

# รายงานประจำปี 2553

## สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน





## คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวง เป็นแผนปฏิบัติ ได้ปฏิบัติภารกิจในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552 – 2555 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติราชการตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการ พ.ศ. 2553 รวมถึงนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายเฉลิมชัย ศรีอ่อน) ทั้งนี้ เพื่อผลักดัน ให้การดำเนินงานด้านแรงงานส่งผลถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นการประชาสัมพันธ์เชิญชวน ให้แรงงานนอกระบบเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 การส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ รวมไปถึงผู้ประสบภัย ธรรมชาติและวิกฤติเศรษฐกิจ ภายใต้โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ด้านอาชีพ การให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนทั่วไป เช่น โครงการกระทรวงแรงงานพบประชาชน การให้บริการ ของกระทรวงแรงงานผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน การเสริมสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานเป็นผู้สื่อสารงาน ของกระทรวงแรงงานลงสู่พื้นที่ นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ยังได้สนับสนุนการเข้ามามีส่วนร่วมของ ประชาชนในด้านแรงงาน โดยการเปิดรับฟังความคิดเห็นของนายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชน ทั้งเรื่องอัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน อัตราส่วนการจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน เป็นต้น

ในด้านการบริหารจัดการองค์กรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพ บุคลากรแก่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน การเสริมสร้าง จริยธรรมเพื่อคุณภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร รวมถึงการพัฒนา/เพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศต่าง ๆ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้สามารถนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์สถานการณ์ ด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว มีความทันสมัย

การจัดทำเอกสารรายงานประจำปี 2553 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฉบับนี้ สำเร็จด้วยการสนับสนุนของ ผู้บริหารระดับสูง และทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในการสนับสนุนข้อมูลเพื่อจัดทำรายงาน ฉบับนี้เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารรายงานประจำปี 2553 สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประชาชนผู้สนใจทั่วไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



## ค่านิยมร่วมของกระทรวงแรงงาน (MoL PLS)

**P** มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

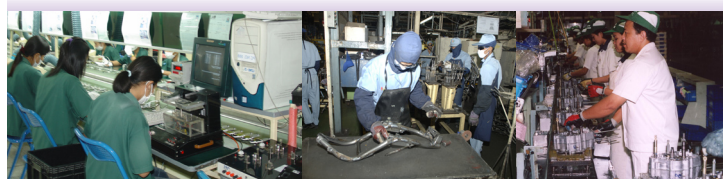
**L** ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)

**S** มีจิตบริการ (Service mind)



# สารบัญ

	หน้า
<b>ส่วนที่ 1 ข้อมูลภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</b>	
แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	9
วิสัยทัศน์	9
พันธกิจ	9
ภารกิจ	9
ประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิรูปราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552 – 2555 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	10
ผังแสดงความเชื่อมโยงของแผนปฏิรูปราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552 – 2555 ระหว่างยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน กับยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	11
โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	12
กรอบอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสำนักงานรัฐมนตรี	14
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2553 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	15
<b>ส่วนที่ 2 ผลการปฏิรูปราชการตามแผนปฏิรูปราชการ 4 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</b>	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างขีดความสามารถในการวิเคราะห์และความชำนาญการ	19
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสารสนเทศและข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ และการบริการด้านแรงงาน	56
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างการประสานงานระหว่างหน่วยงานและความเข้มแข็ง ให้เครือข่ายการบริหารจัดการแรงงานทั้งในและต่างประเทศ	66
<b>ส่วนที่ 3 ผลการปฏิรูปราชการตามคำรับรองการปฏิรูปราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553</b>	
ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิรูปราชการตามคำรับรองการปฏิรูปราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	97



ส่วนที่ 4 รายงานการเงิน

รายงานการเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

105

ภาคผนวก



## ส่วนที่ 1

# ข้อมูลภาพรวมของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน





## แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

### วิสัยทัศน์

“ เป็นศูนย์กลางบริหารจัดการให้กำลังแรงงาน มีงานทำ มีศักยภาพ มีหลักประกัน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ”

### พันธกิจ

1. ศึกษาวิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อกำหนดนโยบาย
2. พัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงานแบบบูรณาการ
3. พัฒนาการให้บริการแก่แรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
4. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์
5. ส่งเสริม สนับสนุน ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการบริหารจัดการด้านแรงงาน

### ภารกิจ

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. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่าและสมประโยชน์
5. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
7. ดูแลประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ
9. วิจัยและพัฒนาด้านแรงงาน
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

