิเคราะห์ตลาดแรงงานและจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดให้เป็นที่ยอมรับ รวมถึงเพื่อเป็นการเชื่อมโยงข้อมูลอุปสงค์และอุปทานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นเครื่องชี้แนวโน้มภาพการณ์จ้างงาน ลักษณะความต้องการแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและพัฒนาากำลังคนของประเทศ



### ผลการดำเนินงาน

- 1) ดำเนินการสำรวจข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานครบทั้ง 75 จังหวัด รวมกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ตัวอย่างจากสถานประกอบกิจการ 39,918 แห่ง และสถานศึกษา จำนวน 7,529 แห่ง
- 2) บันทึกข้อมูลที่ได้จากการสำรวจลงในระบบซอฟต์แวร์ฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน (Demand and Supply) จำนวน 47,510 ชุด และนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ประมวลผล โดยวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน การคาดการณ์การของอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาจัดทำแผนพัฒนากำลังคน
- 3) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ พ.ศ. 2555 - 2559 จำนวน 4 ครั้ง ดังนี้
  - ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2554 ณ โรงแรมรามาดา เดมา กรุงเทพมหานคร
  - ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2554 ณ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร
  - ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2554 ณ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร
  - ครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2554 ณ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร
- 4) จัดสัมมนาประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2554 ณ โรงแรมรามาดา เดมา กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 100 คน



- 5) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนากำลังคนกรุงเทพมหานคร โดยการระดมความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้วยกระบวนการ SWOT Analysis และกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ฯลฯ มีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 40 คน โดยได้จัดประชุม 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2554 และครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2554 ณ โรงแรมรามาดา เดมา กรุงเทพมหานคร
- 6) จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด 75 จังหวัด

**แผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ** สรุปสาระสำคัญของแผน ดังนี้

### ◎ วิสัยทัศน์

“กำลังคนเพียงพอ มีศักยภาพได้มาตรฐานสากล มีคุณธรรม นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี”

### ◎ พันธกิจ

- 1) ผลิตกำลังคนให้มีปริมาณและคุณภาพเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน
- 2) พัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพสูงได้มาตรฐานสากล
- 3) สร้างเสริมคุณธรรมให้แก่กำลังคนในทุกภาคส่วน
- 4) สร้างเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนากำลังคนทุกภาคส่วน
- 5) ส่งเสริมให้กำลังคนมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลัก

ประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

### ◎ ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) การผลิตและพัฒนาศักยภาพกำลังคนทุกระดับต่อเนื่อง
- 2) การสร้างความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคนทุกภาคส่วน
- 3) การพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพและมีความสามารถในระดับสากล
- 4) การสร้างเสริมเครือข่ายในการพัฒนากำลังคน
- 5) การสนับสนุนให้กำลังคนมีความมั่นคงและหลักประกันในชีวิต
- 6) การสนับสนุนให้กำลังคนมีคุณธรรม



## กลยุทธ์ที่ 1.3 : พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กร

เป็นกลยุทธ์เชิงรุกในการปรับเปลี่ยนบทบาทและโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงและนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

### 1. โครงการพัฒนาการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปี 2554

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับการพัฒนา โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้และดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีกิจกรรมดังนี้

- 1) การจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปี 2554



- 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการจดทะเบียนองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ
- 4) การจัดงานวัน KM Day เรียนรู้ประสบการณ์จากผู้บริหาร
- 5) กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ CoP เพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ในองค์กร

### ผลการดำเนินงาน

1) จัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานปี 2554 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการการจดทะเบียนองค์ความรู้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2554 และการให้ความรู้และวิธีการสร้างความคิดเชิงบวก รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่พึงประสงค์ในองค์กร มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 45 คน

2) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการจดทะเบียนองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพด้วยเทคนิค Story Telling จำนวน 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 เรื่อง บทบาทกระทรวงแรงงานต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2554 มีผู้เข้าร่วมประชุม 37 คน ครั้งที่ 2 เรื่อง บทบาทบัณฑิตแรงงานต่อการขับเคลื่อนภารกิจกระทรวงแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ และเขตพัฒนาพิเศษ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2554 มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 40 คน ครั้งที่ 3 เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2554 มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 50 คน และ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกลั่นกรององค์ความรู้ที่ได้รับจากการจดทะเบียนองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพด้วยเทคนิค Story Telling เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2554 มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 54 คน

3) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ กับหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาญจนบุรี และการไฟฟ้าฝ่ายผลิตเขื่อนศรีนครินทร์ จังหวัดกาญจนบุรี เมื่อวันที่ 24 – 25 สิงหาคม 2554 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 60 คน

4) จัดกิจกรรม KM Day เรียนรู้ประสบการณ์จากผู้บริหาร โดยจัดกิจกรรมในรูปแบบของการเสวนาในหัวข้อ “ประสบการณ์จากผู้บริหาร : จากรุ่นสู่รุ่น จากใจถึงใจ” เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2554

5) จัดกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ CoP เพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ในองค์กรโดยมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จำนวน 6 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวม 270 คน

นอกจากนี้ ยังได้จัดให้มีช่องทางการแบ่งปัน – แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยจัดให้มีการเผยแพร่องค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบ MOL วิดีทัศน์ และกรู KM รวมทั้งจัดให้มีการมอบใบประกาศเกียรติคุณให้กับผู้ร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 13 คน

## 2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงาน

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเสริมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการโดยได้จัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ดังนี้

1) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรข้าราชการใหม่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ของกระทรวงแรงงาน (การปฐมนิเทศและการอบรมสัมมนาพร้อมกัน) จำนวน 2 รุ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงาน ระเบียบแบบแผนของทางราชการ สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ ปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี รวมทั้งการสร้างเครือข่ายการทำงานเป็นทีม โดยได้ดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรข้าราชการใหม่สังกัดกระทรวงแรงงานจำนวน 2 รุ่น รวม 198 คน





2) **โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ 12** มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเสริมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการระดับชำนาญการ ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมต่อการรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ที่สูงขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และการสร้างเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็งระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งได้ดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับกลาง (นบก.) จำนวน 1 รุ่น มีผู้เข้ารับการฝึกจำนวน 40 คน

3) **หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) รุ่นที่ 57** มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างผู้บริหารระดับสูงให้มีภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และขีดสมรรถนะสูง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีขีดความสามารถ มีความพร้อมด้านการบริหารจัดการเพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชน มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายผู้บริหารระดับสูงให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมกันในการบริหารราชการได้อย่างเหมาะสมและทันสถานการณ์ โดยจัดการฝึกอบรมในระหว่างวันที่ 18 เมษายน – 26 สิงหาคม 2554 มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 1 คน

4) **หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.) รุ่นที่ 71 – 74** มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างนักบริหารให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะและขีดความสามารถสูง พร้อมเป็นกลไกของรัฐในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายผู้นำที่มุ่งสู่การพัฒนาสังคม โดยผู้เข้าอบรมหลักสูตรจะต้องเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 19 คน จำแนกเป็น รุ่นที่ 71 – 72 จำนวน 8 คน และรุ่นที่ 73 – 74 จำนวน 11 คน

### 3. การพิจารณาปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับด้านแรงงาน

การพิจารณาปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับด้านแรงงาน เพื่อให้กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานมีความทันสมัย สามารถรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 มีร่างกฎหมายที่เข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน จำนวน 11 ฉบับ และเป็นข้อหารือ จำนวน 3 เรื่อง

#### ร่างกฎหมายที่เข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน

ข้อมูล ณ วันที่ 19 กันยายน 2554

| ชื่อกฎหมาย   | หน่วยงาน            | เห็นชอบในหลักการ | คณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมาย  |
|--|---------------------|------------------|--|
| 1. ร่างพระราชบัญญัติโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ....   | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |                  | พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2554<br>ครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2554 |
| 2. ร่างพระราชบัญญัติกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ....   | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |                  | พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2554<br>ครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2554 |
| 3. ร่างกฎกระทรวงกำหนดงานและจำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และหลักเกณฑ์และวิธีการในการส่งเงิน การออกใบรับ หนังสือรับรองและใบแทนหนังสือรับรอง การส่งเงิน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. .... | กรมการจัดหางาน      |                  | พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 15/2553 เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2553  |
| 4. ร่างกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการเงื่อนไข และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสเคราะห์บุตร (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ....  | สำนักงานประกันสังคม |                  | พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 11/2553 เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2554   |



| ชื่อกฎหมาย   | หน่วยงาน                      | เห็นชอบในหลักการ   | คณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมาย  |
|--|-------------------------------|--------------------|--|
| 5. ร่างกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ....                             | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | 1 เมษายน 2554      | พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 6/2554 เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2554  |
| 6. ร่างกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมี พ.ศ. ....  | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน |                    | พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 9/2554 เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2554 ครั้งที่ 10/2554 เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2554 ครั้งที่ 11/2554 เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2554 |
| 7. ร่างประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน   | สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน     | 3 มีนาคม 2554      | พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2554 ครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2554  |
| 8. ร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ด่านตรวจคนหางาน (ฉบับที่ ....)   | กรมการจัดหางาน                |                    | พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 15/2553 เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2553  |
| 9. ร่างประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 3)   | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน |                    | พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 12/2554 เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2554  |
| 10. ร่างระเบียบคณะกรรมการประกันสังคม ว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุน พ.ศ. ....   | สำนักงานประกันสังคม           |                    | พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 12/2553 เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2553 ครั้งที่ 13/2553 เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2553 ครั้งที่ 14/2553 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2553 |
| 11. ร่างระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนสภาองค์กรนายจ้าง ผู้แทนสภาองค์กรลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน |                    | พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 1 /2554 เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2554 ครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2554  |
| 12. ขอรื้อปัญหาข้อกฎหมายกรณีหักหลักประกันบริษัทจัดหางานที่อุปเตีย จำกัด  | กรมการจัดหางาน                |                    | พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2554  |
| 13. ขอรื้อปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องอุทธรณ์คำวินิจฉัยของนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดสมุทรปราการ  | สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน     | 23 กุมภาพันธ์ 2554 | พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2554   |
| 14. ขอรื้อการปฏิบัติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน ฉบับที่ 19   | สำนักงานประกันสังคม           |                    | พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 10/2553 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2553 ครั้งที่ 11/2553 เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2553   |



#### 4. โครงการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำรงชีวิตบนพื้นฐานของการมีจริยธรรม ทั้งชีวิตการทำงานและครอบครัว รวมทั้งเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม ตามแนวปฏิบัติในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย ข้าราชการระดับบริหาร ข้าราชการพิเศษ และข้าราชการ จำนวน 40 คน โดยจัดบรรยายให้ความรู้และเข้ารับการปฏิบัติธรรม ณ วัดสุทัศน์เทพวราราม อ.ไทรโยค จ.กาญจนบุรี ระหว่างวันที่ 14 - 17 มีนาคม 2554

#### 5. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รุ่นที่ 1

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล กระบวนการและขั้นตอน และสามารถจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการ พัฒนาตนเองให้มีระดับสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด โดยผู้เข้าร่วมประชุมฯ ประกอบด้วย แรงงานจังหวัดและ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน จำนวน 50 คน เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2554 ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมได้ฝึกปฏิบัติประเมินสมรรถนะของ ตนเองที่มีอยู่เปรียบเทียบกับสมรรถนะตามมาตรฐานและนำข้อมูลที่แตกต่างในส่วนที่น้อยกว่ามาตรฐานไปจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลของตนเอง และไปแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา ให้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลต่อไป

#### 6. การจัดทำแผนอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปี 2554 – 2557

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้แรงงานจังหวัดได้รับความรู้ความเข้าใจในการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามโปรแกรมประเมินค่างาน (Jetro) ของ ก.พ. และเป็นการเตรียม ความพร้อมให้แรงงานจังหวัดก่อนนำตำแหน่งเข้ารับการประเมินค่างานให้เป็นระดับที่สูงขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการกำหนด ตำแหน่งระดับสูงและประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญของกระทรวงแรงงาน มีผลการดำเนินงานดังนี้

1) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการกำหนดตำแหน่งแรงงานจังหวัดเป็นระดับสูงขึ้นของสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประมาณ 100 คน

2) จัดทำโครงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมี กลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการสังกัดส่วนกลาง เพื่อให้ข้าราชการได้รับความรู้ความเข้าใจในการประเมินคุณภาพงานของ ตำแหน่งงานประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตามโปรแกรมประเมินค่างาน (Jethro) ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็น ในงาน (2) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (3) ด้านการรับผิดชอบ โดยได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจำนวน 2 ครั้ง

#### 7. การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (การจัดทำแผน Career Path) ปี 2554

การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (การจัดทำแผน Career Path) ปี 2554 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่จะได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแรงงานจังหวัด (ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง) ซึ่งมีผลการดำเนินงาน ดังนี้





- 1) แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบการวางแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
  - 2) จัดประชุมเพื่อบรรยายให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมอง เพื่อรับฟังความคิดเห็นและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับร่างแผนดังกล่าวจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้แทนของทุกประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม 3 ครั้ง
- ผลที่ได้จากการดำเนินการ ได้แผนความก้าวหน้าในตำแหน่งแรงงานจังหวัด (ประเภทอำนวยการระดับต้นและระดับสูง) เพื่อเสนอปลัดกระทรวงแรงงานพิจารณาบังคับใช้ต่อไป

## 8. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้พื้นฐานด้านแผน ยุทธศาสตร์ ระบบการบริหารด้านแรงงาน

การผลิตและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้พื้นฐานด้านแผน ยุทธศาสตร์ ระบบการบริหารด้านแรงงานต่างๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อประชาสัมพันธ์ในการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการระบบการบริหารแรงงาน ตลอดจนแผนและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน รวมไปถึงภารกิจเชิงนโยบายต่างๆ ให้กับประชาชนวัยแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน องค์กรนายจ้าง/ลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในภาคีที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### ผลการดำเนินงาน