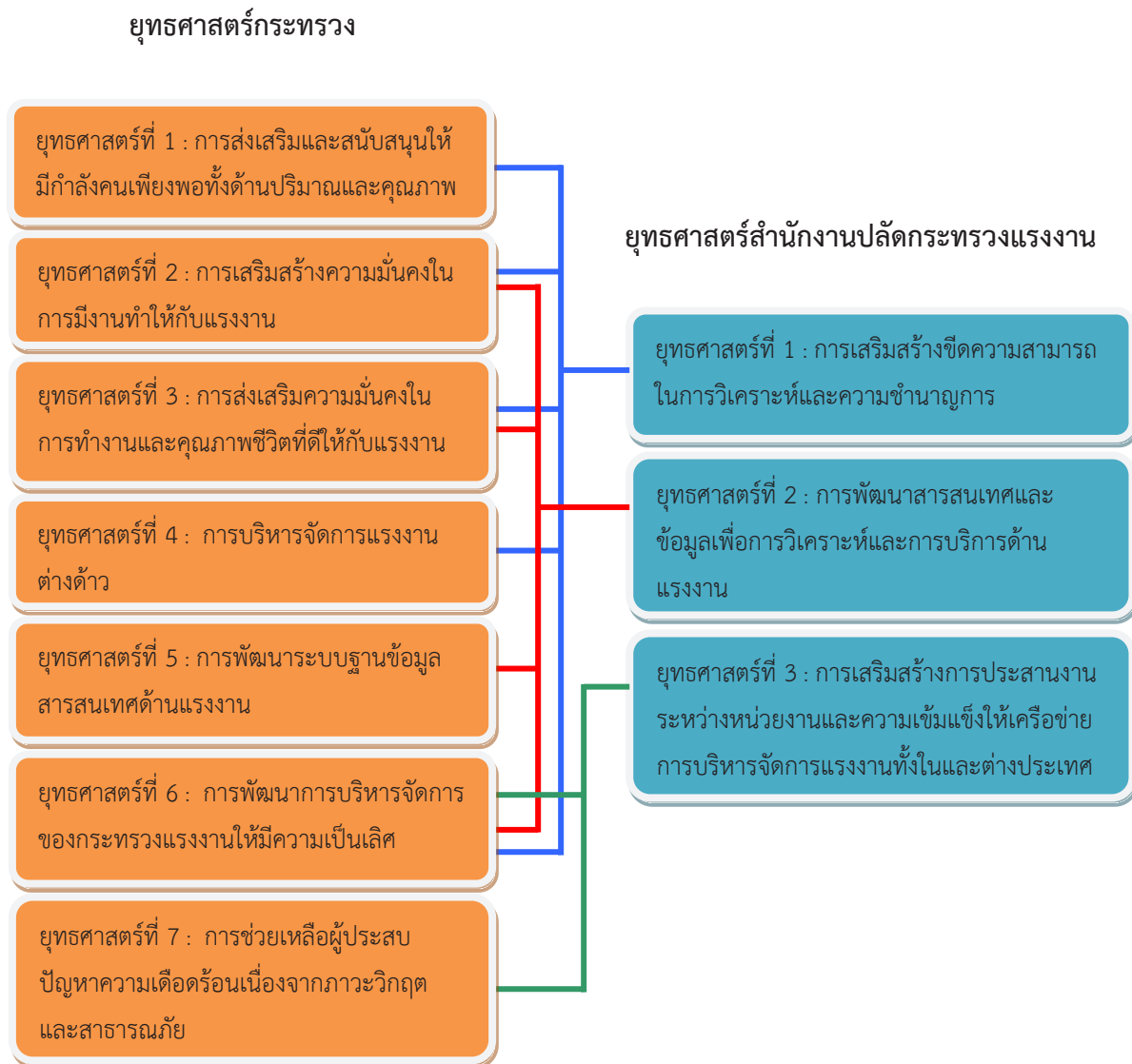




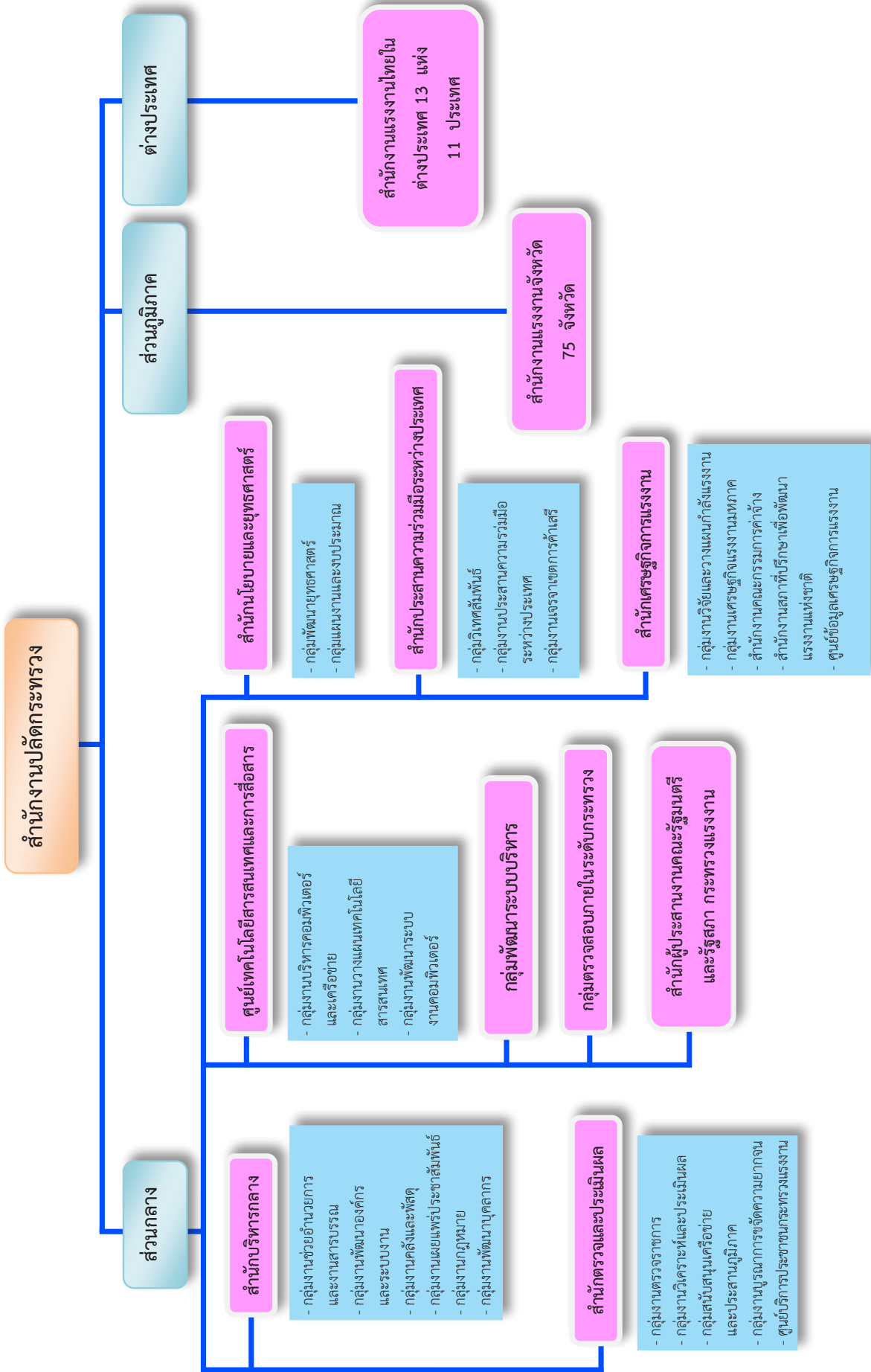
ประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2552 – 2555 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



ผังแสดงความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2552 -2555 ระหว่างยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน  
กับยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



## โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



## ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย

สำนักบริหารกลาง ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักตรวจและประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ และสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน ทั้งนี้ มีหน่วยงานที่รายงานตรงต่อปลัดกระทรวงแรงงานอีก 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง และสำนักผู้ประสานงานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา

## ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด

## หน่วยงานในต่างประเทศ ประกอบด้วย

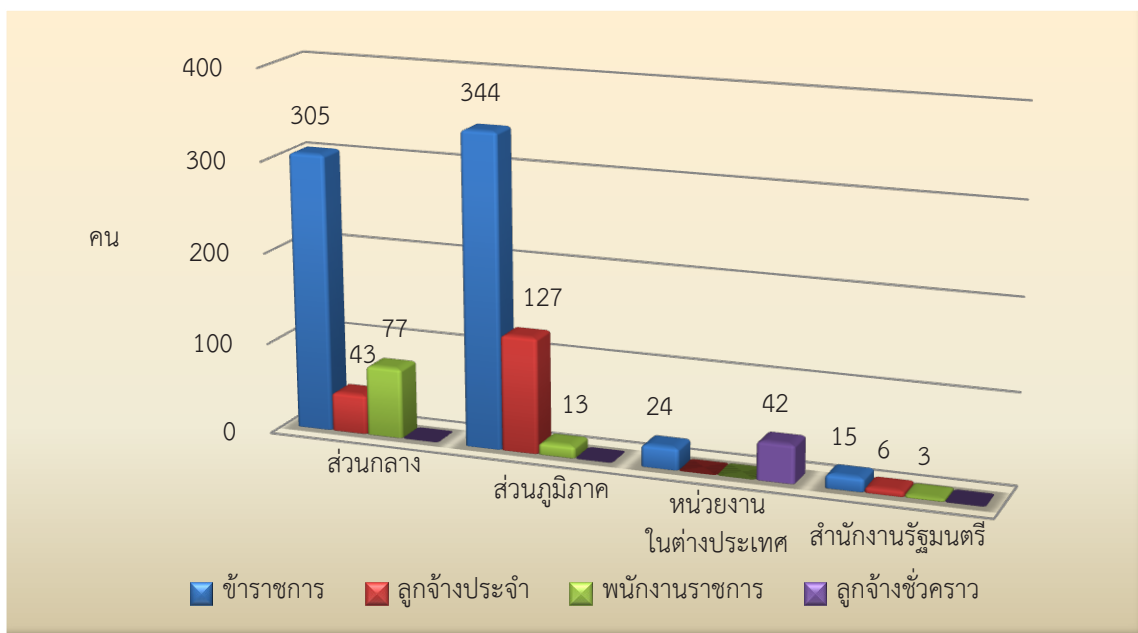
สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ 11 ประเทศ 13 แห่ง ได้แก่ ประเทศซาอุดีอาระเบีย (เจดดาห์ และริยาด) ญี่ปุ่น อังกวง ไต้หวัน (ไทเป และเกาสง) สิงคโปร์ บูรไน มาเลเซีย ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล ฝ่ายแรงงานประจำคณะทูตถาวรประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา สมาพันธรัฐสวิส ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี



## กรอบอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี

หน่วยงาน ประเภท	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			สำนักงาน รัฐมนตรี	รวม
	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	ต่างประเทศ	ส่วนกลาง	
ข้าราชการ	305	344	24	15	688
ลูกจ้างประจำ	43	127	-	6	176
พนักงานราชการ	77	13	-	3	93
ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	42	-	42
รวม	425	484	66	24	999

แผนภูมิแสดงอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสำนักงานรัฐมนตรี



ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2553

ที่มา : กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและระบบงาน สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน





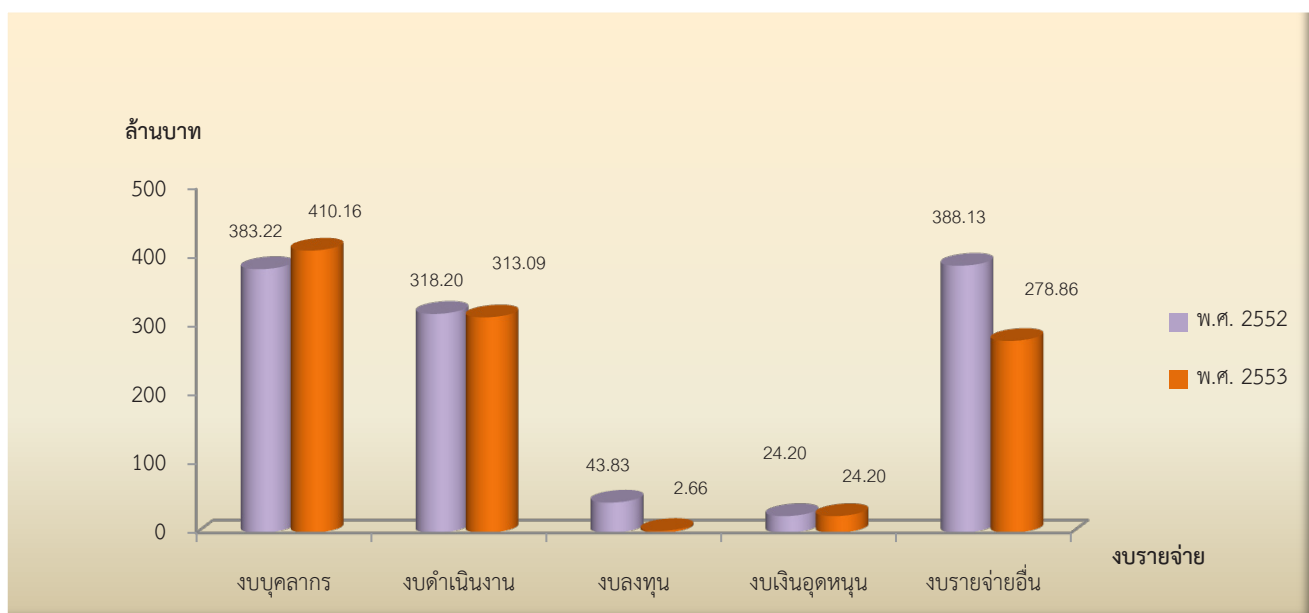
## งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2553 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วย : ล้านบาท

งบรายจ่าย	ปี 2552	ปี 2553	เพิ่ม/ลด	คิดเป็นร้อยละ
งบบุคลากร	383.2203	410.1644	26.9441	7.03
งบดำเนินงาน	318.2047	313.0850	-5.1197	-1.61
งบลงทุน	43.8320	2.6620	-41.1700	-93.93
งบเงินอุดหนุน	24.2000	24.2000	-	-
งบรายจ่ายอื่น	388.1316	278.8615	-109.2701	-28.15
รวม	1,157.5886	1,028.9729	-128.6157	-11.11

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 1,028.9729 ล้านบาท ลดลงจากงบประมาณปี พ.ศ. 2552 จำนวน 128.6157 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 11.11

### แผนภูมิเปรียบเทียบงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2552 และ พ.ศ. 2553 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน





## ส่วนที่ 2

# ผลการปฏิบัติราชการ ตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน







## ผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552 – 2555 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552 – 2555 โดยนำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552 – 2555 เป็นหลักในการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการต่าง ๆ จำนวน 3 ยุทธศาสตร์ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างขีดความสามารถในการวิเคราะห์และความชำนาญการ

การเสริมสร้างขีดความสามารถในการวิเคราะห์และความชำนาญการ เป็นยุทธศาสตร์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญและมุ่งส่งเสริม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงาน และยังส่งผลต่อเนื่องในการพัฒนาระบบแรงงานไทย ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง การเพิ่มขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนายุทธศาสตร์แรงงานนอกระบบ แผนการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุและคนพิการ ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมสำคัญ ๆ ภายใดยุทธศาสตร์ที่ 1 ดังนี้

#### 1. การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน โดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เพื่อการบริหารและพัฒนาแรงงาน และมาตรการแก้ไข รวมถึงเพื่อให้เกิดความร่วมมือจากไตรภาคี ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐทั้งภายในและภายนอก ภาคเอกชนทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง ในการปรึกษาหารือและระดมความคิดเห็น ตลอดจนประสานงานเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดี โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

##### 1.1 การสรรหากรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 15

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 14 ได้ครบวาระการดำรงตำแหน่ง เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2552 กระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดใหม่ (ชุดที่ 15) โดยในส่วนหนึ่งของกระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 15 ซึ่งประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม





เลขาธิการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ รองผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน เป็นกรรมการ และผู้อำนวยการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เป็นเลขานุการ ในส่วนของการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยรับผิดชอบการเลือกตั้ง ซึ่งผลการสรรหาและการเลือกตั้ง สรุปได้ ดังนี้

1) การสรรหากรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลที่มาจากข้าราชการประจำ หน่วยงานทั้ง 4 หน่วยงาน มีหนังสือตอบยินยอมผู้แทนเข้าร่วมเป็นกรรมการ ได้แก่

(1) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มอบ นางสาวรณิ คำมัน รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(2) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มอบ นายอภิมุข สุขประสิทธิ์ กรรมการร่างกฎหมายประจำ (นิติกร 10 ชข.) (นักกฎหมายกฤษฎีกาทรงคุณวุฒิ)

(3) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มอบ ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ รองผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์

(4) สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มอบ นางสุทธินีย์ พุ่มกา ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

(5) สำหรับผู้แทนในส่วนของกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความเห็นชอบมอบรองปลัดกระทรวงแรงงาน ที่กำกับดูแลงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์

2) กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านตอบรับ เข้าร่วมเป็นกรรมการ ได้แก่

(1) นายศิริศักดิ์ จันทรจรัสวัฒน์ อธิบดีรองปลัดกระทรวงแรงงาน

(2) นายสมชาติ เลขาลาวณิชย์ อธิบดีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(3) ดร.ชุมพล พรประภา ประธานกรรมการบริษัท เอส.พี.อินเตอร์เนชั่นแนล และบริษัทในเครือ

(4) รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

(5) ผศ.ดร.ธนวรรณ พลวิชัย คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

3) กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีหนังสือรายงานผลการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ดังนี้

#### กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

(1) นายศักดิ์สิทธิ์ เฉลิมวงศาเวช สมาคมนายจ้างธุรกิจการค้าอุปกรณ์ก่อสร้าง

(2) นายสุวิทย์ ดาราสีขันธ์ สมาคมนายจ้างตัดเย็บเครื่องนุ่งห่มไทย

(3) นายพลพัฒน์ กรรณสูต สมาคมนายจ้างผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหาร

(4) นายคมกฤษณ์ กิตติจำเริญ สมาคมนายจ้างผู้ประกอบการค้าอู๋มเนียม

(5) นายหิน นววงศ์ สมาคมนายจ้างอุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ

#### กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

(1) นายสุพจน์ ฉิมท้วม สหภาพแรงงานธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน

(2) นายสืบศักดิ์ โสอุตร สหภาพแรงงานผลิตภัณฑ์แก้วแห่งประเทศไทย

(3) นายเชาว์ คล้ายเจริญ สหภาพแรงงานผลิตภัณฑ์พลาสติกแห่งประเทศไทย

(4) นายวิรัช พยุงวงษ์ สหภาพแรงงานที่ทีแอลอุตสาหกรรม

(5) นางวรรณิกา ชาริชัย สหภาพแรงงานนิวโจไฮคุ



สำหรับการแต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 15 ตามรายชื่อดังกล่าวข้างต้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายเฉลิมชัย ศรีอ่อน) ได้ลงนามตามคำสั่งที่ 212/2553 ลงวันที่ 9 พฤศจิกายน 2553 ในการประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติชุดที่ 15 ครั้งที่ 1/2553 เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2553 ที่ประชุมมีมติเลือกนายกริศศักดิ์ จันทระจรัสวัฒน์ เป็นประธานสภาที่ปรึกษาฯ นายศักดิ์สิทธิ์ เฉลิมวงศาเวช เป็นรองประธานสภาที่ปรึกษาฯ คนที่ 1 และนายสุพจน์ ฉิมท้วม เป็นรองประธานสภาที่ปรึกษาฯ คนที่ 2

## 1.2 การสัมมนาในประเด็นปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดสัมมนา เรื่อง สู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2558 : โอกาสและความพร้อมของไทยต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร มีสาระสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

การบรรยายพิเศษเรื่อง ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดย ดร.สุทัศน์ เศรษฐ์บุญสร้าง

1) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เกิดจากการรวมตัวของสมาชิกกลุ่มอาเซียน 10 ประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้อาเซียนเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว และจะเริ่มดำเนินการภายในปี พ.ศ. 2558 หรือ ค.ศ. 2015 การดำเนินการของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะเป็นไปตามพิมพ์เขียว (Blue Print) โดยมีกลไกดำเนินการ 4 ด้าน คือ (1) การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว (2) การสร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน (3) การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค (4) การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลกโดยพิมพ์เขียวจะบอกว่าปีไหนต้องทำอะไรให้แล้วเสร็จเท่าไร และจะมีการประเมินผลทุก 2 ปี ที่เรียกว่า ABC Scorecard

2) อุตสาหกรรมเร่งรัดที่จะเปิดให้มีการค้าเสรีเสรีก่อนปี 2558 จำนวน 12 อุตสาหกรรม ได้แก่ แปรรูปเกษตรประมง สุขภาพ ผลิตภัณฑ์จากยางพารา ผลิตภัณฑ์จากไม้ สิ่งทอและเสื้อผ้า ยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ ICT ท่องเที่ยวขนส่งทางเรือและอากาศ และโลจิสติกส์

3) ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของอาเซียนประสบความสำเร็จ คือ การเชื่อมโยงทางโครงสร้างของกลุ่มประเทศสมาชิก 2 ด้าน คือ (1) โครงสร้างด้านกายภาพ และ (2) โครงสร้างด้านระบบกฎเกณฑ์ ซึ่งประโยชน์ที่ไทยจะได้รับจากการเชื่อมโยงทางโครงสร้างภายในกลุ่มประเทศอาเซียนที่สำคัญ ได้แก่ (1) เขตการค้า (2) การขยายการลงทุนในประเทศเพื่อนบ้านและประเทศอื่น ๆ และ (3) ด้านบริการ

4) ปัจจุบันราคาค่าแรงงานต่อชั่วโมงในอาเซียนจะมีความแตกต่างกันมาก โดยแรงงานพม่า ลาว และกัมพูชาจะมีอัตราค่าแรงต่ำสุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจากประเทศค่าแรงต่ำไปสู่ประเทศที่มีค่าแรงสูงกว่า ดังนั้นวิธีการที่จะชะลอการเข้ามาของแรงงานอาจทำได้ 3 วิธี คือ ซื้อสินค้าหรือผลผลิตของแรงงานเหล่านั้นเพื่อให้เกิดการจ้างงานในพื้นที่ ไปลงทุนในพื้นที่ซึ่งค่าแรงถูกคนงานจะได้ไม่ต้องย้ายถิ่น และให้มีการย้ายถิ่นอย่างเป็นระเบียบ

5) ในปี 2558 ประชากรจีนและอินเดียจะเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก และแรงงานของทั้งสองประเทศจะไหลเข้าสู่อาเซียนซึ่งมีโอกาสที่ดีกว่า โดยแรงงานเหล่านี้จะเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ เนื่องจากรัฐบาลจีนและอินเดียให้การสนับสนุนด้านระบบการศึกษาพื้นฐานอย่างจริงจัง ดังนั้นประเทศไทยจะต้องพัฒนาความพร้อมของแรงงานที่จะออกสู่



ตลาดแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพสูงกว่าในปัจจุบัน มิเช่นนั้นแรงงานไทยจะถูกแย่งงานจากแรงงานต่างชาติ เพราะการแข่งขันจะสูงมาก

6) การดำเนินการของอาเซียนจะมองเฉพาะภายในกลุ่มประเทศสมาชิกคงไม่พอ ต้องมองกว้างออกไป เพราะการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือยุทธศาสตร์ของรัฐบาลในกลุ่มประเทศอาเซียนที่จะคุ้มครองตัวเองจากแรงกดดันของประเทศใหญ่ในภูมิภาคเอเชีย คือ จีนและอินเดีย ซึ่งในส่วนของแรงงาน หากเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี อาจทำให้แรงงานไทยถูกแย่งงาน แต่เนื่องจากปัจจุบันเศรษฐกิจไม่เคยหยุดนิ่ง การจะกีดกันไม่ให้แรงงานต่างชาติเข้ามาคงทำได้ยาก แต่จะจัดการอย่างไรจึงจะใช้ทรัพยากรที่ทะลักเข้ามาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งประเด็นนี้เป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนจะต้องร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และมียุทธศาสตร์ในการดำเนินการเพื่อให้ประเทศไทยได้รับประโยชน์จากสถานการณ์ด้านแรงงานที่กำลังจะเกิดขึ้นมากที่สุด

#### ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมมนา

1) ในช่วงก่อนจะถึงปี 2558 ประเทศไทยจะต้องพัฒนาความพร้อมของแรงงานที่จะออกสู่ตลาดแรงงาน ให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือและมีคุณภาพสูงกว่าในปัจจุบัน โดยเฉพาะการพัฒนาทางการศึกษา ทั้งนี้ เพราะในอนาคต การแข่งขันด้านแรงงานจะสูงมาก โดยแรงงานฝีมือจากประเทศเอเชีย คือ จีนและอินเดียจะไหลเข้ามาเป็นจำนวนมาก ซึ่งประเด็นดังกล่าวเป็นปัจจัยเสี่ยงปัจจัยหนึ่งของแรงงานไทยที่จะถูกแย่งงาน หากคุณภาพแรงงานของเราต่ำกว่าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน

2) สิ่งที่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะต้องสร้างขึ้น คือ กฎระเบียบในการค้า การลงทุนที่มีผลบังคับกับทุกประเทศ ใช้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สำหรับประเด็นการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ควรเป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนที่จะต้องร่วมกันคิดว่าทำอย่างไรจึงจะใช้ทรัพยากรที่เข้ามาให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้ประเทศไทยได้รับประโยชน์จากสถานการณ์ด้านแรงงานที่กำลังจะเกิดขึ้นมากที่สุด

3) กระทรวงแรงงานจะต้องทำงานหนักมากขึ้นในฐานะกระทรวงเศรษฐกิจ ซึ่งจะต้องดูทุกมิติของแรงงานทุกประเภทในเรื่องการย้ายถิ่น โดยเฉพาะการเคลื่อนย้ายแรงงานระดับ Skilled Labour ซึ่งกระทรวงแรงงานต้องเป็นเจ้าภาพในเรื่องนี้ สำหรับในเรื่องการเคลื่อนย้ายบุคลากรหรือแรงงานมีทักษะระดับสูง รัฐบาลจะต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการคลัง กระทรวงพาณิชย์ ตลอดจนภาคเอกชน

4) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่ได้หมายถึงการยกเลิกกฎหมาย/กฎระเบียบที่มีอยู่และต้องเปิดเสรีในทุกเรื่อง หากแต่เป็นการลดหรือยกเลิกกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการค้าการลงทุน และเป็นการดำเนินการเพื่อให้มีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างนักลงทุนในชาติ และนักลงทุนต่างชาติ ซึ่งต้องมีการปรับแก้กฎหมาย สร้างกฎหมายให้สอดคล้องกับกรอบข้อตกลง แต่เรื่องที่ยังคงเป็นปัญหาคือการบังคับใช้กฎหมายของประเทศไทยที่ขาดประสิทธิภาพ มีช่องโหว่ และจะส่งผลให้เกิดปัญหาเพิ่มมากขึ้น

5) ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความพร้อมในหลายด้าน อาทิ ด้านที่ตั้ง ซึ่งเป็นจุดศูนย์กลางของอาเซียน ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สถาบันการเงิน และโลจิสติกส์ เป็นต้น การเป็นประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งเป็นภูมิภาคที่ได้รับการยอมรับว่ามีศักยภาพสูงสุดในเวลานี้จึงนับเป็นโอกาสของประเทศ อย่างไรก็ตามโอกาสสัมภาษพร้อมทั้งภัยคุกคาม และภัยคุกคามที่เกิดจากตัวเราเองคือการไม่มีขีดความสามารถหรือความพร้อมในการแข่งขัน

6) ข้อเสนอยุทธศาสตร์หลัก (มหภาค) สำหรับประเทศไทย เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่





(1) มุ่งเป็นประตู (Gateway) สู่อาเซียน เพิ่มพูนความสัมพันธ์ที่ดีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และ เน้นสิทธิประโยชน์จาก AEC (เชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ)

(2) เพื่อเชื่อมโยงการค้ากับ FTA กรอบอื่น ๆ โดยเริ่มจากเพื่อนบ้าน เช่น ประเทศในอนุภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขง เป็นต้น

(3) มุ่งเป็นศูนย์กระจายสินค้าและบริการ (HUB/Distribution Center) สู่ตลาดอาเซียนและ ไม่เป็นเพียงทางผ่าน

(4) แสวงหาแหล่งแรงงานฝีมือและฐานการผลิตต้นทุนต่ำ

(5) มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญให้เป็นทุนมนุษย์สู่ความเป็นสากล

7) บทเรียนจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี EU ที่อาจนำมาใช้เป็นข้อพิจารณาในการเคลื่อนย้ายแรงงาน เสรีของอาเซียน ได้แก่