ได้ดำเนินการผลิต วิเคราะห์ และสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแผน/ยุทธศาสตร์/ภารกิจเชิงนโยบายด้านแรงงาน อาทิ ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ค่าจ้างขั้นต่ำ ประกันสังคมตามมาตรา 40 ประเด็นอาสาสมัครแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น 11,919 ครั้ง มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ผลิตและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ อาทิ หนังสือพิมพ์พิมพ์ไทย ผู้จัดการรายวัน สยามเศรษฐกิจ บ้านเมือง สยามรัฐ คมชัดลึก ไทยโพสต์ กรุงเทพธุรกิจ รวม 12 ครั้ง
- 2) ผลิต วิเคราะห์ เผยแพร่ข่าวสาร และสื่อมวลชนสัมพันธ์ จำนวน 11,907 ครั้ง อาทิ
  - กองบรรณาธิการข่าวประจำวัน จำนวน 304 ครั้ง
  - ผลิตและเผยแพร่ข่าวประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ จำนวน 11,389 ครั้ง
  - บริหารงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ อาทิ แลกข่าว ให้สัมภาษณ์ จำนวน 214 ครั้ง

ผลจากการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้พื้นฐานด้านแรงงาน ทำให้ประชาชนวัยแรงงาน องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน ตลอดจนสาธารณชนทั่วไปได้รับรู้และเข้าใจในบทบาทภารกิจเชิงนโยบายของกระทรวงแรงงานและเกิดทัศนคติที่ดีต่อกระทรวงแรงงาน รวมทั้งสามารถเข้าถึงบริการต่างๆ ของกระทรวงแรงงานได้อย่างถูกต้อง



## 9. การปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้าง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำ “แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. 2554 – 2556)” ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2553 ที่เห็นชอบให้สำนักงาน ก.พ.ร. ประสานหน่วยงานต่างๆ เพื่อขอให้ส่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ การขยายหน่วยงาน หรือจัดตั้งหน่วยงานใหม่ รวมทั้งการจัดตั้งองค์การมหาชนของรัฐเพื่อจะได้พิจารณาในภาพรวม กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. 2554 – 2556) ประกอบด้วยข้อมูลหลัก 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน (ข้อมูลปัจจุบัน) เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ เป็นต้น

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน/กรม เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ใหม่ ในระยะ 3 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2554 – 2556) รวมทั้งการทบทวนบทบาทภารกิจของกระทรวง/กรม เพื่อบริหารวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ใหม่

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะด้านบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ระบบและกระบวนการทำงาน และกรอบอัตรากำลัง ในระยะ 3 ปีข้างหน้า

สำหรับกลไกในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ นอกจากคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวงฯ แล้ว ยังได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2554 – 2556) และคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. 2554 – 2556) ขึ้นมารับผิดชอบการดำเนินการโดยเฉพาะอีกด้วย

ทั้งนี้ โครงสร้างและอัตรากำลังที่เป็นข้อเสนอให้มีการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลง จะต้องนำเข้าสู่การพิจารณาของ ก.พ.ร. และคณะรัฐมนตรีก่อน โดยในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ขอปรับปรุงโครงสร้างเพื่อให้ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการฯ ดังนี้

### โครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ขอปรับปรุง

| โครงสร้างปัจจุบัน                   | โครงสร้างที่ขอปรับปรุง  |
|-------------------------------------|---|
| ราชการบริหารส่วนกลาง                | ราชการบริหารส่วนกลาง  |
| กลุ่มตรวจสอบภายใน                   | คงเดิม  |
| กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร                | คงเดิม  |
| ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คงเดิม  |
| สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์            | คงเดิม  |
| สำนักตรวจและประเมินผล               | สำนักตรวจราชการและประสานภูมิภาค (เปลี่ยนชื่อ)   |
| สำนักบริหารกลาง                     | ขอปรับปรุงหน่วยงานภายในเพื่อให้ปรากฏในกฎกระทรวงฯ และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน <ul style="list-style-type: none"> <li>สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>สำนักกฎหมาย</li> <li>กองกลาง</li> <li>กองคลัง</li> <li>กองสื่อสารองค์กร</li> </ul> |
| สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ | คงเดิม<br>และขอปรับปรุงหน่วยงานภายในเพื่อให้ปรากฏในกฎกระทรวงฯ <ul style="list-style-type: none"> <li>สำนักงานแรงงานในต่างประเทศและฝ่ายแรงงาน ประจำคณะผู้แทนถาวรประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา (รวม 13 แห่ง)</li> </ul>                            |
|                                     | สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน (จัดตั้งใหม่)  |
| ราชการบริหารส่วนภูมิภาค             | ราชการบริหารส่วนภูมิภาค   |
| สำนักงานแรงงานจังหวัด               | คงเดิม  |



## 10. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กรที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล ตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ

1. ลักษณะสำคัญขององค์กร
2. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 7 หมวด ได้แก่



สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการตามเกณฑ์ PMQA ในหมวดบังคับ 2 หมวด คือ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้ตัวชี้วัดที่ 12 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นตัวชี้วัดภาคบังคับในมิติด้านการพัฒนาองค์การ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตัวชี้วัดย่อย คือ

- ตัวชี้วัดที่ 12.1 : ร้อยละของการผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน
- ตัวชี้วัดที่ 12.2 : ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของผลลัพธ์การดำเนินการ (ผลลัพธ์ของกระบวนการ) ของส่วนราชการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (หมวด 7)
- ตัวชี้วัดที่ 12.3 : ระดับความสำเร็จของการประเมินองค์การด้วยตนเองตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานขึ้นมามีการดำเนินการ 2 คณะ คือ คณะกรรมการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินงาน PMQA และคณะทำงานดำเนินการ PMQA ซึ่งมีคณะทำงานรายหมวด 7 หมวด ที่แต่งตั้งจากบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของแต่ละหมวดเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน

จากการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จะส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการยกระดับคุณภาพการทำงานที่สูงขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ระดับมาตรฐานสากล และได้มีการประเมินความสำเร็จของผลลัพธ์การดำเนินการในตัวชี้วัดหมวดบังคับ ดังนี้

### การประเมินความสำเร็จของผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดหมวดบังคับ

| หมวด  | ตัวชี้วัด  | ผลการสำรวจ |
|---|--|------------|
| หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการ                | ร้อยละ 87  |
| หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล                               | ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร | ร้อยละ 80  |





## 11. นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ได้มีการดำเนินการตามกิจกรรมภายใต้นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อเป็นการประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรที่ยึดหลักข้อสัตย์ ความโปร่งใส มุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาลที่ชัดเจนและเป็นสากล
- 2) เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรได้รับทราบและมีความเข้าใจไปในแนวทางเดียวกันถึงเจตนารมณ์ขององค์กรสำหรับยึดเป็นหลักการและแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน รวมทั้งสามารถใช้เป็นแนวทางการติดตามประเมินผลด้านธรรมาภิบาลขององค์กร
- 3) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาแก่สังคม ชุมชน ผู้รับบริการ ประชาชนทั่วไป ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรว่าการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตั้งอยู่ในหลักธรรมาภิบาล

### ผลการดำเนินงาน

ได้ดำเนินการวางกรอบนโยบาย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านรัฐ สังคม สิ่งแวดล้อม (2) ด้านผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (3) ด้านองค์กร (4) ด้านผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และมีการประกาศเจตนารมณ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานว่าจะดำเนินการและกำหนดนโยบายตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ปลัดกระทรวงแรงงานได้วางนโยบายตามกรอบของสำนักงาน ก.พ.ร. 4 ด้านดังกล่าวข้างต้น และมีแนวทางปฏิบัติที่สามารถดำเนินการได้จริง มีขั้นตอนที่สำคัญ คือ

- 1) กำหนดผู้รับผิดชอบจัดทำรายละเอียด แนวทางปฏิบัติที่รองรับนโยบายหลัก 4 ด้าน เป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงานการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หมวด 1
- 2) ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553
- 3) นำผลที่ได้จากข้อ 2) มาร่างนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554
- 4) ยกร่างนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และเวียนให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและคณะทำงานฯ พิจารณาทบทวน ปรับปรุง ให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
- 5) นำผลจากข้อ 4) มาตรวจสอบความถูกต้องและนำเสนอให้ปลัดกระทรวงแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการตามนโยบายให้เกิดผล
- 6) กำหนดกรอบการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน โดยกำหนดให้หน่วยงานในสังกัดรายงานผลการดำเนินงานให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารภายในสิ้นปีงบประมาณ

## 12. การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมร่วมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ได้กำหนดให้ MoL PLS เป็นค่านิยม ซึ่งประกอบด้วย

- มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก P (Proactive Teamwork)
- ใฝ่เรียนรู้ L (Lifelong Learning)
- มีจิตบริการ S (Service Mind)

### ผลการดำเนินงาน

หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีการดำเนินงานตามแผนกิจกรรมพัฒนารองรับค่านิยมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 รวมถึงการปรับปรุงทบทวนและดำเนินการอย่าง



ต่อเนื่อง อาทิ การจัดประชุมต่างๆ เพื่อวางแผนการปฏิบัติการกิจในความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิด การจัดมุมมองความรู้ การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความรักความสามัคคี ร่วมกันทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งผลการดำเนินการดังกล่าว จะทำให้เกิดการขับเคลื่อน ค่านิยมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในลักษณะมุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก ใฝ่เรียนรู้ มีจิตบริการ จนกลายเป็น วัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

### 13. การรับเรื่องร้องเรียนและติดตามผลการดำเนินการแก้ไขปัญหา/โทรศัพท์สายด่วน 1506

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการรับเรื่องร้องเรียนและติดตามผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการให้บริการที่ดีแก่ประชาชนในการยื่นเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนต่อกระทรวงแรงงาน และเป็นการติดตามผลความคืบหน้าการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนที่ได้ยื่นเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน

ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ได้รับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้

1) หน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ศูนย์บริการประชาชน สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เว็บไซต์ [www.1111.go.th](http://www.1111.go.th) โทรศัพท์สายด่วนหมายเลข 1111 (Government Contact Center 1111) ศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ สำนักงานตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา และหน่วยงานอื่นๆ

2) ในส่วนของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ผู้ร้องเดินทางมาติดต่อด้วยตนเอง ร้องเรียนเป็นหนังสือ ร้องเรียนผ่านโทรศัพท์สายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 โทรศัพท์สายตรง และร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน ([www.mol.go.th](http://www.mol.go.th)) และเว็บไซต์รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (<http://minister.mol.go.th>)

#### ช่องทางการให้บริการรับเรื่องร้องเรียน

| ช่องทางการให้บริการ  | จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ได้รับ (ราย) |
|--|-------------------------------------|
| 1) ติดต่อด้วยตนเอง/ร้องเรียนเป็นหนังสือ/ผ่านตู้ ปณ.1 ปณ.ดินแดง กรุงเทพฯ  | 21                                  |
| 2) เว็บไซต์ศูนย์บริการประชาชน สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี <a href="http://www.1111.go.th">www.1111.go.th</a> | 140                                 |
| 3) เว็บไซต์ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน <a href="http://www.mol.go.th">www.mol.go.th</a>                    | 2,128                               |
| 4) เว็บไซต์รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน <a href="http://minister.mol.go.th">http://minister.mol.go.th</a>       | 178                                 |
| <b>รวม</b>   | <b>2,467</b>                        |

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของการดำเนินการรับเรื่องร้องทุกข์ในทุกช่องทาง จะเห็นว่ามีผู้รับบริการ จำนวน 2,467 ราย ได้รับบริการตามรอบระยะเวลามาตรฐาน (7 วันทำการ) จำนวน 2,454 ราย คิดเป็นร้อยละ 99.47 และระยะเวลาเฉลี่ยที่ให้บริการ คือ 1.16 วันทำการ คิดเป็นระยะเวลาเฉลี่ยที่ให้บริการได้เมื่อเทียบกับระยะเวลามาตรฐาน ลดลงร้อยละ 83.40 สำหรับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนอีกจำนวน 13 ราย ที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามรอบระยะเวลามาตรฐาน เนื่องจากทั้ง 13 ราย เป็นเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนที่ได้รับผ่านเว็บไซต์รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เนื่องจากทุกกรม/สำนักงานประกันสังคมจะมี Username และ Password เพื่อเข้าไปตอบชี้แจง แก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์/ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้โดยตรง มีผลให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาคือข้อร้องทุกข์ตามระยะเวลาที่กำหนดได้

จากจำนวนผู้รับบริการ 2,467 ราย มีข้อร้องทุกข์/ร้องเรียนที่ได้รับทั้งสิ้น 2,592 เรื่อง ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงานได้ติดตามการแก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ฯ จากหน่วยงานในสังกัด พบว่า ได้ดำเนินการจนได้ข้อยุติ จำนวน 2,574 เรื่อง และอยู่ระหว่างดำเนินการ 18 เรื่อง (ข้อมูล ณ วันที่ 13 พฤศจิกายน 2554) เนื่องจากทั้ง 18 เรื่อง เป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการตามกระบวนการของระเบียบ ข้อกฎหมายของหน่วยงาน ตลอดจนมีผู้เกี่ยวข้องทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นที่ต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือสอบสวนในทางลับซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการจนกว่าจะได้ข้อยุติและตกลงกันได้



## ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

เป็นยุทธศาสตร์การส่งเสริมการขยายและรักษาตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ 12 แห่ง 11 ประเทศ และประเทศอาณา โดยมีจุดมุ่งหมายสุดท้ายคือ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมการขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยมีผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

### กลยุทธ์ที่ 2.1 : คุ้มครองสิทธิประโยชน์และคุณภาพชีวิตแรงงานไทย

เป็นกลยุทธ์การคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน รวมทั้งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงานไทยในต่างประเทศ โดยมีผลดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

#### จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศ (ณ เดือนธันวาคม 2554)

| สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ/ฝ่ายแรงงาน       | ถูกกฎหมาย | ผิดกฎหมาย | รวม     |
|--|-----------|-----------|---------|
| 1. กรุงริยาด ประเทศซาอุดีอาระเบีย              | 15,320    | 600       | 15,920  |
| 2. กรุงอาบูดาบี สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์*          | -         | -         | -       |
| 3. ประเทศญี่ปุ่น                               | 14,048    | 4,264     | 18,312  |
| 4. เมืองฮ่องกง                                 | 4,268     | -         | 4,268   |
| 5. กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) ไทเป                 | 50,279    | 60        | 50,339  |
| 6. กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) สาขาเมืองเกาสง       | 21,807    | -         | 21,807  |
| 7. ประเทศมาเลเซีย**                            | 17,058    | 195,000** | 212,058 |
| 8. ประเทศสิงคโปร์                              | 41,207    | 350       | 41,557  |
| 9. ประเทศบรูไน                                 | 6,000     | 100       | 6,100   |
| 10. กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล                | 25,800    | 200       | 26,000  |
| 11. กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี                    | 27,821    | 14,324    | 42,145  |
| 12. กรุงเบอร์ลิน ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี | 54,582    | 50,000    | 104,582 |
| รวม  | 278,190   | 264,898   | 543,088 |

หมายเหตุ : 1) ข้อมูลแรงงานผิดกฎหมาย เป็นข้อมูลประมาณการ

2) \*ยุบสำนักงานแรงงานไทย ณ เมืองเจดดาห์ ประเทศซาอุดีอาระเบีย และตัดโอนตำแหน่งไปสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ตามคำสั่งที่ 227/2554 ลงวันที่ 6 กันยายน 2554

3) \*\*เป็นข้อมูลจากสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย มีแรงงานไทยผิดกฎหมายโดยประมาณการจากแรงงานไทยที่ทำงานในร้านอาหารประเภทต้มยำ จำนวน 6,000 แห่ง แห่งละ 25 คน และแม่บ้าน ค้าขาย เกษตร ประมง และอื่นๆ





## (1) ประสานการส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ

- รับเรื่องร้องทุกข์และบริการให้ความช่วยเหลือข้อแนะนำแก่คนงาน/ญาติคนงาน และประสานกับสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4,548 ราย เช่น เงินค่าจ้างค้างจ่าย เงินคืนภาษี เงินค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บจากการทำงานหรือเสียชีวิต เงินค่าล่วงเวลา เงินรางวัลสิ้นสุดการทำงาน เงินประกันการเดินทางกลับ เป็นต้น
- การจัดโครงการประชุมหัวหน้าส่วนราชการที่ประจำการอยู่ในต่างประเทศ เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการฯ ได้รับทราบนโยบายในการปฏิบัติงานในต่างประเทศ และรายงานผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาต่อผู้บริหาร

## (2) การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ดำเนินการภายใต้ภารกิจ ดังนี้

- พบปะเยี่ยมเยียนแรงงานไทย เพื่อช่วยเหลือคุ้มครอง เจริญใกล้เคียงสภาพการจ้างงาน เช่น การช่วยเหลือเป็นเงิน สิ่งของ เยี่ยมแรงงานไทยที่ต้องโทษในเรือนจำ เยี่ยมแรงงานไทยที่ป่วย ณ ที่พักหรือโรงพยาบาล การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการ เป็นต้น
- ติดตามเรียกร้องสิทธิประโยชน์ (ที่เป็นตัวเงิน) ให้กับแรงงานไทยในต่างประเทศ สามารถให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยได้ จำนวน 7,507 คน ทำให้แรงงานไทยมีรายได้เพิ่มขึ้นตามสิทธิที่พึงมีพึงได้และสามารถส่งกลับไปเลี้ยงดูครอบครัวในประเทศไทยได้
- พัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานไทยในต่างประเทศ ได้แก่ การจัดฝึกอบรมความรู้ให้กับอาสาสมัคร เช่น สิทธิประโยชน์ ข้อควรปฏิบัติของแรงงานไทยขณะที่ทำงานในต่างประเทศ กฎหมาย/ระเบียบของประเทศเจ้าบ้านที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เป็นต้น การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่แรงงานไทยเพื่อให้อาสาสมัครสามารถนำความรู้ไปช่วยเหลือแรงงานไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอาสาสมัครได้รับการพัฒนาจำนวน 911 คน การพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครทำให้สามารถดูแลช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานไทยได้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น เนื่องจากจำนวนแรงงานไทยในความดูแลของสำนักงานแรงงานมีมากและกระจัดกระจายอยู่ในพื้นที่ต่างๆ ในประเทศที่เข้าไปทำงาน
- การดำเนินโครงการจ้างทนายความเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบที่ได้รับการแต่งตั้ง และต้องการว่าจ้างทนายความท้องถิ่น เพื่อให้การช่วยเหลือเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ การให้คำปรึกษา คำแนะนำ การฟ้องร้อง หรือการแก้ต่างทางคดี ทั้งคดีแพ่งและคดีอาญา ซึ่งในการดำเนินการจ้างทนายความดังกล่าวมีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายในการทำสัญญาว่าจ้างทนายความ ค่าใช้จ่ายในการทวงถามและการฟ้องร้องคดี เป็นต้น แรงงานไทยมาขอรับความช่วยเหลือจำนวน 77 ราย จำนวนเงินที่เรียกร้องได้ 6,996,177 บาท
- รายงานสรุปผลการศึกษาวิเคราะห์ความเคลื่อนไหว กฎระเบียบและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายแรงงานฯ ณ นครเจนีวา โดยงานส่วนใหญ่จะเป็นอนุสัญญา ข้อแนะ เป็นต้น
- การประชาสัมพันธ์ข้อมูลสิทธิประโยชน์แก่แรงงานไทยในต่างประเทศ เอกสารที่จัดพิมพ์ได้แก่ คู่มือ แผ่นพับ สามารถจำแนกรายสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (สนร.) ได้ดังนี้

### เอกสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่แก่แรงงานไทยจำแนกตาม สนร.

| สนร.     | รายการ  | จำนวน       |
|----------|---|-------------|
| มาเลเซีย | แผ่นพับงานด้านการคุ้มครองสิทธิประโยชน์                          | 7,000 แผ่น  |
|          | คู่มือสำหรับแรงงานไทยในประเทศมาเลเซีย                           | 7,000 เล่ม  |
| ญี่ปุ่น  | คู่มือแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น                                  | 100 เล่ม    |
| สิงคโปร์ | แผ่นพับคู่มือการเรียกร้องค่าทดแทน                               | 10,000 แผ่น |
|          | แผ่นพับคู่มือการเรียกร้องสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในประเทศสิงคโปร์ | 5,000 แผ่น  |
|          | แผ่นพับความรู้เรื่องยาเสพติดและบทลงโทษตามกฎหมายสิงคโปร์         | 5,000 แผ่น  |



| สนร.    | รายการ  | จำนวน      |
|---------|---|------------|
| เกาสง   | คู่มือแรงงานไทยในไต้หวันและคู่มือเรียนภาษาจีนสำหรับการทำงาน | 2,000 เล่ม |
| ฮ่องกง  | คู่มือแม่บ้านไทยในฮ่องกง                                    | 3,000 เล่ม |
| เยอรมนี | แผ่นพับภารกิจของฝ่ายแรงงานฯ                                 | 5,000 แผ่น |
| ไทเป    | คู่มือสิทธิประโยชน์แรงงานไทยและภาษาจีนเบื้องต้น             | 5,000 เล่ม |

(3) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในต่างประเทศ  
ซึ่งมีโครงการที่ได้รับงบประมาณ คือ

1) โครงการสอนภาษาอังกฤษและภาษาจีนกลาง แก่แรงงานไทยในสิงคโปร์ โดยดำเนินการจัดครูต่างชาติมาสอนภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และอบรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้นให้แก่แรงงานไทย โดยไม่คิดค่าบริการ เพื่อให้แรงงานไทยและคนไทยที่ใช้ชีวิตในประเทศ สิงคโปร์ได้เรียนรู้ด้านภาษาจนสามารถใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน รวมถึงการติดต่อสื่อสารกับนายจ้าง และเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 77 คน



2) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในฮ่องกง โดยดำเนินการอบรมหลักสูตรภาษาจีนกวางตุ้งเบื้องต้น หลักสูตรการใช้ทักษะภาษาจีนกวางตุ้ง และอบรมทักษะภาษาผ่านหลักสูตรการประกอบอาหาร เพื่อพัฒนาทักษะของผู้ช่วยแม่บ้านในการใช้ภาษาจีนกวางตุ้งในชีวิตประจำวันจากสมาคม/องค์กร และวิทยาการที่มีคุณภาพ มีผู้เข้าร่วมอบรม ทั้ง 3 หลักสูตร จำนวน 188 คน

#### (4) ประเมินการรายได้ส่งกลับของแรงงานไทย

แรงงานไทยในต่างประเทศ จำนวน 595,381 คน มีรายได้ส่งกลับทั้งปี จำนวน 51,168.68 ล้านบาท (ข้อมูล ณ กันยายน 2554 : เฉพาะสำนักงานแรงงานไทย/ฝ่ายแรงงาน 12 ประเทศ)

### กลยุทธ์ที่ 2.2 : ส่งเสริมแรงงานไทยได้รับโอกาสไปทำงานต่างประเทศ

เป็นกลยุทธ์การรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับตลาดแรงงานไทย โดยสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศทั้ง 12 แห่ง และผู้บริหารของกระทรวง มีผลดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

#### (1) การดำเนินการส่งเสริมการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

- ศึกษาสถานการณ์เศรษฐกิจ วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง มาตรฐานการจ้าง สภาพการจ้าง และความต้องการจ้างแรงงานไทยของนายจ้างต่างประเทศ เพื่อนำข้อมูลเสนอผู้บริหารและส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการวางแผนการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
- ร่วมประชุม เจรจากับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และอำนวยความสะดวกแก่ภาคเอกชนเพื่อขยายและรักษาตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ
- ประสานงานกับสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ/สรุป วิเคราะห์รายงานสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ รวมทั้งรวบรวมสถิติข้อมูลของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ จำนวน 1,692 ครั้ง
- ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการขยายและรักษาตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ เอกสารที่จัดพิมพ์ ได้แก่ คู่มือแผ่นพับ สามารถจำแนกราย สนร. ได้ดังนี้



## เอกสารประชาสัมพันธ์เพื่อการขยายตลาดแรงงานไทย

| สนร.    | รายการ   | จำนวน |      |
|---------|--|-------|------|
| เกาสง   | คู่มือแนะนำนายจ้างไต้หวันเกี่ยวกับแรงงานไทย                            | 500   | เล่ม |
| เยอรมนี | แผ่นพับขั้นตอนการรับรองสัญญาจ้าง                                       | 5,000 | แผ่น |
|         | เอกสารคู่มืออาสาสมัครแรงงานเรื่องขั้นตอนการขึ้นทะเบียนสถานประกอบกิจการ | 100   | เล่ม |
| ไทเป    | แผ่นพับแนะนำการจ้างแรงงานไทยแก่นายจ้าง                                 | 1,000 | แผ่น |

(2) ส่งเสริมให้แรงงานไทยที่เป็นแรงงานทักษะฝีมือเป็นที่ต้องการของนายจ้างเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ด้วยการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ การพัฒนามาตรฐานคุณภาพแรงงานไทย ทั้งทักษะฝีมือ ภาษา และพื้นฐานความรู้ การปรับตัวในการทำงานและการใช้ชีวิตในต่างประเทศ ซึ่งในปี พ.ศ. 2554 นายจ้างมีความต้องการจ้างแรงงานไทยที่เป็นแรงงานทักษะฝีมือ จำนวน 19,652 คน



(3) การเดินทางไปต่างประเทศของผู้บริหารระดับสูง เพื่อรักษา ส่งเสริม และขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ ในปีงบประมาณ 2554 มีคณะผู้บริหารเดินทาง 10 ครั้ง 13 ประเทศ ได้แก่ ไต้หวัน เกาหลี สิงคโปร์ ฮองกง-มาเก๊า แอลจีเรีย ฝรั่งเศส สวิตเซอร์แลนด์ อิตาลี บรูไน ออสเตรเลีย และสวีเดน ได้ตำแหน่งงาน จำนวน 15,300 ตำแหน่ง

การเดินทางไปต่างประเทศของผู้บริหาร ทำให้ได้พบปะกับองค์กรนายจ้างและผู้ประกอบการ รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐในประเทศนั้นๆ เป็นการประสานความสัมพันธ์ รวมทั้งทราบทิศทางในการพัฒนาประเทศและความต้องการแรงงานต่างชาติ ตลอดจนเป็นการให้กำลังใจและทราบทุกข์สุขของแรงงานไทย ทำให้แรงงานไทยได้มีกำลังใจในการทำงานและตระหนักว่าหน่วยงานราชการของไทยมิได้ทอดทิ้ง แม้ต้องจากบ้านมาทำงานในต่างประเทศก็ตาม





## ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนากลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในพื้นที่

เป็นยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงานในพื้นที่ ให้มีศักยภาพสามารถเป็นตัวแทนกระทรวงแรงงานในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในพื้นที่ และบูรณาการงานบริการของกระทรวงแรงงานสู่ประชาชนในพื้นที่ โดยเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ประสานการดำเนินการ โดยมีจุดมุ่งหมายสุดท้ายคือ ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง มีผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

### กลยุทธ์ที่ 3.1 : สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน

เป็นกลยุทธ์การสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงานในพื้นที่ และการสร้างเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน/บัณฑิตแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนในพื้นที่/ชุมชน โดยมีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

#### 1. การพัฒนาเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานของกระทรวงแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน โดยได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