(1) การประสานงานของประเทศสมาชิกในด้านนโยบาย

(2) การเคลื่อนย้ายทุนเอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการลดช่องความเหลื่อมล้ำของประเทศสมาชิก

(3) นิยามประเภทของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้แก่ แรงงานย้ายถิ่น การสร้างทรัพยากรมนุษย์ การย้าย ครอบครัว ผู้ลี้ภัย แรงงานที่พรมแดน

(4) ความแตกต่างด้านเทคโนโลยี และประสิทธิผลของแรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิก

(5) ความเหลื่อมล้ำด้านความเฉื่อย/ความเร็วของการปรับตัวของประเทศสมาชิก

(6) โครงสร้างตลาดที่ไม่ได้เป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์

(7) ความสามารถในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ ผ่าน ICT และการวิจัย

## 2. การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทั่วประเทศ

จากภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ได้ส่งผลในด้านต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ของผู้ใช้แรงงานไทย ดังนั้น เพื่อให้แรงงานทั่วประเทศได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางรายได้ เพื่อให้แรงงาน ดำรงชีวิตอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมแต่ละจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักงาน คณะกรรมการค่าจ้าง ได้ดำเนินการทบทวนเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

### 2.1 ออกประกาศเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวน 2 ฉบับ คือ

1) ประกาศ คณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2552 สามารถ ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดในอัตรา 1 - 8 บาท จำนวน 73 จังหวัด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดทั่วประเทศ ปรับเพิ่มต่ำสุด 150 บาท ปรับเพิ่มสูงสุด 206 บาท

2) ประกาศ คณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 11 มีนาคม 2553 ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มเติม ในอัตรา 2 - 3 บาท จำนวน 3 จังหวัด คือ จังหวัดแม่ฮ่องสอน เพชรบูรณ์ อุทัยธานี โดยจังหวัดแม่ฮ่องสอน ปรับเพิ่มจาก 151 บาท เป็น 153 บาท จังหวัดเพชรบูรณ์ปรับเพิ่มจาก 155 บาท เป็น 158 บาท และจังหวัดอุทัยธานีปรับเพิ่มจาก 158 บาท เป็น 160 บาท



**2.2 ออกประกาศเรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา** ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2553 เพื่อส่งเสริมให้นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ฝึกฝนการทำงานก่อนเข้าสู่ระบบการจ้างงาน แบบเต็มตัว นอกจากนั้น ยังเป็นการหารายได้ช่วยเหลือครอบครัว โดยคณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาปรับเพิ่มจากชั่วโมงละ 25 บาท เป็นชั่วโมงละ 30 บาท เพื่อให้สถานประกอบกิจการใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา

### 3. การสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือในภาคอุตสาหกรรม ปี 2553

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ได้ดำเนินการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน) ในภาคอุตสาหกรรมปี 2553 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการสำรวจข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อไปโดยมีผลการสำรวจที่สำคัญ สรุปได้ ดังนี้

**3.1 กลุ่มตัวอย่างที่สำรวจเป็นแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ** จำนวน 23,677 คน แยกเป็น กรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 2,011 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ภาคกลาง 6,404 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ภาคเหนือ 5,182 คน คิดเป็นร้อยละ 21.92 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5,813 คน คิดเป็นร้อยละ 24.59 และภาคใต้ จำนวน 4,227 คน คิดเป็นร้อยละ 17.88 เป็นเพศชาย จำนวน 12,338 คน คิดเป็นร้อยละ 52.17 เพศหญิง จำนวน 11,299 คน คิดเป็นร้อยละ 47.83 ส่วนใหญ่มีอายุ 19 - 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.46 รองลงมา มีอายุ 25 - 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.86 มีอายุ 30 - 34 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.05 และมีอายุ 60 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.08 ตามลำดับ สำหรับระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับมัธยมศึกษาตอนปลายคิดเป็นร้อยละ 40.45 รองลงมา มัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 34.25 ประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 คิดเป็นร้อยละ 18.72 และต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 1.32 ตามลำดับ

หากจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมา การขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 27.5 โรงแรมและภัตตาคาร คิดเป็นร้อยละ 9.2 และการบริหารราชการแผ่นดินและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคม คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

**3.2 ผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการดำรงชีพตามอัตราค่าจ้างตามประเภทรายจ่ายทั่วประเทศ** พบว่า ค่าอาหาร มีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.7 รองลงมา ได้แก่ ค่าเช่าที่อยู่อาศัย คิดเป็นร้อยละ 23.2 ค่าใช้จ่ายส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 13.8 ค่าพาหนะ คิดเป็นร้อยละ 10.8 ค่าเครื่องแต่งกาย คิดเป็นร้อยละ 7.6 ค่าสาธารณูปโภค คิดเป็นร้อยละ 7.6 และค่ารักษาพยาบาลและยา คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

**3.3 ผลการสำรวจค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพตามคุณภาพจำแนกตามประเภทรายจ่ายทั่วประเทศ** พบว่า ค่าอาหาร มีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมา ได้แก่ ค่าเช่าที่อยู่อาศัยและค่าผ่อนชำระที่อยู่อาศัย คิดเป็นร้อยละ 22.2 ค่าใช้จ่ายส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 12.8 ค่าพาหนะ คิดเป็นร้อยละ 10.0 ค่าเครื่องแต่งกาย คิดเป็นร้อยละ 7.1 ค่าสาธารณูปโภค คิดเป็นร้อยละ 7.0 ค่าใช้จ่ายเพื่อการบันเทิงและพักผ่อน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ค่ารักษาพยาบาลและยา คิดเป็นร้อยละ 3.0 และค่าทำบุญ ทอดกฐินทอดผ้าป่า คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ





**3.4 ผลการสำรวจรายได้และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ** พบว่า แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ มีค่าจ้างเฉลี่ยวันละ 184.97 บาท มีรายได้รวมเฉลี่ยวันละ 219.76 บาท มีค่าใช้จ่ายตามอัตภาพเฉลี่ยวันละ 186.77 บาท ค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยวันละ 201.68 บาท และเมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยทั่วประเทศ (เฉลี่ยวันละ 165.32 บาท) กับค่าใช้จ่ายตามอัตภาพ พบว่า แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือในภาพรวมได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยน้อยกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตภาพเฉลี่ยอยู่ 21.45 บาทต่อวัน และเมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยทั่วประเทศกับค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ พบว่าแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือมีค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยน้อยกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยอยู่ 34 - 36 บาทต่อวัน อย่างไรก็ตาม ในภาพรวมทั่วประเทศยังพบว่า นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือต่ำกว่าค่าจ้างที่จำเป็นในการดำรงชีพตามอัตภาพเฉลี่ยอยู่ 1.80 บาทต่อวัน

### **3.5 ผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ แยกรายจังหวัด** พบว่า

- 1) แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือในกรุงเทพฯ ได้รับค่าจ้างต่อวันสูงสุดเฉลี่ยวันละ 241.57 บาท รองลงมา ได้แก่ จังหวัดนครสวรรค์ ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยวันละ 222.28 บาท นนทบุรี เฉลี่ยวันละ 221.40 บาท ปทุมธานี เฉลี่ยวันละ 220.02 บาท และ นครปฐม เฉลี่ยวันละ 217.11 ส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้รับค่าจ้างต่ำที่สุดเฉลี่ยวันละ 155.17 บาท
- 2) แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือในจังหวัดภูเก็ต มีค่าใช้จ่ายตามอัตภาพสูงสุดเฉลี่ยวันละ 259.67 บาท รองลงมา ได้แก่ จังหวัดปัตตานีและขอนแก่น เฉลี่ยวันละ 249.15 บาท และ 240.92 บาท ตามลำดับ ส่วนจังหวัดยโสธร มีค่าใช้จ่ายตามอัตภาพต่ำที่สุดเฉลี่ยวันละ 99.20 บาท
- 3) แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือในจังหวัดภูเก็ต มีค่าใช้จ่ายตามคุณภาพสูงสุด เฉลี่ยวันละ 277.92 บาท รองลงมา ได้แก่ จังหวัดปัตตานีและขอนแก่น เฉลี่ยวันละ 266.50 บาท และ 258.97 บาท ตามลำดับ สำหรับจังหวัดยโสธร มีค่าใช้จ่ายตามคุณภาพต่ำสุดเฉลี่ยวันละ 120.55 บาท

## **4. โครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็น (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 11 สาขาอาชีพ**