##### 1) กิจกรรมการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่

อาสาสมัครแรงงานเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในฐานะ “สื่อกลาง” ทำหน้าที่เชื่อมประสานระหว่างประชาชนในพื้นที่/ชุมชน กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนที่ประสบปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชน ปัจจุบันมีอาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ จำนวน 19,743 คน

##### ผลการดำเนินงาน

##### บริการด้านแรงงานที่ประชาชนได้รับจากอาสาสมัครแรงงาน

| การให้บริการด้านแรงงาน                     | จำนวน      |
|--|------------|
| งานจัดหางาน                                | 72,756 คน  |
| งานฝึกอาชีพ/พัฒนาทักษะ                     | 76,188 คน  |
| งานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน              | 25,271 คน  |
| งานสิทธิประโยชน์ประกันสังคม                | 177,275 คน |
| งานสิทธิประโยชน์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ | 4,034 คน   |
| รวม  | 355,524 คน |

ผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่ได้รับบริการจากอาสาสมัครแรงงาน พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจร้อยละ 89.13



## 2) โครงการค่าตอบแทนแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดสวัสดิการให้แก่อาสาสมัครแรงงานเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอทั่วประเทศ และเพื่อให้การทำงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่เห็นผลเป็นรูปธรรมตามภารกิจที่กระทรวงแรงงานมอบหมาย จึงกำหนดเป้าหมายให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล 1 คน รับผิดชอบในการประสานและจัดเก็บข้อมูลผู้มีความต้องการรับบริการด้านแรงงานในพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 30 คนต่อปี

### ผลการดำเนินงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จ่ายค่าตอบแทนให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับตำบลและระดับอำเภอ คนละ 600 บาท/เดือน เป็นเวลา 12 เดือน จำนวน 7,255 คน จำแนกเป็นอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล 6,378 คน และอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ 877 คน



## 3) โครงการเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน

### 3.1) เสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล

ดำเนินกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลให้มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของหน่วยงานในสังกัด และสามารถให้บริการด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



### ผลการดำเนินงาน

| กิจกรรม   | เป้าหมาย             | ผลการดำเนินงาน         |
|---|----------------------|------------------------|
| 1. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงกรอบแนวทางการดำเนินงานแก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ตำบล | 75 ครั้ง<br>7,255 คน | 511 ครั้ง<br>21,578 คน |
| 2. สสำรวจและจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในระดับพื้นที่   | 75 ครั้ง             | 254 ครั้ง              |
| 3. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานประจำตำบล  | 725 ศูนย์            | 1,044 ศูนย์            |
| 4. ดำเนินการตามข้อตกลงความร่วมมือ (MoU) กับ อปท.  | 150 ครั้ง            | 3,490 ครั้ง            |

### 3.2) เสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ (13 จังหวัด 160 อำเภอ)

ดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ให้มีความรู้ ทักษะ สามารถนำบริการด้านแรงงานไปสู่กลุ่มเป้าหมายในระดับพื้นที่/ชุมชน และเป็นผู้ประสานในระดับอำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพ



โดยการประชุม อบรม และจัดกิจกรรมเพื่อให้อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอได้รับความรู้ทักษะในการนำบริการด้านแรงงานลงสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 160 คน/อำเภอ ใน 13 จังหวัด ได้แก่

ภาคเหนือ : แม่ฮ่องสอน กำแพงเพชร  
ภาคกลาง : สิงห์บุรี ลพบุรี จันทบุรี นนทบุรี  
ภาคใต้ : ยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลา  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : ร้อยเอ็ด บุรีรัมย์ สุรินทร์



## ผลการดำเนินงาน

การจัดกิจกรรมเพิ่มความรู้และทักษะแก่อาสาสมัครแรงงาน

| กิจกรรม   | เป้าหมาย |       | ผลการดำเนินงาน |       |
|---|----------|-------|----------------|-------|
| ประชุมผู้เกี่ยวข้องด้านอาสาสมัครแรงงาน              | 52       | ครั้ง | 70             | ครั้ง |
| อบรมให้ความรู้แก่แกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ     | 26       | ครั้ง | 56             | ครั้ง |
|   | 320      | คน    | 653            | คน    |
| กิจกรรมย่อยอื่นๆ ตามที่จังหวัดพิจารณาในแต่ละพื้นที่ | 13       | ครั้ง | 35             | ครั้ง |
| รวม   | 91       | ครั้ง | 161            | ครั้ง |
|   | 320      | คน    | 653            | คน    |

## 2. โครงการจ้างบัณฑิตแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการโครงการจ้างบัณฑิตอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 เป็นต้นมา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 39,920,000 บาท และเนื่องจากในปัจจุบันมีบัณฑิตอาสาสมัครจากหลายหน่วยงานปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความชัดเจนและมีชื่อเรียกไม่ซ้ำซ้อนกัน ในปี พ.ศ. 2554 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้เปลี่ยนชื่อจาก “บัณฑิตอาสาสมัคร” เป็น “บัณฑิตแรงงาน” โดยดำเนินการภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) จ้างบัณฑิตที่ทำงานในพื้นที่มาทำหน้าที่เป็นบัณฑิตแรงงาน และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานให้สนองตอบต่อนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและของชาติ ตลอดจนถึงภารกิจด้านความมั่นคงของจังหวัดชายแดนภาคใต้

2) เพื่อให้บัณฑิตแรงงานเป็นผู้เสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานให้อาสาสมัครแรงงานในระดับพื้นที่ ตลอดจนเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินงานให้แก่อาสาสมัครแรงงาน

3) เพื่อขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

4) เพื่อเสริมสร้างบัณฑิตแรงงานให้มีจิตสำนึกรักความสามัคคี มีสำนึกต่อประเทศในการเสียสละต่อชุมชนและหมู่บ้านของตนเอง รวมทั้งมีจิตสำนึกของความเป็นอาสาสมัคร ตลอดจนตระหนักในภาระหน้าที่ด้านความมั่นคง ทั้งในระดับตำบล อำเภอ จังหวัดและประเทศ

5) เพื่อเป็นสื่อกลาง และเป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างรัฐบาลกับประชาชนในพื้นที่





6) เพื่อให้บัณฑิตแรงงาน และอาสาสมัครแรงงานมีส่วนช่วยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับพื้นที่

นอกจากนี้โครงการจ้างบัณฑิตแรงงานยังเป็นโครงการที่บรรจุอยู่ในแผนการพัฒนาพื้นที่พิเศษ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี 2552-2555 ซึ่งจัดทำขึ้นภายใต้คณะกรรมการรัฐมนตรีพัฒนาพื้นที่พิเศษ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (รชต.) โดยยึดนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นหลัก ทำให้บัณฑิตแรงงานได้รับมอบหมายหน้าที่ให้มีส่วนช่วยปฏิบัติการกิจของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) และเข้าร่วมกิจกรรม/ภารกิจของหน่วยงานต่างๆ ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)/ตำบล/อำเภอ/จังหวัด เพิ่มขึ้นจากภารกิจด้านแรงงานที่ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว



### ผลการดำเนินงาน

1) สำนักงานแรงงานจังหวัดได้จัดจ้างบัณฑิตแรงงาน จำนวน 294 คน จำแนกเป็น จังหวัดปัตตานี จำนวน 115 คน ยะลา จำนวน 58 คน นราธิวาส จำนวน 77 คน สงขลา จำนวน 40 คน และบัณฑิตประจำสำนักงานแรงงานจังหวัดแต่ละจังหวัด จำนวน 4 คน ทำให้บัณฑิตแรงงานมีงานทำ และทำหน้าที่เสมือนสื่อกลางในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานและรัฐบาลไปสู่ประชาชนในพื้นที่ โดยบัณฑิตแรงงานมีผลการปฏิบัติงานโดยสรุปดังนี้

### ผลการดำเนินงานของบัณฑิตแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 (ตุลาคม 2553 - กันยายน 2554)

| ตัวชี้วัด  | เป้าหมาย  | หน่วย<br>นับ | ผลการดำเนินงาน |           |           |           | รวมผล<br>การดำเนินงาน |
|--|---|--------------|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------------------|
|  |   |              | ปัตตานี        | ยะลา      | นราธิวาส  | สงขลา     |                       |
| 1) ให้บริการด้านแรงงาน และการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ด้านแรงงาน                    | เป้าหมายรายจังหวัด<br>- ปัตตานี 3,450 คน<br>- ยะลา 1,740 คน<br>- นราธิวาส 2,310 คน<br>- สงขลา 3,810 คน<br>รวม 11,310 คน | คน           | 138,000        | 61,692    | 59,500    | 562,602   | 821,794               |
| 2) มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนด้านแรงงานที่เป็นความต้องการของประชาชนในพื้นที่         | ไม่น้อยกว่า<br>2 แผน/ปี   | แผน          | 115            | 39        | 3         | 39        | 196                   |
| 3) ดำเนินการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานประจำตำบลโดยดำเนินการร่วมกับอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ | อย่างน้อย<br>ตำบลละ 1 คน  | คน/<br>ตำบล  | 115/<br>115    | 58/<br>58 | 77/<br>77 | 40/<br>40 | 290/<br>290           |



| ตัวชี้วัด  | เป้าหมาย   | หน่วย<br>นับ    | ผลการดำเนินงาน   |              |                |                | รวมผล<br>การดำเนินงาน |
|--|--|-----------------|------------------|--------------|----------------|----------------|-----------------------|
|  |  |                 | ปัตตานี          | ยะลา         | นราธิวาส       | สงขลา          |                       |
| 4) ดำเนินการจัดตั้งอาสาสมัคร<br>แรงงานประจำหมู่บ้านให้ครบ<br>ทุกหมู่บ้าน   | อย่างน้อยหมู่บ้านละ<br>1 คน                          | คน/<br>หมู่บ้าน | 792/<br>642      | 475/<br>379  | 593/<br>593    | 360/<br>360    | 2,220/<br>1,974       |
| 5) ดำเนินการจัดตั้งศูนย์แรงงาน<br>ประจำอำเภอ   | อย่างน้อยจังหวัดละ<br>1 แห่ง                         | แห่ง            | 2                | 8            | 1              | 4              | 15                    |
| 6) ดำเนินการสำรวจข้อมูล<br>ด้านแรงงาน เพื่อการวางแผน<br>แก้ไขปัญหาความยากจน หรือ<br>ความเดือดร้อนของประชาชน<br>ในพื้นที่/ชุมชน | ไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง/<br>ปี                          | เรื่อง/ปี       | 2                | 2            | 2              | 22             | 28                    |
| 7) เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา<br>คุณภาพชีวิตประชาชน และ<br>กิจกรรมอื่นๆ ในพื้นที่/ชุมชน<br>ตามที่ได้รับมอบหมาย                       | -จำนวนครั้งที่เข้า<br>ร่วม/ประชาชนได้<br>รับประโยชน์ | ครั้ง/<br>คน    | 4,099/<br>44,300 | 80/<br>5,220 | 194/<br>26,500 | 137/<br>51,284 | 4,510/<br>127,304     |
| 8) เข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆ ที่เป็น<br>ประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่/<br>ชุมชน ตามที่ได้รับมอบหมาย                                   | -ประชาชนได้รับ<br>ประโยชน์                           | คน              | 37,900           | 4,244        | 114,500        | 69,852         | 226,496               |

2) ผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน  
ต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงาน พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน  
ของบัณฑิตแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 87.61



#### ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงาน

| ตัวชี้วัด   | เป้าหมาย                 | ผลการประเมิน<br>(ความพึงพอใจคิดเป็นร้อยละ) |       |          |       | เฉลี่ย<br>ผลการประเมิน<br>(คิดเป็นร้อยละ) |
|---|--------------------------|--|-------|----------|-------|---|
|   |                          | ปัตตานี                                    | ยะลา  | นราธิวาส | สงขลา |   |
| ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้าน<br>แรงงาน | ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ 80 | 80.33                                      | 85.24 | 97.52    | 87.35 | 87.61                                     |

การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีส่วนช่วย  
ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับพื้นที่ และเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจ  
ของกระทรวงแรงงานสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนที่มีความอ่อนไหว และมีปัญหาด้าน  
ความมั่นคงสูง อีกทั้งบัณฑิตแรงงานยังเป็นผู้เสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงาน  
ให้แก่อาสาสมัครแรงงานในระดับพื้นที่ รวมถึงการเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินงาน  
ร่วมกับอาสาสมัครแรงงาน ด้วยสำนึกของความเสียสละเพื่อชุมชนและหมู่บ้านของตนเอง



### 3. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการด้านแรงงาน

ได้ดำเนินกิจกรรมสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการด้านแรงงาน เป็นการประชาสัมพันธ์บทบาท ภารกิจ บริการ ตลอดจนผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านแรงงานให้ประชาชนวัยแรงงาน สาธารณชนทั่วไป หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน องค์กรนายจ้าง/ลูกจ้าง สามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานได้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายในการให้บริการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน จำนวน 40,851 ครั้ง

#### ผลการดำเนินงาน

ให้บริการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผลการดำเนินงานต่างๆ ของกระทรวงแรงงาน อาทิ การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การช่วยเหลือแรงงานไทยผู้ประสบภัยในประเทศลิเบีย การให้บริการด้านประกันสังคม การช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง การจัดนัดพบแรงงาน อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ฯลฯ รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมภาพลักษณ์ตามการรณรงค์แรงงานไทย ‘ต้นทาง – ต้นทุน’ เศรษฐกิจไทย จำนวนทั้งสิ้น 94,029 ครั้ง มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ผลิตและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน จำนวน 78,666 ครั้ง ประกอบด้วย
  - สื่อสารองค์กรผ่านสื่อโทรทัศน์ ช่อง 3 ช่อง 5 ช่อง NBT ช่อง TPBS และช่อง Nation Channel จำนวน 20 ครั้ง
  - สื่อสารองค์กรผ่านสื่อวิทยุ FM 101.5 MHz 100 MHz 97 MHz และ 92.5 MHz จำนวน 88 ครั้ง
  - สื่อสารองค์กรผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ อาทิ หนังสือพิมพ์มติชน สยามรัฐ คม ชัด ลึก ไทยโพสต์ กรุงเทพธุรกิจ แนวหน้า นิตยสารครอบครัวข่าว หนังสือบทบาทภารกิจกระทรวงแรงงานให้คุณ วารสารแรงงาน ฯลฯ จำนวน 53 ครั้ง
  - สื่อสารองค์กรผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต สื่อศิลปกรรม และการประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ อาทิ การจัดงานวันแรงงาน วันสถาปนากระทรวงแรงงาน การร่วมจัดงานวันข้าราชการพลเรือน วันเฉลิมพระชนมพรรษา การจัดงานกระทรวงแรงงานพบประชาชน จำนวน 20 ครั้ง
  - สื่อสารองค์กรผ่านสื่อ SMS จำนวน 78,485 ครั้ง
- 2) ให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบริการต่างๆ ของกระทรวงแรงงานผ่านเคาน์เตอร์ประชาสัมพันธ์ จำนวน 15,363 ครั้ง