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นมาตรการอย่างหนึ่งของนโยบายค่าจ้างที่มุ่งคุ้มครองแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน) ให้ได้รับอัตราค่าจ้างในระดับที่ผู้ใช้แรงงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสามัญชนทั่วไปในสังคม ในขณะที่เดียวกันก็คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ประกอบการ และคนกลุ่มอื่นในสังคมด้วย ดังนั้นกระทรวงแรงงานโดยคณะกรรมการค่าจ้างจึงได้ข้อสรุปว่าสิ่งที่จะทำให้การกำหนดอัตราค่าจ้างเกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่แรงงาน กึ่งฝีมือหรือมีฝีมือ ควรได้นำเอาค่าจ้างมาตรฐานฝีมือแรงงานใน 30 สาขาอาชีพหลักที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมที่จะช่วยสนับสนุนการปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการและช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มในระบบเศรษฐกิจ โดยกระทรวงแรงงานได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 23 มกราคม 2549 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนใช้เป็นเกณฑ์อ้างอิงในการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับต่าง ๆ (มี 3 ระดับ) ควรได้รับอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานของลูกจ้าง (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ) ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกจ้างได้มีการพัฒนาทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น



ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีการสัมมนารับฟังความคิดเห็น (ร่าง) อัตราค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ 11 สาขาอาชีพ ใน 4 ภาค ได้แก่ สาขาอาชีพช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ช่างอิเล็กทรอนิกส์ (โทรทัศน์) ช่างสีรถยนต์ ช่างเคาะตัวถังรถยนต์ ช่างซ่อมรถยนต์ ผู้ประกอบอาหารไทย พนักงานนวดไทยและนักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม สปาตะวันตก (หัตถบำบัด) โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วย ผู้ประกอบกิจการหรือผู้แทนในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง องค์กรด้านแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมจังหวัด ผู้แทนหอการค้าจังหวัด เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานและผู้สังเกตการณ์ ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมโดยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพราะทำให้ได้ช่างฝีมือที่มีคุณภาพและเป็นการส่งเสริมยกระดับฝีมือ ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วย เห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือไม่ควรมียอดที่สูงเกินไป ต้องเป็นอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม โดยภาพรวมของจังหวัดเช่นเดียวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากต่างจังหวัดมีจำนวนผู้มาใช้บริการน้อย จึงทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงได้ และอาจทำให้แรงงานมีฝีมือส่วนหนึ่งเคลื่อนย้ายไปทำงานที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งนายจ้างมีความสามารถในการจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงได้

## 5. โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดทำโครงการศึกษา เรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ ซึ่งมีระยะเวลาดำเนินการ 10 เดือน ตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม 2552 - 17 มิถุนายน 2553 โดยมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย เป็นที่ปรึกษาโครงการ และจากผลการศึกษา สามารถสรุปสาระที่สำคัญ ดังนี้

**5.1 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน** มีสาเหตุหลักของการเคลื่อนย้ายแรงงาน คือ ความต้องการค่าจ้างที่สูงขึ้น นอกจากนี้สภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่แรงงานนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจเปลี่ยนงาน อันดับแรกที่แรงงานพิจารณาคือความปลอดภัยจากการทำงาน รองลงคือ สถานที่ทำงาน ในส่วนของการบริหารงานแรงงานมีความพอใจมากที่สุดจะได้รับหลักประกันการทำงานจากการประกันสังคม โดยมีประเด็นการเคลื่อนย้าย ดังนี้

1) การเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่ แรงงานเคลื่อนย้ายหางานทำจากพื้นที่หนึ่งไปอีกพื้นที่หนึ่งมีสาเหตุหรือปัจจัยที่สำคัญ 5 อันดับแรกคือ

- (1) กลับภูมิลำเนาเดิม
- (2) สถานประกอบการใหม่ดีมั่นคง มีสวัสดิการที่ดี
- (3) งานใหม่ได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า
- (4) ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ
- (5) จังหวัดเดิมมีรายได้ไม่ดี

นอกจากนี้แรงงานมีฝีมือจนถึงแรงงานไร้ฝีมือ มีเหตุผลของการย้ายพื้นที่คือ ไม่พอใจค่าตอบแทนที่ส่วนแรงงานที่มีฝีมือแรงงานระดับสูงเน้นการทำงานอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูงและในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหาร นอกเหนือจากเลือกอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพเติบโตสูงเป็นหลักแล้วยังเน้นการแสวงหาประสบการณ์เพิ่มเติมอีกด้วย



## 2) การเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม สาเหตุที่สำคัญ 5 อันดับแรกคือ

- (1) งานใหม่ได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า
- (2) สถานประกอบการใหม่ดี มั่นคง มีสวัสดิการที่ดี
- (3) ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ
- (4) รู้สึกไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน
- (5) ไม่พอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

โดยทุกระดับฝีมือแรงงานให้น้ำหนักมากกับสาเหตุอุตสาหกรรมแห่งใหม่ที่แรงงานย้ายมาทำงาน ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า และอุตสาหกรรมใหม่ดี ปลอดภัย มั่นคง และมีสวัสดิการที่ดีกว่า ส่วนแรงงานที่มีฝีมือระดับสูง มีฝีมือ กึ่งฝีมือ แรงงานไร้ฝีมือ ให้น้ำหนักเป็นจำนวนมากกับ “ความรู้สึกไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน” ส่วนสาเหตุความไม่พอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องที่เน้นเป็นจำนวนมากกับแรงงานกึ่งฝีมือจนถึงแรงงานไร้ฝีมือ

3) การเคลื่อนย้ายระหว่างอาชีพ สาเหตุของการย้ายอาชีพ มีเหตุผลที่สำคัญสองประการ คือ อาชีพใหม่ที่ย้ายมานั้นได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า และสถานประกอบการใหม่ดี มั่นคงและมีสวัสดิการที่ดี ในส่วนของแรงงานฝีมือระดับสูงจนถึงแรงงานไร้ฝีมือ พบสาเหตุที่เสริมจากสองประการหลักเพิ่มเติมคือ ไม่พอใจกับค่าแรงที่ได้รับในอาชีพเดิม ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพเดิมและไม่พอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานเดิม

## 5.2 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1) หากรัฐบาลมีนโยบายช่วยเหลือภาคเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาการเกษตรได้จริง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องประสานงานกำหนดทิศทางร่วมกันอย่างบูรณาการ ส่วนกลุ่มของแรงงานที่ครอบครัวไม่ได้ทำการเกษตร จำเป็นต้องได้รับการเตรียมพร้อมในการพัฒนาความรู้สู่การปฏิบัติ ทักษะและคุณภาพของแรงงาน

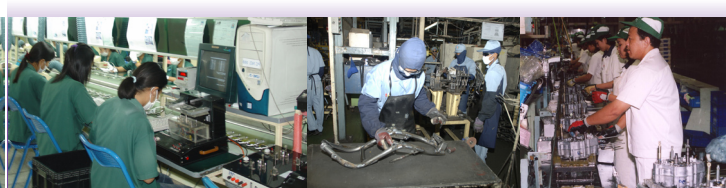
2) ควรกระจายสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในภูมิภาคต่าง ๆ โดยคำนึงถึงต้นทุนการผลิตจากทรัพยากรหรือวัตถุดิบในแต่ละภูมิภาค ควรมีการวางแผนกำหนดแนวทางและทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมร่วมกันระหว่างกระทรวงอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และกระทรวงแรงงาน จะทำให้เกิดการกระจายโอกาสการมีงานทำและกระจายรายได้สู่ชนบทได้อย่างทั่วถึง

3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนควรกำหนดให้ผู้ประกอบการมีมาตรฐานในเรื่องการกำหนดค่าจ้างและสวัสดิการรูปแบบเดียวกันในธุรกิจประเภทเดียวกัน และฝ่ายเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบจะต้องเข้าไปตรวจสอบการดำเนินงานของสถานประกอบการให้ทั่วถึง

4) กระทรวงแรงงานควรมีการอบรมกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การคุ้มครองแรงงาน ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ให้แรงงานได้ทราบก่อนเข้าทำงาน และจัดอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในสถานที่ที่แรงงานเดินทางไปได้สะดวก

5) กระทรวงแรงงานอาจจะต้องมีนโยบายและแนวทางในการจัดการกับแรงงานในกลุ่มจ้างเหมา ที่เป็นรูปธรรมให้มีการตรวจสอบสถานประกอบการที่มีแรงงานเหมาช่วงทุกปี สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องเพิ่มบทบาทการคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายให้กับแรงงานกลุ่มนี้โดยมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะแรงงานใน SMEs