### กลยุทธ์ที่ 3.2 : ประสานและบูรณาการการจัดการด้านแรงงานในพื้นที่

เป็นกลยุทธ์การประสานและบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อนำบริการด้านแรงงานสู่ประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึงและสะดวกรวดเร็ว โดยมีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

#### 1. โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ เป็นการช่วยเหลือประชาชนวัยแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง ว่างาน ขาดรายได้ในพื้นที่ที่ประสบภัยธรรมชาติและวิกฤติเศรษฐกิจ ด้วยการจ้างให้ทำงานสาธารณประโยชน์ เพื่อให้มีรายได้ในการดำรงชีพแก่ตนเองและครอบครัวเป็นการชั่วคราว และสามารถฝึกทักษะและศักยภาพในสาขาอาชีพต่างๆ เป็นการสร้างโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพ ในปี 2554 ได้รับงบประมาณจำนวน 139,838,800 บาท มีเป้าหมายในการให้ความช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนแก่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 31,080 คน







ภายใต้การดำเนินกิจกรรมการจ้างงานเร่งด่วน เป้าหมาย 27,000 คน และกิจกรรมฝึกพัฒนาทักษะ เป้าหมาย 255 รุ่น จำนวน 4,080 คน

### ผลการดำเนินงาน

1) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนเพื่อให้ผู้ประสบภัยธรรมชาติและเดือดร้อนด้านอาชีพ ได้มีงานทำชั่วคราวด้วยการจ้างงานให้ทำงานที่เกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ เช่น ทำความสะอาดหรือบูรณะอาคารสถานที่ที่เสียหายจากภัยธรรมชาติหรือจ้างงานอื่นที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด โดยจ่ายเงินช่วยเหลือในลักษณะของ “เงินค่าตอบแทนการทำงาน” ให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในอัตราวันละ 150 บาท/คน คนละไม่เกิน 20 วัน มีจำนวนผู้มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการจ้างงานเร่งด่วน จำนวน 57,702 คน



2) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ ได้ดำเนินการจัดการฝึกอาชีพในสาขาอาชีพต่างๆ ให้แก่ประชาชนที่ประสบภัยธรรมชาติและเดือดร้อนด้านอาชีพ โดยได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงวันละ 120 บาท/คน คนละไม่เกิน 30 วัน และค่าเครื่องมือประกอบอาชีพเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินคนละ 6,000 บาท มีจำนวนผู้จบหลักสูตรการฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือ และได้รับเครื่องมือพื้นฐานชุดประกอบอาชีพ จำนวน 6,341 คน

## 2. การบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน

มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสการมีงานทำ เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ รวมทั้งความมั่นคงในการทำงานให้แก่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ให้สามารถเข้าถึงและได้รับบริการตามภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง โดยได้ร่วมบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ส่วนราชการอื่นๆ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด รวมถึงการร่วมมือกับอาสาสมัครแรงงาน เพื่อจัดกิจกรรมการให้บริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ในรูปแบบต่างๆ นอกเหนือจากการให้บริการในสำนักงาน ได้แก่ การจัดกิจกรรมกระทรวงแรงงานพบประชาชน กิจกรรมออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ กิจกรรมจังหวัดเคลื่อนที่ เป็นต้น โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการให้บริการ ได้แก่ ประชาชนวัยแรงงาน ผู้ว่างงาน ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ และผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน แรงงานทั้งในและนอกระบบ กลุ่มเกษตรกร แม่บ้าน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไป



## ผลการดำเนินงาน

มีประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ได้รับบริการจำนวน 26,212 คน คิดเป็นร้อยละ 140.92 จากเป้าหมาย 18,600 คน จำแนกเป็นผู้ตกเกณฑ์ จปฐ. และเป็นผู้ถูกเลิกจ้างที่มารับบริการด้านแรงงาน จำนวน 1,380 คน ออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการด้านแรงงาน จำแนกเป็นบริการจัดหางานและให้การฝึกอาชีพจำนวน 17,853 คน ผู้รับบริการด้านคุ้มครองแรงงานและสิทธิประโยชน์จำนวน 6,979 คน ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจร้อยละ 89.65



## 3. โครงการพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 30 และ 32 กำหนดให้กระทรวง จังหวัด และอำเภอ จัดให้ส่วนราชการในสังกัดที่รับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการประชาชน ร่วมกันจัดตั้งศูนย์บริการร่วมเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนสามารถติดต่อสอบถาม ขอทราบข้อมูล ขออนุญาต หรืออนุมัติในเรื่องใดๆ ได้โดยติดต่อเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมเพียงแห่งเดียว และต่อมาการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดภาคบังคับให้กระทรวง/จังหวัด ต้องดำเนินการอย่างน้อย 1 แห่ง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 จนถึงปัจจุบัน



## ผลการดำเนินงาน

1) โครงการพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 มีเป้าหมายในการดำเนินการ 35 จังหวัด/2 เขตพื้นที่ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

**ส่วนภูมิภาค :** 35 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดตาก (อ.แม่สอด) สุราษฎร์ธานี (อ.เกาะสมุย) นครศรีธรรมราช (อ.ทุ่งสง) พังงา (อ.ตะกั่วป่า) ปราจีนบุรี (อ.ศรีมหาโพธิ์) ตราด (อ.เกาะช้าง) ประจวบคีรีขันธ์ (อ.หัวหิน) ลพบุรี (อ.พัฒนานิคม) ขอนแก่น (อ.ชุมแพ) หนองคาย (อ.ศรีเชียงใหม่) สุพรรณบุรี (อ.สามชุก) นครพนม (อ.ธาตุพนม) สระแก้ว (อ.อรัญประเทศ) สุโขทัย (อ.สวรรคโลก) สกลนคร (อ.สว่างแดนดิน) กระบี่ (อ.เกาะลันตา) เชียงราย (อ.แม่สาย) พระนครศรีอยุธยา (อ.บางปะอิน) เพชรบูรณ์ (อ.วิเชียรบุรี) แม่ฮ่องสอน (อ.ปาย) นครปฐม (อ.เมือง) ลำพูน (ห้างสรรพสินค้า Big C) อุบลราชธานี (ห้างสรรพสินค้า Big C) นครสวรรค์ (ห้างสรรพสินค้า Big C) ภูเก็ต (ห้างสรรพสินค้า Big C) ลำปาง (ห้างสรรพสินค้า Big C) นครราชสีมา (ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์) ปทุมธานี (ห้างสรรพสินค้า Big C) พิษณุโลก (ห้างสรรพสินค้า Big C) ระยอง (ห้างสรรพสินค้า Big C) บุรีรัมย์ (ห้างสรรพสินค้า Big C) ชลบุรี (ห้างสรรพสินค้า ดิ อเวนิว พัทยา) ยะลา (ศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน) จันทบุรี (อ.โป่งน้ำร้อน) และปัตตานี (ศาลากลางจังหวัด)

**ส่วนกลาง :** กรุงเทพมหานคร มี 2 แห่ง ได้แก่

- เคาน์เตอร์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ห้างสรรพสินค้าเทสโก้ โลตัส สาขาปิ่นเกล้า (สถานที่เดิมตั้งอยู่ที่ห้างสรรพสินค้าฟิวเจอร์ปาร์ค บางแค) เปิดเคาน์เตอร์ฯ อย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2554

- ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ชั้นล่าง อาคารกระทรวงแรงงาน ให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ให้คำแนะนำ/ปรึกษาเบื้องต้นตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บริการข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางโทรศัพท์สายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 กด 5 (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) โดยเปิดให้บริการมาตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2552 เป็นต้นมา ในวันและเวลาราชการ ต่อมากระทรวงแรงงานมีนโยบายให้บริการเบ็ดเสร็จแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ ณ ศูนย์บริการประชาชน





กระทรวงแรงงาน ชั้นล่าง โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจัดเจ้าหน้าที่มาให้บริการเป็นประจำในวันและเวลาราชการ และได้ปรับปรุงสถานที่เพื่อให้บริการเบ็ดเสร็จเต็มรูปแบบและเปิดให้บริการได้ตั้งแต่วันที่ 28 กรกฎาคม 2553 เป็นต้นมา และมีพิธีเปิดอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2554

- 2) ประชาชนผู้ใช้บริการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง รวมทั้งสิ้น 392,323 ราย
- จำแนกตามพื้นที่การให้บริการ คือ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค มีผู้ใช้บริการจำนวน 312,661 ราย และส่วนกลาง มีผู้ใช้บริการจำนวน 79,662 ราย
  - จำแนกตามประเภทการให้บริการ คือ

| การให้บริการ                      | ส่วนกลาง   | ส่วนภูมิภาค | รวม         |
|-----------------------------------|------------|-------------|-------------|
| 1) การให้บริการข้อมูลข่าวสาร      | 58,456 ราย | 117,733 ราย | 176,189 ราย |
| 2) การให้บริการรับเรื่อง - ส่งต่อ | 218 ราย    | 54,417 ราย  | 54,635 ราย  |
| 3) การให้บริการเบ็ดเสร็จ          | 20,988 ราย | 140,511 ราย | 161,499 ราย |
| รวม                               | 79,662 ราย | 312,661 ราย | 392,323 ราย |

3) การบูรณาการงานบริการด้านแรงงานผ่านบัตรประจำตัวประชาชนแบบอเนกประสงค์ (Smart Card) กระทรวงแรงงานได้บูรณาการงานบริการด้านแรงงานกับกรมการปกครองและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานโดยจัดทำระบบ MoL Smart Service ให้บริการด้านแรงงานผ่านบัตรประจำตัวประชาชนแบบอเนกประสงค์ (Smart Card) ในระยะแรกให้บริการตรวจสอบสิทธิประโยชน์ผู้ประกันตนเบื้องต้น อาทิ การตรวจสอบสถานพยาบาล ประวัติการส่งเงิน ประวัติการเบิกค่ารักษาพยาบาล และประวัติการส่งเงินชราภาพพร้อมประโยชน์ที่ได้รับ โดยเริ่มให้บริการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2554 จนถึงเดือนกันยายน 2554 มีผู้ได้รับบริการรวม 2,969 ราย (ส่วนกลาง 2,198 ราย ส่วนภูมิภาค 771 ราย) สำหรับบริการอื่นๆ ได้แก่ การรับสมัครงานในและต่างประเทศ บริการรับสมัครและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และบริการรับปรึกษาปัญหากฎหมาย ขณะนี้อยู่ในระหว่างการพัฒนากระบวนการให้บริการดังกล่าว

โครงการพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน สามารถรองรับและตอบสนองความต้องการของประชาชนในการอำนวยความสะดวก ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางติดต่อราชการหลายๆ แห่ง และเป็นประโยชน์กับส่วนราชการในเรื่องการลดขั้นตอน กำลังคนในการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการดำเนินการที่ผ่านมาสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

- 1) ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการรับบริการเฉลี่ยร้อยละ 93.72 (ส่วนกลาง ร้อยละ 94.4 ส่วนภูมิภาค ร้อยละ 93.03) สูงกว่าเป้าหมายร้อยละ 8.72 (เป้าหมายร้อยละ 85)
- 2) ผู้รับบริการได้รับโอกาสในการมีงานทำและประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 13,027 ราย จำแนกเป็นรับสมัครงานในประเทศ 8,892 ราย และฝึกอาชีพอิสระ 4,135 ราย สูงกว่าเป้าหมาย 2,027 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.43 (เป้าหมาย 11,000 ราย)

#### 4. การส่งเสริมและสนับสนุนแผนความต้องการด้านแรงงานระดับชุมชน/หมู่บ้านให้ได้รับการตอบสนอง

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภารกิจของกระทรวงแรงงานสามารถเข้าถึงชุมชน/หมู่บ้านและกระจายอย่างทั่วถึง อีกทั้งเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน/หมู่บ้านอย่างแท้จริง สำนักงานแรงงานจังหวัดได้มีส่วนร่วมและผลักดันให้ชุมชนระบุความต้องการด้านแรงงานไว้ในแผนชุมชน โดยการร่วมประชุมหารือกับชุมชน คณะกรรมการหรือคณะทำงานจัดทำแผน





ชุมชน จากนั้นจึงนำแผนชุมชนที่บรรจุแผนความต้องการด้านแรงงานมาคัดเลือกและประสานกับหน่วยงานในสังกัดหรือหน่วยงานอื่นๆ ในจังหวัดที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้และงบประมาณที่จะสนับสนุนให้แผนชุมชนได้รับการตอบสนอง โดยมีเป้าหมายในการตอบสนองแผนชุมชนอย่างน้อย 5 แผน/จังหวัด รวมทั่วประเทศ 375 แผน

### ผลการดำเนินงาน

จากการดำเนินงานกิจกรรมดังกล่าว มีแผนชุมชนได้รับการตอบสนองทั้งสิ้น 378 แผน คิดเป็นร้อยละ 100.80 ของเป้าหมายทั้งปี ทำให้มีประชาชนได้รับการด้านแรงงานจากการดำเนินการกิจกรรม/โครงการตามแผนชุมชนดังกล่าว จำแนกเป็นด้านจัดหางาน 68 รุ่น ด้านการฝึกอาชีพ 301 รุ่น ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 7 รุ่น และด้านประกันสังคม 2 รุ่น มีประชาชนในชุมชนได้รับประโยชน์ทั้งสิ้น 9,254 คน

## 5. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการให้บริการ ณ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งการให้บริการ ณ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน จัดขึ้นเมื่อวันที่ 20 - 22 ธันวาคม 2553 ณ ซิมมิท ไพน์เฮิร์ส กอล์ฟ แอนด์ คันทรี่คลับ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เพื่อทบทวนการดำเนินงานของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน กำหนดแนวทางรูปแบบการดำเนินงานให้มีมาตรฐาน มีการให้บริการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้าร่วมสัมมนาทั้งสิ้น 59 คน รูปแบบการสัมมนา ประกอบด้วย การบรรยายจากวิทยากร รับเชิญในวิชาการที่เกี่ยวข้อง และการประชุมแบ่งกลุ่มระดมสมองเพื่อแสดงความคิดเห็นใน 2 ประเด็นคือ 1) การแก้ไขปัญหาของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานใน 4 เรื่อง คือ การพัฒนาบุคลากร งบประมาณ สถานที่ และการประชาสัมพันธ์ 2) การกำหนดให้มี New Function & New Staff ทั้งนี้ ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบ ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการตามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนา ในหลายประเด็น เช่น การแก้ไขปัญหาของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ได้แก่ (1) ด้านการพัฒนาบุคลากรที่ผลักดันให้ได้รับโอกาสปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ/ข้าราชการ การสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมฯ กับอาสาสมัครแรงงานเพื่อการบูรณาการ (2) ด้านงบประมาณ ควรขอรับการจัดสรรงบฯ เพิ่มเติมจากกระทรวงแรงงาน (3) ด้านสถานที่ เคาเตอร์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ห้างสรรพสินค้า เทสโก้ โลตัส สาขาปิ่นเกล้า ได้จัดสถานที่ ภูมิทัศน์สวยงาม ควรจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์งานบริการให้ชัดเจน มีการประสานหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเพื่อปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย มีข้อมูลรายละเอียดติดประกาศไว้ เช่น ตำแหน่งงานว่าง และ (4) ด้านการประชาสัมพันธ์ ควรจัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์งานบริการของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน แต่เนื่องจากการผลักดันศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคให้สำเร็จเป็นรูปธรรมตามข้อเสนอของผู้เข้าร่วมสัมมนาในทุกประเด็นนั้น จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ ซึ่งศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงานมีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินการในงบประมาณนี้ อย่างไรก็ตาม จะได้ใช้เป็นข้อมูลในการผลักดันให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมในโอกาสต่อไป



## ส่วนที่ 3

ผลการประเมินตนเอง  
ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

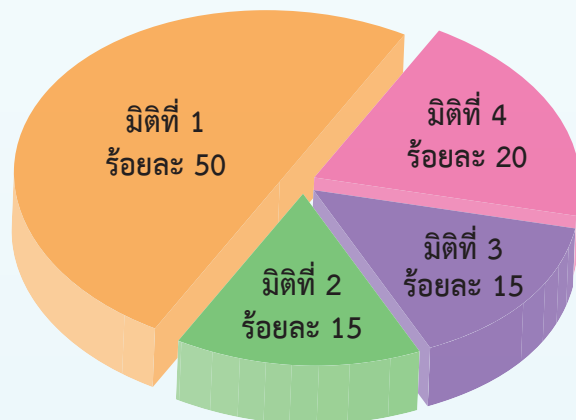




## ผลการประเมินตนเองตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน ได้มีการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ระดับสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ระหว่างรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2554 โดยมีตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย 4 มิติ มีตัวชี้วัด จำนวน 10 ตัวชี้วัด (รวม 28 ตัวชี้วัดย่อย) มีผลการดำเนินงานในภาพรวม ดังนี้

### แผนภูมิแสดงการให้น้ำหนักการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554



#### มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผล

- ผลสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ

#### มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ

- ความพึงพอใจ
- การป้องกันและปราบปรามการทุจริต

#### มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

- การรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ
- การบริหารงบประมาณ
- การควบคุมภายใน
- การพัฒนากฎหมาย

#### มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร

- การบริหารจัดการองค์การ

### เกณฑ์การให้คะแนนที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด (เทียบกับผลคะแนน)

|                   |       |   |
|-------------------|-------|---|
| คะแนน 1.00 – 1.49 | ให้สี | ● |
| คะแนน 1.50 – 2.49 | ให้สี | ● |
| คะแนน 2.50 – 3.49 | ให้สี | ● |
| คะแนน 3.50 – 4.49 | ให้สี | ● |
| คะแนน 4.50 – 5.00 | ให้สี | ● |

### สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดใน 4 มิติ

| มิติ   | จำนวนตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน |
|--|----------------|----------------|
| มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผล                     | 16             | 4.0483         |
| มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ             | 3              | 3.8400         |
| มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ | 6              | 4.5547         |
| มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร                 | 3              | 5.0000         |
| รวมทั้ง 4 มิติ                               | 28             | 4.2831         |





สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ติดตามผลการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นการประเมินตนเองของเจ้าภาพตัวชี้วัดแต่ละหน่วยงาน โดยผ่านระบบติดตามและประเมินผล (<http://me.mol.go.th/mol51>) ปรากฏผลการดำเนินงานดังนี้

| ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ  | น้ำหนัก | ผลการดำเนินงาน | คะแนนที่ได้ |
|--|---------|----------------|-------------|
| <b>มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผล (น้ำหนัก : ร้อยละ 50)</b>  |         |                |             |
| 1. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงและนโยบายสำคัญ/พิเศษของรัฐบาล (น้ำหนัก : ร้อยละ 30)                            |         |                |             |
| 1.1 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการกระทรวง (น้ำหนัก : ร้อยละ 18)  |         |                |             |
| 1.1.1 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการจัดหาและ/หรือพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมที่สำคัญ   | 4.50    | 83.37          | ● 4.6025    |
| 1.1.2 ร้อยละของจำนวนผู้ขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการที่ว่างงานที่กลับเข้าสู่ระบบแรงงาน   | 3.50    | 42.80          | ● 5.0000    |
| 1.1.3 อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานต่อ 1,000 ราย   | 3.50    | 4.68           | ● 5.0000    |
| 1.1.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ประกันตน ต่อการให้บริการภาพรวมของสถานพยาบาลโครงการประกันสังคม   | 3.50    | 77.02          | ● 4.2200    |
| 1.1.5 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี 7 สาขาวิชาชีพ พ.ศ. 2555 - 2558 | 3.00    | 5.00           | ● 5.0000    |
| 1.3 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงที่มีเป้าหมายร่วมกัน ระหว่างกระทรวง (น้ำหนัก : ร้อยละ 10)                            |         |                |             |
| 1.3.1 ร้อยละของเด็กและเยาวชนอายุ 15 – 24 ปี ที่มีการป้องกันตนเองโดยใช้ถุงยางอนามัยเมื่อมีเพศสัมพันธ์ครั้งสุดท้าย*  | 5.00    | -              | ● 1.0000    |
| 1.3.2 อันดับของประเทศไทยตามรายงานผลการวิจัยเรื่อง Doing Business ของธนาคารโลกในด้านการชำระภาษี*  | 5.00    | -              | ● 1.0000    |
| *เป็นตัวชี้วัดร่วมระหว่างกระทรวง ที่ต้องรอผลจากเจ้าภาพหลักกระทรวงอื่น ซึ่งขณะนี้ยังไม่ได้รับแจ้งผลดังกล่าว จึงให้คะแนนระดับ 1 ไปพลางก่อน                                     |         |                |             |
| 1.4 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์บริการร่วมหรือเคาน์เตอร์บริการประชาชน   | 2.00    | 5.00           | ● 5.0000    |
| 2. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการของกลุ่มภารกิจ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไม่สังกัดกลุ่มภารกิจ จึงไม่มีตัวชี้วัดในระดับนี้) |         |                |             |
| 3. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง (น้ำหนัก : ร้อยละ 20)   |         |                |             |
| 3.1 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ/ภารกิจหลัก  | 13.00   |                | ● 4.7600    |
| 3.1.1 รายงานการเตือนภัยด้านแรงงานรายไตรมาสและรายปีที่เผยแพร่ทางเว็บไซต์  | 3.00    | 5.00           | ● 5.0000    |
| 3.1.2 ร้อยละความสำเร็จของโครงการในแผนปฏิบัติการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554   | 3.00    | 4.40           | ● 4.4000    |
| 3.1.3 ร้อยละของจำนวนรายงานในระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour Center : MLOC) ที่มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน  | 2.00    | 93.67          | ● 4.3671    |
| 3.1.4 จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับการส่งเสริมการจ้างงานไปทำงานในต่างประเทศ  | 3.00    | 94,298 คน      | ● 5.0000    |
| 3.1.5 ร้อยละของปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการแก้ไข   | 2.00    | 95.95          | ● 5.0000    |
| 3.2 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำเร็จตามเป้าหมายผลผลิตของส่วนราชการ (ตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายฯ)   | 5.00    | 5.00           | ● 5.0000    |



| ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ  | น้ำหนัก | ผลการดำเนินงาน | คะแนนที่ได้ |
|--|---------|----------------|-------------|
| 3.3 ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนระบบการตรวจราชการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการ (น้ำหนัก : ร้อยละ 2)  |         |                |             |
| 3.3.1 ร้อยละของข้อเสนอแนะจากการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงที่ได้รับการตอบสนอง  | 1.00    | 100            | ● 5.0000    |
| 3.3.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554   | 1.00    | 5.00           | ● 5.0000    |
| มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ (น้ำหนัก : ร้อยละ 15)   |         |                |             |
| 4. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (สำนักงาน กพร. ให้หน่วยงานกลางเป็นผู้ประเมิน)  | 6.00    | 80.48          | ● 4.0960    |
| 5. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้กำหนดนโยบาย**<br>** สำนักงาน กพร. ให้หน่วยงานกลางเป็นผู้ประเมิน ซึ่งขณะนี้ยังไม่ได้รับแจ้งผลดังกล่าว จึงให้คะแนน 1 ไปพลางก่อน                              | 3.00    |                | ● 1.0000    |
| 6. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต   | 6.00    | 5.00           | ● 5.0000    |
| มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (น้ำหนัก : ร้อยละ 15)   |         |                |             |
| 7. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ  | 3.00    | 99.32          | ● 4.8600    |
| 8. ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน/ภาพรวม/ตามแผน  | 5.00    |                | ● 3.7480    |
| 8.1 ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน   | 2.00    | 75.00          | ● 4.0000    |
| 8.2 ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม  | 1.50    | 92.98          | ● 2.9800    |
| 8.3 ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามแผน   | 1.50    | 97.13          | ● 4.1800    |
| 9. ระดับความสำเร็จของการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต  | 3.00    | 5.00           | ● 5.0000    |
| 10. ระดับความสำเร็จของการควบคุมภายใน   | 4.00    | 4.90           | ● 4.9000    |
| 11. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนากฎหมายของส่วนราชการ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่มีแผนพัฒนากฎหมาย จึงไม่มีการวัดในข้อนี้)   |         |                |             |
| มิติที่ 4 ด้านพัฒนาองค์กร (น้ำหนัก : ร้อยละ 20)  |         |                |             |
| 12. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) (น้ำหนัก : ร้อยละ 20)   |         |                |             |
| 12.1 ร้อยละของการผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน  | 8.00    | 100            | ● 5.0000    |
| 12.2 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของผลลัพธ์การดำเนินการ (ผลลัพธ์ของกระบวนการ) ของส่วนราชการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (หมวด 7) | 6.00    | ระดับ 5        | ● 5.0000    |
| 12.3 ระดับความสำเร็จของการประเมินองค์การด้วยตนเองตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน  | 6.00    | ระดับ 5        | ● 5.0000    |
| น้ำหนักรวม   | 100.00  |                | ● 4.2831    |



# ส่วนที่ 4

รายงานการเงิน  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน







สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

งบแสดงฐานะการเงิน

ณ วันที่ 30 กันยายน 2554

(หน่วย : บาท)

หมายเหตุ

| สินทรัพย์                       |   |                       |
|---------------------------------|---|-----------------------|
| สินทรัพย์หมุนเวียน              |   |                       |
| เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด  | 2 | 15,668,722.57         |
| ลูกหนี้ระยะสั้น                 | 3 | 31,187,957.85         |
| รายได้ค้างรับ                   |   | 1,391,996.67          |
| สินค้าและวัสดุคงเหลือ           | 4 | 1,334,308.58          |
| สินทรัพย์หมุนเวียนอื่น          |   | 9,335,042.82          |
| <b>รวมสินทรัพย์หมุนเวียน</b>    |   | <b>58,918,028.49</b>  |
| สินทรัพย์ไม่หมุนเวียน           |   |                       |
| ลูกหนี้ระยะยาว                  |   | 2,112,918.44          |
| ที่ดิน อาคารและอุปกรณ์ (สุทธิ)  | 5 | 421,149,811.04        |
| สินทรัพย์ไม่มีตัวตน (สุทธิ)     | 6 | 5,987,975.78          |
| <b>รวมสินทรัพย์ไม่หมุนเวียน</b> |   | <b>429,250,705.26</b> |
| <b>รวมสินทรัพย์</b>             |   | <b>488,168,733.75</b> |

หมายเหตุประกอบงบการเงินเป็นส่วนหนึ่งของงบการเงินนี้



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
งบแสดงฐานะการเงิน  
ณ สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2554

(หน่วย : บาท)