6) เร่งขยายการให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ลงไปถึงระดับตำบล โดยอาจจะเชื่อมกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตตำบลของกระทรวง ICT เพื่อให้ผู้ต้องการทำงาน (ทั้งแรงงานเก่าและแรงงานใหม่) ได้ทราบว่างานที่เปิดรับเป็นงานประเภทใด ค่าตอบแทนเท่าใด



7) สถานประกอบการจะต้องปรับตัวในการเสนอค่าจ้างที่เหมาะสมตามความสามารถ (และประสบการณ์) ของแรงงานเพื่อเป็นการจูงใจให้แรงงานสนใจทำงาน

8) ปรับปรุงกระบวนการผลิต (Process) ให้ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ขณะเดียวกันจะต้องพัฒนาผลิตภัณฑ์ของสถานประกอบการให้เป็นที่ต้องการของตลาดหรือผู้ซื้อ (Product Development) เพื่อยกระดับมูลค่าเพิ่มหรือกำไรให้กับสถานประกอบการ เพื่อที่จะนำผลกำไรมาเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับลูกจ้างได้มากขึ้น เพื่อบรรเทาปัญหาการย้ายแรงงาน

9) ยกระดับผลิตภาพของแรงงานพร้อม ๆ กับการเร่งจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน (Skill หรือ Competency Standard) เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถที่เหมาะสม

10) เร่งเข้าไปฟื้นฟูและพัฒนา SMEs และ Micro Enterprise โดยพึ่งพาหน่วยงานด้านวิชาการในท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง จะทำให้สถานประกอบการเหล่านี้เป็นทางเลือกในการจ้างงานให้กับแรงงานในท้องถิ่น ไม่ต้องย้ายไปหางานทำที่อื่น

11) จะต้องเพิ่มแหล่งจ้างงานในชนบทเพิ่มเติมโดยอาศัยความร่วมมือกับสถานประกอบการขนาดใหญ่เข้าไปจัดทำสาขาย่อย (Contacted Branches) ที่เหมาะสมกับสภาพของกำลังแรงงานที่มีอยู่และในแต่ละพื้นที่ (อาจจะผ่านกระบวนการ Corporate Social Responsibility)

12) เจ้าหน้าที่ด้าน HR ของสถานประกอบการไม่ควรละเลยแรงงานที่มีครอบครัว แม้แรงงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายน้อยกว่าแรงงานที่เป็นโสด แต่แรงงานกลุ่มนี้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เช่นเดียวกับแรงงานกลุ่มอื่น ๆ

13) สำหรับพื้นที่ต้นทาง ควรเข้าไปสนับสนุนส่งเสริมช่องทางให้ครอบครัวใช้เงินอย่างประหยัดถูกวิธี แก้ไขปัญหาปัจจัยสำคัญในการเพาะปลูกสำคัญ คือ น้ำและเทคโนโลยีก่อนเก็บเกี่ยว (Pre – Harvest) และเทคโนโลยีหลังเก็บเกี่ยว (Post – Harvest) มีการสร้างมูลค่าเพิ่มการเกษตร (Value Added) ให้มากขึ้น

14) สำหรับพื้นที่ปลายทางสถานประกอบการที่อยู่ในส่วนกลาง คือ กรุงเทพมหานครและปริมณฑลและภาคกลางโดยรวม ควรจะต้องหยุดการขยายตัวของอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานแบบเข้มข้น มาเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีแบบเข้มข้นมากขึ้น ช่วยลดแรงกดดันที่ต้องหาแรงงานอันเนื่องมาจากการออกงานและไปเพิ่มโอกาสการจ้างงานให้กับชนบท นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องร่วมเข้าไปแก้ปัญหาสภาพความแออัด และสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมด้วย

15) เงินเดือน สวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในวิสัยที่สถานประกอบการสามารถยกระดับให้ได้ ซึ่งอาจจะต้องลงทุนบ้าง การทำให้สถานประกอบการได้รับมาตรฐานต่าง ๆ ก็จะช่วยแก้ปัญหาได้ทางหนึ่ง นอกจากจะเน้นในเรื่อง Safety ให้กับเหล่าคนงานแล้วอาจจะสร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานด้วยการให้เครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันที่เพียงพอหรือแม้กระทั่งเพิ่มเงินเดือนหรือ สวัสดิการ (วันหยุด) ให้เป็นพิเศษเพื่อให้คุ้มกับความเสี่ยงในการทำงาน





## 6. การสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ประจำปี 2553 เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนและเปิดช่องทางเข้าถึงผลงานทางวิชาการด้านแรงงานที่จะเอื้อต่อการพัฒนาแรงงานในอนาคตร่วมกันของทุกภาคส่วน โดยจัดขึ้นภายใต้หัวข้อ “วิเคราะห์เจาะลึกทิศทางสถานการณ์แรงงานไทยใน 5 ปีข้างหน้า” เมื่อวันศุกร์ที่ 17 กันยายน 2553 ณ โรงแรม อิสติน มักกะสัน กรุงเทพมหานคร ผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วย ข้าราชการกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ผู้แทนส่วนราชการอื่น ผู้แทนสถาบันการศึกษา และองค์กรเอกชนต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 150 คน การสัมมนาแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

**6.1 การเสวนาหัวข้อ “วิเคราะห์เจาะลึกทิศทางสถานการณ์แรงงานไทยในอีก 5 ปีข้างหน้า”** โดยมี นายทวีกิจ จตุรเจริญคุณ รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย นายจิระพันธ์ กัลลประวิทย์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการลงทุนพัฒนาสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ ดร.พิมลวรรณ มหัจฉริยวงศ์ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการสายงานเศรษฐกิจมหภาคและการลงทุน บริษัท ศูนย์วิจัยกสิกรไทย จำกัด ร่วมการเสวนา ดังนี้

**นายทวีกิจ จตุรเจริญคุณ** ได้ให้ความเห็น 4 ประเด็น

- 1) ที่ผ่านมาการจ่ายเงินทดแทนกรณีชราภาพ จะจ่ายเมื่อผู้หญิงอายุ 55 ปี ผู้ชาย 60 ปี ทำให้มีแรงงานออกจากระบบเป็นจำนวนมาก เพราะเมื่ออายุครบชราภาพแรงงานจะลาออกเพื่อรับเงินทดแทนชราภาพโดยเฉพาะบำเหน็จภาครัฐควรแก้ไขการจ่ายเงินทดแทนกรณีนี้ เช่น ประเทศญี่ปุ่นให้ชราภาพเมื่ออายุ 67 ปี
- 2) ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายเรียนฟรี 15 ปี เมื่อจบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ รัฐบาลมีนโยบายให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาในระดับปริญญาตรีอีก 4 ปี จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
- 3) จากการศึกษาประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศเยอรมัน นักศึกษาทุกคนต้องผ่านอาชีวะก่อนจะเข้าไปเรียนระดับปริญญาตรี และมีหลายประเทศที่ทำงานในระหว่างเรียน ซึ่งแตกต่างกับระบบการศึกษาของประเทศไทย ผู้เรียนต้องการเพียงเพื่อให้จบการศึกษาเท่านั้น และสาขาวิชาที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน คือ การตลาด บัญชี และนิเทศศาสตร์เกี่ยวกับสื่อการแสดง ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จึงควรมีการแก้ไขทั้งระบบการศึกษา และระบบการประกันสังคม
- 4) ในอีก 5 ปีข้างหน้าอุตสาหกรรม 39 กลุ่มจะเติบโต โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งปีที่แล้วมีกำลังการผลิตไม่ถึงหนึ่งล้านคัน แต่ปีนี้เติบโตขึ้นมาอาจจะเข้าไปใกล้ประมาณ 1.6 ล้านคัน และในอีก 3 ปีข้างหน้าอาจจะขยายไปถึง 3 ล้านคัน ดังนั้นความต้องการแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ น่าจะมีจำนวนประมาณ 3 แสนคน



**ดร.พิมลวรรณ มหัจฉริยวงศ์** ให้ความเห็น 4 ประเด็น

1) มีแนวโน้มว่าปีหน้าประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และยุโรป จะเติบโตในระดับที่ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากมีปัญหาในเรื่องภาระหนี้ของภาครัฐ การขาดดุลการค้า ซึ่งรัฐบาลคงจะต้องควบคุมหรือรัดเข็มขัดในเรื่องค่าใช้จ่าย ขณะที่การว่างงานยังคงมีระดับสูง อย่างสหรัฐอเมริกา และยุโรป มีสูงกว่าร้อยละ 10 แต่ในทางตรงข้ามเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศเกิดใหม่โดยเฉพาะในเอเชียที่จะเป็นกลุ่มประเทศที่จะเป็นขั้วในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโลกในอนาคต และข้อได้เปรียบของไทยคือการเข้าไปมีส่วนร่วมในขั้วเศรษฐกิจเหล่านี้จะช่วยให้ไทยสามารถเกาะกระแสการเติบโตของเศรษฐกิจไปด้วย เมื่อไทยเข้าไปอยู่ในกลุ่มของอาเซียน 6 ประเทศ ซึ่งประกอบด้วย จีน อินเดีย เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์