หมายเหตุ

| หนี้สิน                             |    |                  |
|-------------------------------------|----|------------------|
| หนี้สินหมุนเวียน                    |    |                  |
| เจ้าหนี้ระยะสั้น                    | 7  | 11,502,516.66    |
| ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย                  |    | 3,661,638.87     |
| รายได้แผ่นดินรอนำส่งคลัง            | 16 | 0.00             |
| เงินอุดหนุนราชการรับจากคลังระยะสั้น | 8  | 9,335,042.82     |
| เงินรับฝากระยะสั้น                  |    | 2,362,869.96     |
| หนี้สินหมุนเวียนอื่น                |    | 2,044,239.99     |
| รวมหนี้สินหมุนเวียน                 |    | 28,906,308.30    |
| หนี้สินไม่หมุนเวียน                 |    |                  |
| รายได้รอการรับรู้ระยะยาว            |    | 698,809.12       |
| เงินอุดหนุนราชการรับจากคลังระยะยาว  |    | 8,375,000.00     |
| รวมหนี้สินไม่หมุนเวียน              |    | 9,073,809.12     |
| รวมหนี้สิน                          |    | 37,980,117.42    |
| สินทรัพย์สุทธิ                      |    | 450,188,616.33   |
| สินทรัพย์สุทธิ                      |    |                  |
| ทุน                                 |    | 787,265,254.93   |
| รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสะสม  |    | - 337,076,638.60 |
| รวมสินทรัพย์สุทธิ                   |    | 450,188,616.33   |

หมายเหตุประกอบงบการเงินเป็นส่วนหนึ่งของงบการเงินนี้



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
งบรายได้และค่าใช้จ่าย  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2554

(หน่วย : บาท)

หมายเหตุ

| รายได้จากการดำเนินงาน                         |    |                  |
|---|----|------------------|
| รายได้จากรัฐบาล                               |    |                  |
| รายได้จากงบประมาณ                             | 9  | 1,280,278,487.92 |
| รายได้อื่น                                    |    | 0.00             |
| รวมรายได้จากรัฐบาล                            |    | 1,280,278,487.92 |
| รายได้จากแหล่งอื่น                            |    |                  |
| รายได้จากเงินช่วยเหลือและเงินบริจาค           |    | 558,697.30       |
| รายได้จากเงินนอกงบประมาณ                      |    | 0.00             |
| รายได้อื่น                                    |    | 214,100.00       |
| รวมรายได้จากแหล่งอื่น                         |    | 772,797.30       |
| รวมรายได้จากการดำเนินงาน                      |    | 1,281,051,285.22 |
| ค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงาน                     |    |                  |
| ค่าใช้จ่ายบุคลากร                             | 10 | 491,213,283.08   |
| ค่าบำเหน็จบำนาญ                               |    | 99,263,459.75    |
| ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม                        |    | 48,112,337.22    |
| ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง                        |    | 45,146,670.72    |
| ค่าวัสดุและค่าใช้จ่ายอื่น                     | 11 | 341,156,266.78   |
| ค่าสาธารณูปโภค                                | 12 | 91,513,147.56    |
| ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย                 | 13 | 84,929,820.47    |
| ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน                         |    | 23,433,248.06    |
| ค่าใช้จ่ายอื่น                                |    | 108,748,135.11   |
| รวมค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงาน                  |    | 1,333,516,368.75 |
| รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงาน |    | - 52,465,083.53  |

หมายเหตุประกอบงบการเงินเป็นส่วนหนึ่งของงบการเงินนี้





สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
งบรายได้และค่าใช้จ่าย (ต่อ)  
สำหรับปี ลสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2554

(หน่วย : บาท)

หมายเหตุ

| รายได้/ค่าใช้จ่ายที่ไม่เกิดจากการดำเนินงาน           |                        |
|--|------------------------|
| กำไร/ขาดทุนสุทธิจากการจำหน่ายสินทรัพย์               | - 162,658.66           |
| รายการอื่นๆ ที่ไม่เกิดจากการดำเนินงาน                | - 580,626.02           |
| <b>รวมรายได้/ค่าใช้จ่ายที่ไม่เกิดจากการดำเนินงาน</b> | <b>- 743,284.68</b>    |
| รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายจากกิจกรรมตามปกติ      | - 53,208,368.21        |
| รายการพิเศษ  | - 189.95               |
| <b>รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิ</b>           | <b>- 53,208,558.16</b> |

หมายเหตุประกอบงบการเงินเป็นส่วนหนึ่งของงบการเงินนี้



**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**  
**หมายเหตุประกอบงบการเงิน**  
**สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2554**

**หมายเหตุที่ 1 – สรุปนโยบายการบัญชีที่สำคัญ**

**1.1 หลักเกณฑ์ในการจัดทำงบการเงิน**

งบการเงินนี้จัดทำขึ้นตามเกณฑ์คงค้าง ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดในหลักการและนโยบายบัญชี สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ฉบับที่ 2 ตามประกาศกระทรวงการคลัง เมื่อวันที่ 6 มกราคม 2546 การจัดประเภทและการแสดงรายการในงบการเงินถือปฏิบัติตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0423.2/ว 410 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2551 เรื่องรูปแบบรายงานการเงินของหน่วยงานภาครัฐ

**1.2 หน่วยงานที่เสนอรายงาน**

งบการเงินนี้เป็นการแสดงภาพรวมในระดับกรม ซึ่งประกอบด้วย หน่วยงานส่วนกลาง ซึ่งรวมรายการทางบัญชีที่เกิดขึ้นของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ/ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต รวม 13 แห่ง ได้แก่ สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย (กรุงริยาด) สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย สาขาเมืองเจดดาห์ สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) (ไทเป) สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) สาขาเมืองเกาสง สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล ฝ่ายแรงงานประจำคณะทูตถาวร ประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี และหน่วยงานในส่วนภูมิภาค สำนักงานแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด (จังหวัดที่ 76 คือ จังหวัดบึงกาฬ เริ่มเปิดดำเนินการในปี พ.ศ. 2554) ภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

**1.3 การนำเงินส่งคลังของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ**

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ปฏิบัติตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0526.7/6051 ลงวันที่ 24 มีนาคม 2542 เงินเหลือจ่ายเมื่อสิ้นปีงบประมาณในการนำส่งคลังดำเนินการได้ 2 วิธี คือ วิธีที่ 1 โอนตัวเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคาร หรือวิธีที่ 2 แจ้งขอเบิกหักผลส่งกับเงินงบประมาณรายจ่ายงวดต่อไป

**1.4 ขอบเขตของข้อมูลในรายงาน**

รายการที่ปรากฏในงบการเงิน รวมถึงสินทรัพย์ หนี้สิน รายได้ และค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นของรัฐบาลในภาพรวม แต่ให้หน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบในการดูแลรักษาและบริหารจัดการให้แก่รัฐบาลภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และรวมถึงสินทรัพย์ หนี้สิน รายได้ และค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นของหน่วยงานที่ใช้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของหน่วยงานเอง ไม่ว่ารายการดังกล่าวจะเป็นรายการที่เกิดจากเงินในงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ ซึ่งเป็นรายการที่เกิดขึ้นทั้งสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ 13 แห่ง และหน่วยงานในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



### 1.5 การรับรู้รายได้

- รายได้จากเงินงบประมาณรับรู้เมื่อได้รับอนุมัติคำขอเบิกเงินจากกรมบัญชีกลาง
- รายได้เงินนอกงบประมาณรับรู้เมื่อเกิดรายได้
- รายได้แผ่นดินรับรู้เมื่อได้รับเงิน

รายได้แผ่นดินประเภทภาษีแสดงในงบการเงินด้วยยอดสุทธิจากการจ่ายคืนภาษีแล้ว  
รายได้แผ่นดินแสดงเป็นรายการต่างหากจากรายได้และค่าใช้จ่ายจากกิจกรรมปกติ  
ของหน่วยงานในงบรายได้และค่าใช้จ่าย

### 1.6 วัสดุคงเหลือ

ส่วนกลางใช้นโยบายเกี่ยวกับการบันทึกเป็นค่าใช้จ่าย

ส่วนภูมิภาคใช้นโยบายเกี่ยวกับการบันทึกเป็นค่าใช้จ่าย 51 จังหวัด และสินทรัพย์ 25 จังหวัด

### 1.7 ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์

- ที่ดิน แสดงในราคาประเมิน ส่วนใหญ่เป็นที่ดินราชพัสดุที่อยู่ในความดูแลของกรมธนารักษ์
- อาคาร แสดงในราคาทุนหักค่าเสื่อมราคาสะสม ประกอบด้วย อาคารที่หน่วยงานมีกรรมสิทธิ์ และอาคารที่หน่วยงานไม่มีกรรมสิทธิ์แต่ได้ครอบครองและนำมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน
- อุปกรณ์ แสดงในราคาทุนหักค่าเสื่อมราคาสะสม
- อุปกรณ์ที่ได้มาก่อนปี 2540 ไม่นำมาบันทึกบัญชี แต่บันทึกไว้ในทะเบียนคุมสินทรัพย์
- อุปกรณ์ที่ได้มาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2540-2545 บันทึกเฉพาะที่มีมูลค่าตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป
- อุปกรณ์ที่ได้มาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2546 เป็นต้นไป บันทึกเฉพาะที่มีมูลค่าตั้งแต่ 5,000 บาทขึ้นไป

### 1.8 สินทรัพย์ไม่มีตัวตน

- แสดงในราคาทุนหักค่าตัดจำหน่ายสะสม

### 1.9 ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย

- ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่ายคำนวณจากราคาทุนของอาคารและอุปกรณ์ และสินทรัพย์ไม่มีตัวตนโดยวิธีเส้นตรง ตามอายุการใช้งานโดยประมาณของสินทรัพย์ ดังนี้

อาคารและสิ่งปลูกสร้าง 15 – 40 ปี

อุปกรณ์ 2 – 12 ปี

โปรแกรมคอมพิวเตอร์ 2 – 15 ปี





สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
หมายเหตุประกอบงบการเงิน  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2554

(หน่วย : บาท)

**หมายเหตุที่ 2 – เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด**

|   |                             |
|---|-----------------------------|
| เงินสดในมือ                               | 0.00                        |
| เงินฝากสถาบันการเงิน                      | 4,881,219.17                |
| เงินฝากคลัง                               | 2,412,503.40                |
| รายการเทียบเท่าเงินสดอื่น                 | 8,375,000.00                |
| <b>รวม เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด</b> | <b><u>15,668,722.57</u></b> |

**หมายเหตุที่ 3 – ลูกหนี้ระยะสั้น**

|                            |                             |
|----------------------------|-----------------------------|
| ลูกหนี้เงินยืมในงบประมาณ   | 27,320,127.86               |
| ลูกหนี้เงินยืมนอกงบประมาณ  | 0.00                        |
| เงินจำล่งหน้า              | 3,867,829.99                |
| <b>รวม ลูกหนี้ระยะสั้น</b> | <b><u>31,187,957.85</u></b> |

**หมายเหตุที่ 4 – สินค้าและวัสดุคงเหลือ**

|                                  |                            |
|----------------------------------|----------------------------|
| วัสดุคงเหลือ                     | 1,334,308.58               |
| <b>รวม สินค้าและวัสดุคงเหลือ</b> | <b><u>1,334,308.58</u></b> |

**หมายเหตุที่ 5 – ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ (สุทธิ)**

|  |                              |
|--|------------------------------|
| อาคารและสิ่งปลูกสร้าง                      | 852,923,870.59               |
| หัก ค่าเสื่อมราคาสะสม                      | - 506,367,912.11             |
| อาคาร และสิ่งปลูกสร้าง (สุทธิ)             | <u>346,555,958.48</u>        |
| อุปกรณ์                                    | 457,144,869.08               |
| หัก ค่าเสื่อมราคาสะสม                      | - 382,551,016.52             |
| อุปกรณ์ (สุทธิ)                            | <u>74,593,852.56</u>         |
| <b>รวม ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ (สุทธิ)</b> | <b><u>421,149,811.04</u></b> |



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
หมายเหตุประกอบงบการเงิน  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2554

(หน่วย : บาท)

**หมายเหตุที่ 6 – สินทรัพย์ไม่มีตัวตน (สุทธิ)**

|  |                     |
|--|---------------------|
| โปรแกรมคอมพิวเตอร์                     | 42,604,384.83       |
| หัก ค่าตัดจำหน่ายสะสม                  | - 36,616,409.05     |
| โปรแกรมคอมพิวเตอร์ (สุทธิ)             | 5,987,975.78        |
| <b>รวม สินทรัพย์ไม่มีตัวตน (สุทธิ)</b> | <b>5,987,975.78</b> |

**หมายเหตุที่ 7 – เจ้าหนี้ระยะสั้น**

|                             |                      |
|-----------------------------|----------------------|
| เจ้าหนี้การค้า-ภายนอก       | 11,423,375.83        |
| รับสินค้า/ใบสำคัญ           | 0.00                 |
| เจ้าหนี้อื่น-หน่วยงานรัฐ    | 79,140.83            |
| <b>รวม เจ้าหนี้ระยะสั้น</b> | <b>11,502,516.66</b> |

**หมายเหตุที่ 8 – เงินทดรองราชการรับจากคลังระยะสั้น**

|  |                     |
|--|---------------------|
| เงินทดรองอื่น                                | 9,335,042.82        |
| <b>รวม เงินทดรองราชการรับจากคลังระยะสั้น</b> | <b>9,335,042.82</b> |

**หมายเหตุที่ 9 – รายได้จากงบประมาณ**

|                                |                         |
|--------------------------------|-------------------------|
| รายได้จากงบบุคลากร             | 360,461,634.97          |
| รายได้จากงบดำเนินงาน           | 421,210,536.13          |
| รายได้จากงบลงทุน               | 32,669,704.80           |
| รายได้จากงบอุดหนุน             | 23,493,248.06           |
| รายได้จากงบกลาง                | 243,351,995.29          |
| รายได้จากงบรายจ่ายอื่น         | 220,868,267.63          |
| รายได้จากเงินกู้รัฐบาล         | 4,660.97                |
| หัก เบิกเกินส่งคืนเงินงบประมาณ | - 21,781,559.93         |
| <b>รวม รายได้จากงบประมาณ</b>   | <b>1,280,278,487.92</b> |



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
หมายเหตุประกอบงบการเงิน  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2554

(หน่วย : บาท)

**หมายเหตุที่ 10 – ค่าใช้จ่ายบุคลากร**

|                              |                              |
|------------------------------|------------------------------|
| เงินเดือน                    | 236,321,633.18               |
| เงินประจำตำแหน่ง             | 682,387.10                   |
| ค่าจ้างประจำ                 | 93,711,647.86                |
| ค่าจ้างชั่วคราว              | 11,945,125.12                |
| เงินรางวัลประจำปี            | 3,901,061.71                 |
| ค่ารักษาพยาบาล               | 29,056,360.64                |
| ค่าใช้จ่ายบุคลากรอื่น        | 115,595,067.47               |
| <b>รวม ค่าใช้จ่ายบุคลากร</b> | <b><u>491,213,283.08</u></b> |

**หมายเหตุที่ 11 – ค่าวัสดุและค่าใช้สอย**

|                                 |                              |
|---------------------------------|------------------------------|
| ค่าวัสดุ                        | 31,360,741.84                |
| ค่าซ่อมแซมและบำรุงรักษา         | 7,651,709.24                 |
| ค่าแก๊สและน้ำมันเชื้อเพลิง      | 7,626,485.76                 |
| ค่าจ้างเหมาบริการ               | 144,132,268.80               |
| ค่าใช้จ่ายอื่น                  | 150,385,061.14               |
| <b>รวม ค่าวัสดุและค่าใช้สอย</b> | <b><u>341,156,266.78</u></b> |

**หมายเหตุที่ 12 – ค่าสาธารณูปโภค**

|                           |                             |
|---------------------------|-----------------------------|
| ค่าไฟฟ้า                  | 11,888,460.58               |
| ค่าน้ำประปา               | 657,162.88                  |
| ค่าสาธารณูปโภคอื่น        | 78,967,524.10               |
| <b>รวม ค่าสาธารณูปโภค</b> | <b><u>91,513,147.56</u></b> |

**หมายเหตุที่ 13 – ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย**

|  |                             |
|--|-----------------------------|
| อาคารและสิ่งปลูกสร้าง                    | 48,487,265.22               |
| อุปกรณ์                                  | 34,053,864.68               |
| สินทรัพย์ไม่มีตัวตน                      | 2,388,690.57                |
| <b>รวม ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย</b> | <b><u>84,929,820.47</u></b> |





สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
หมายเหตุประกอบงบการเงิน  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2554

หมายเหตุที่ 14 – รายงานฐานะเงินงบประมาณรายจ่ายปีปัจจุบัน (2554)

| รายการ  | งบสุทธิ               | การสำรองเงิน        | ใบสั่งซื้อ/สัญญา     | เบิกจ่าย              | คงเหลือ           |
|---|-----------------------|---------------------|----------------------|-----------------------|-------------------|
| <b>แผนงบประมาณ : พัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน</b>                       |                       |                     |                      |                       |                   |
| <b>ผลผลิต : การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน</b>         |                       |                     |                      |                       |                   |
| งบบุคลากร   | 164,964,000.00        | -                   | 14,400,000.00        | 150,532,812.73        | 31,187.27         |
| งบดำเนินงาน   | 135,769,575.00        | 2,000,000.00        | 50,409.24            | 133,277,811.38        | 441,354.38        |
| งบลงทุน   | 4,109,965.00          | 118,000.00          | 611,176.50           | 3,378,654.53          | 2,133.97          |
| งบรายจ่ายอื่น   | 187,475,723.37        | 178,000.00          | 1,588,868.60         | 185,600,344.56        | 108,510.21        |
| <b>รวม</b>  | <b>492,319,263.37</b> | <b>2,296,000.00</b> | <b>16,650,454.34</b> | <b>472,789,623.20</b> | <b>583,185.83</b> |
| <b>แผนงบประมาณ : พัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน</b>                       |                       |                     |                      |                       |                   |
| <b>ผลผลิต : ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน</b> |                       |                     |                      |                       |                   |
| งบบุคลากร   | 122,650,900.00        | -                   | 11,000,000.00        | 111,237,406.88        | 413,493.12        |
| งบดำเนินงาน   | 127,295,077.00        | -                   | 2,505,510.43         | 124,625,065.68        | 164,500.89        |
| งบลงทุน   | 18,231,107.00         | 156,400.00          | 3,509,158.50         | 14,536,386.40         | 29,162.10         |
| งบรายจ่ายอื่น   | 7,438,138.63          | 922,000.00          | -                    | 6,470,882.46          | 45,256.17         |
| <b>รวม</b>  | <b>275,615,222.63</b> | <b>1,078,400.00</b> | <b>17,014,668.93</b> | <b>256,869,741.42</b> | <b>652,412.28</b> |
| <b>แผนงบประมาณ : พัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน</b>                       |                       |                     |                      |                       |                   |
| <b>ผลผลิต : ส่งเสริมการขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ</b>     |                       |                     |                      |                       |                   |
| งบบุคลากร   | 127,924,300.00        | -                   | 29,600,000.00        | 98,323,219.04         | 1,080.96          |
| งบดำเนินงาน   | 110,567,258.00        | -                   | 17,223.50            | 110,549,658.31        | 376.19            |
| งบลงทุน   | 14,275,865.00         | 127,500.00          | 4,713,216.00         | 9,433,996.57          | 1,152.43          |
| งบอุดหนุน   | 23,433,250.00         | -                   | -                    | 23,433,248.06         | 1.94              |
| งบรายจ่ายอื่น   | 21,494,241.00         | 500,000.00          | 1,431,000.00         | 19,409,888.87         | 153,352.13        |
| <b>รวม</b>  | <b>297,694,914.00</b> | <b>627,500.00</b>   | <b>35,761,439.50</b> | <b>261,150,010.85</b> | <b>155,963.65</b> |
| <b>เงินเบิกแทนสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี</b>                            |                       |                     |                      |                       |                   |
| งบบุคลากร   | 2,619,300.00          | -                   | -                    | 2,550,616.13          | 68,683.87         |
| งบดำเนินงาน   | 765,600.00            | -                   | -                    | 754,349.24            | 11,250.76         |
| <b>รวม</b>  | <b>3,384,900.00</b>   | <b>-</b>            | <b>-</b>             | <b>3,304,965.37</b>   | <b>79,934.63</b>  |



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
หมายเหตุประกอบงบการเงิน  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2554

หมายเหตุที่ 14 – รายงานฐานะเงินงบประมาณรายจ่ายปีปัจจุบัน (2554)

| รายการ   | งบสุทธิ                 | การสำรองเงิน        | ใบสั่งซื้อ/สัญญา     | เบิกจ่าย                | คงเหลือ             |
|--|-------------------------|---------------------|----------------------|-------------------------|---------------------|
| <b>เงินเบิกแทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</b>                |                         |                     |                      |                         |                     |
| งบดำเนินงาน  | 19,260,886.00           | -                   | 1,745,284.00         | 17,515,602.00           | -                   |
| <b>รวม</b>   | <b>19,260,886.00</b>    | <b>-</b>            | <b>1,745,284.00</b>  | <b>17,515,602.00</b>    | <b>-</b>            |
| <b>เงินเบิกแทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</b>                          |                         |                     |                      |                         |                     |
| งบดำเนินงาน  | 2,341,720.62            | -                   | 103,227.62           | 2,238,493.00            | -                   |
| <b>รวม</b>   | <b>2,341,720.62</b>     | <b>-</b>            | <b>103,227.62</b>    | <b>2,238,493.00</b>     | <b>-</b>            |
| <b>เงินเบิกแทนกรมการจัดหางาน</b>                               |                         |                     |                      |                         |                     |
| งบดำเนินงาน  | 24,918,541.95           | -                   | 2,001,553.95         | 22,916,988.00           | -                   |
| <b>รวม</b>   | <b>24,918,541.95</b>    | <b>-</b>            | <b>2,001,553.95</b>  | <b>22,916,988.00</b>    | <b>-</b>            |
| <b>เงินเบิกแทนกรมพลศึกษา</b>                                   |                         |                     |                      |                         |                     |
| งบเงินอุดหนุน  | 60,000.00               | -                   | -                    | 60,000.00               | -                   |
| <b>รวม</b>   | <b>60,000.00</b>        | <b>-</b>            | <b>-</b>             | <b>60,000.00</b>        | <b>-</b>            |
| <b>เงินเบิกแทนกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ</b>                  |                         |                     |                      |                         |                     |
| งบรายจ่ายอื่น  | 387,000.00              | -                   | -                    | 386,820.00              | 180.00              |
| <b>รวม</b>   | <b>387,000.00</b>       | <b>-</b>            | <b>-</b>             | <b>386,820.00</b>       | <b>180.00</b>       |
| <b>เงินเบิกแทนสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด</b> |                         |                     |                      |                         |                     |
| งบรายจ่ายอื่น  | 250,000.00              | -                   | -                    | 221,711.13              | 28,288.87           |
| <b>รวม</b>   | <b>250,000.00</b>       | <b>-</b>            | <b>-</b>             | <b>221,711.13</b>       | <b>28,288.87</b>    |
| <b>รวมงบประมาณ</b>   | <b>1,065,629,400.00</b> | <b>4,001,900.00</b> | <b>69,426,562.77</b> | <b>990,809,375.47</b>   | <b>1,391,561.76</b> |
| <b>รวมงบประมาณเบิกแทนกัน</b>                                   | <b>50,603,048.57</b>    | <b>-</b>            | <b>3,850,065.57</b>  | <b>46,644,579.50</b>    | <b>108,403.50</b>   |
| <b>รวม</b>   | <b>1,116,232,448.57</b> | <b>4,001,900.00</b> | <b>73,276,628.34</b> | <b>1,037,453,954.97</b> | <b>1,499,965.26</b> |



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
หมายเหตุประกอบงบการเงิน  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2554

หมายเหตุที่ 15 – รายงานฐานะเงินงบประมาณรายจ่ายปีก่อน

| รายการ   | เงินกันไว้เบิกเหลือในปี (สุทธิ) | เบิกจ่าย             | คงเหลือ              |
|--|---------------------------------|----------------------|----------------------|
| <b>งบประมาณ 2552</b>   |                                 |                      |                      |
| แผนงบประมาณ : พัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน   |                                 |                      |                      |
| ผลผลิต : ระบบข้อมูลเตือนภัย และระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน                                   |                                 |                      |                      |
| งบลงทุน (PO)   | 3,045,700.00                    | 3,045,700.00         | -                    |
| งบรายจ่ายอื่น (PO)   | 900,000.00                      | 900,000.00           | -                    |
| งบรายจ่ายอื่น  | 756,919.80                      | 755,000.00           | 1,919.80             |
| <b>รวม</b>   | <b>4,702,619.80</b>             | <b>4,700,700.00</b>  | <b>1,919.80</b>      |
| แผนงบประมาณ : พัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน   |                                 |                      |                      |
| ผลผลิต : ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงาน                                 |                                 |                      |                      |
| งบบุคลากร  | 317,491.18                      | 317,491.18           | -                    |
| งบดำเนินงาน (PO)   | 450,000.00                      | 450,000.00           | -                    |
| งบลงทุน  | 825,788.16                      | 825,271.15           | 517.01               |
| <b>รวม</b>   | <b>1,593,279.34</b>             | <b>1,592,762.33</b>  | <b>517.01</b>        |
| <b>งบประมาณ 2553</b>   |                                 |                      |                      |
| แผนงบประมาณ : พัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน   |                                 |                      |                      |
| ผลผลิต : มาตรการแนวทางเพื่อขยายระบบการคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานนอกระบบและผู้สูงอายุ และคนพิการ |                                 |                      |                      |
| งบรายจ่ายอื่น (PO)   | 369,200.00                      | 369,200.00           | -                    |
| <b>รวม</b>   | <b>369,200.00</b>               | <b>369,200.00</b>    | <b>-</b>             |
| แผนงบประมาณ : พัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน   |                                 |                      |                      |
| ผลผลิต : การพัฒนาข้อเสนอแผนยุทธศาสตร์ และระบบการบริหารแรงงาน                                   |                                 |                      |                      |
| งบดำเนินงาน (PO)   | 7,531,474.00                    | 7,531,474.00         | -                    |
| <b>รวม</b>   | <b>7,531,474.00</b>             | <b>7,531,474.00</b>  | <b>-</b>             |
| แผนงบประมาณ : พัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน   |                                 |                      |                      |
| ผลผลิต : ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงาน                                 |                                 |                      |                      |
| งบดำเนินงาน  | 10,000,000.00                   | -                    | 10,000,000.00        |
| <b>รวม</b>   | <b>10,000,000.00</b>            | <b>-</b>             | <b>10,000,000.00</b> |
| <b>รวม</b>   | <b>24,196,573.14</b>            | <b>14,194,136.33</b> | <b>10,002,436.81</b> |





สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
หมายเหตุประกอบงบการเงิน  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2554

(หน่วย : บาท)

หมายเหตุที่ 16 - รายงานรายได้แผ่นดิน

รายได้แผ่นดินที่จัดเก็บ

รายได้แผ่นดิน-ภาษี

|               |      |
|---------------|------|
| ภาษีอื่น      | 0.00 |
| รวมรายได้ภาษี | 0.00 |

รายได้แผ่นดิน-นอกจากภาษี

|                                |              |
|--------------------------------|--------------|
| รายได้จากการขายสินค้าและบริการ | 195,968.00   |
| รายได้อื่น                     | 5,991,436.72 |
| รวมรายได้นอกจากภาษี            | 6,187,404.72 |

รวมรายได้แผ่นดินที่จัดเก็บ 6,187,404.72

หัก รายได้แผ่นดินถอนคืนและจัดสรรตามกฎหมาย 0.00

รายได้แผ่นดินสุทธิจากยอดถอนคืนและจัดสรรตามกฎหมาย 6,187,404.72

รายได้แผ่นดินนำส่งคลัง - 6,187,714.48

- 309.76