2) ปัจจัยเรื่อง FTA หรือความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจในภูมิภาคที่เราากำลังจะรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC ในช่วง 5 ปีข้างหน้า การเชื่อมโยงของเศรษฐกิจในภูมิภาคเอง และการเติบโตของภาคเกษตรกรรมจะเป็นปัจจัยที่ทำให้รายได้ของภาคชนบทมีทิศทางที่ขยายตัวดีขึ้น ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ทำให้มีการบริโภคหรืออาจจะสามารถพึ่งพาเศรษฐกิจภายในมากขึ้นกว่าอดีตที่เราพึ่งพาการส่งออกเป็นหลัก

3) คาดว่านับจากปี 2555 เป็นต้นไป เศรษฐกิจไทยน่าจะกลับมามีการเติบโตได้ในระดับศักยภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 โดยมีปัจจัยสำคัญมาจากการที่ภาครัฐมีแผนการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่บวกกับภาคเอกชนก็มีการลงทุนในหลายสาขาอย่างต่อเนื่อง เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปสินค้าเกษตร ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่คงคู่กับเศรษฐกิจไทยมาโดยตลอด นอกจากนี้ยังมีอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การบริการด้านสุขภาพสำหรับชาวต่างชาติ ซึ่งบุคลากรทางด้านสุขภาพก็เป็นที่ต้องการอย่างมากในระยะ 5 ปีข้างหน้า

4) ปัญหาสำคัญของแรงงานไทย คือความสามารถในการแข่งขันซึ่งอ้างอิงจาก World Economic Forum ซึ่งมีตัวเลขการสำรวจออกมาว่าไทยอยู่อันดับที่ 38 จากปีที่ผ่านมาอยู่ในอันดับที่ 36 ในขณะที่ประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เวียดนาม อินโดนีเซีย มีอันดับที่สูงขึ้น ซึ่งจุดอ่อนของไทย คือ การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูง นอกจากนี้ประเทศไทยยังได้ระดับคะแนนต่ำในเรื่อง การพัฒนาด้านเทคโนโลยี และระบบการศึกษา

**นายจิระพันธ์ กัลลประวิทย์** ได้ให้ความเห็น 4 ประเด็น

1) การลงทุนอุตสาหกรรมหนัก โดยเฉลี่ยสิ่งแวดล้อมและชุมชน ในอนาคตจะมีปัญหาเรื่องการขัดกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ เช่น กรณีมาบตาพุดที่ศาลปกครองสูงสุดมีคำสั่งระงับการลงทุน ในขณะที่อุตสาหกรรมหนักยังมีตลาด และสามารถขยายต่อไปได้ แต่เราצהหาพื้นที่ไหนมาขยายอุตสาหกรรมกลุ่มนี้ ซึ่งยากขึ้นทุกขณะเพราะประชาชนมีความเข้มแข็งขึ้น และจะทำให้อุตสาหกรรมใหญ่ๆ ในบ้านเราเกิดขึ้นยากในอนาคต

2) การที่ประเทศไทยมีนโยบายลดอัตราการเพิ่มของประชากร จะมีผลทำให้จำนวนบุตรโดยเฉลี่ยของครอบครัวไทยลดลงโดยลำดับ และทำให้สังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุซึ่งหมายถึงประชากรวัยแรงงาน จะลดลงเมื่อเทียบกับในอดีตที่มีการเกิดสูงทำให้เรามีปัญหาเรื่องประชากรวัยแรงงานลดลง จึงจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้คนที่อายุ 60 ปี ทำงาน หรืออาจจะต้องถึงขั้นนำเข้าแรงงานจากต่างชาติ

3) การเป็นสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนใน 5 ปีข้างหน้า จะส่งผลให้แรงงานอาเซียนโยกย้ายอย่างเสรี หากไม่เพิ่มศักยภาพแรงงานไทย จะต้อสู้ในตลาดแรงงานอาเซียนได้ยาก โดยเฉพาะนายจ้างเป็นบริษัทข้ามชาติก็อยากจ้างแรงงาน ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย หรือสิงคโปร์ ที่มีผลผลิตภาพแรงงานสูงกว่าแรงงานของประเทศไทย ในปัจจุบันเรามีกฎหมายแรงงานห้ามไว้ เช่น วิศวกรของสิงคโปร์จะเข้ามาทำงานในไทยต้องได้รับใบอนุญาตจากสภาวิศวกรแห่งประเทศไทย แต่ในปี 2015 จะห้ามไม่ได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้



4) ประเทศไทยต้องคิดหาพลังงานทางเลือกที่เหมาะสม แต่จะมีผลกระทบกับความแข็งแกร่งทางด้านอาหารคือภาคเกษตร เพราะการทำพลังงานทางเลือกจะไปแย่งพื้นที่ภาคเกษตร เช่น การปลูกอ้อย มันสำปะหลัง หรือปาล์มน้ำมัน เพราะฉะนั้นจุดแข็งนี้จะส่งปัญหาในอนาคตเพราะประเทศไทยไม่มีน้ำมัน จึงควรเตรียมการวางแผนพื้นที่เพาะปลูกเพื่อไม่ให้เรื่องอาหารกับพลังงานขัดแย้งกัน และความขัดแย้งระหว่างพลังงานกับอาหารจะมีผลกระทบด้านแรงงานในเรื่องที่จะต้องผลิตหรือทำอะไรให้คนหนุ่มสาวเข้ามาในภาคเกษตรเพราะปัจจุบันมีแต่คนอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่ประกอบอาชีพนี้ ไม่มีคนหนุ่มสาวอยู่ในชนบทหรืออยู่ในภาคเกษตร และในอนาคตภาคเกษตรยังคงเป็นจุดแข็งของประเทศ ดังนั้นจะต้องมุ่งเน้นในการที่จะผลิตกำลังคนให้เข้ามาทำในภาคนี้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการรักษาภาคเกษตรไว้โดยไม่ขัดแย้งการหาพลังงานทดแทน

## 6.2 การนำเสนอผลงานวิจัยด้านแรงงาน และเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็น จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่

- 1) โครงการศึกษาวิจัยระบบเตือนภัยด้านแรงงาน โดย ดร.อมรเทพ จาวะลา ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย (TDRI)
- 2) โครงการสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ โดย ผศ.ดร.นงนุช สุนทรชวกานต์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 3) การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ โดย นายชนาธิป ชื่นชนะวีน ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา

## 7. การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

จากปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจในช่วงต้นปี 2552 ทำให้สถานประกอบกิจการมีการเลิกจ้างแรงงานเป็นจำนวนมาก โดยแรงงานที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่เดินทางกลับภูมิลำเนา และบางส่วนเข้าสู่ภาคการเกษตร แต่เมื่อเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัวดีขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมชั้นนำส่วนใหญ่ในกลุ่มไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ และสิ่งทอ ฯลฯ ต้องประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากมีคำสั่งซื้อเข้ามาเป็นจำนวนมาก แต่ไม่สามารถผลิตสินค้าได้ทันตามความต้องการของลูกค้า จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานดังกล่าว กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนการดำเนินงานในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในระยะเร่งด่วน ดังนี้

**กิจกรรมที่ 1** หาความต้องการแรงงาน (การขาดแคลนแรงงาน) โดยเร่งด่วน ด้วยการจัดทำแบบสอบถามข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบกิจการ ปี 2553 – 2555 ในทุกจังหวัด ผลการสำรวจพบว่า จังหวัดที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ จังหวัดสมุทรปราการ (33,086 คน) พระนครศรีอยุธยา (26,978 คน) นครปฐม (15,002 คน) ปทุมธานี (9,433 คน) และระยอง (7,427 คน) ในภาพรวมทั้ง 75 จังหวัด มีความต้องการแรงงานทั้งสิ้น 195,598 คน เมื่อจำแนกแรงงานที่ขาดแคลนตามระดับการศึกษาทั่วประเทศพบว่าขาดแคลนแรงงานในระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 65,393 คน รองลงมาได้แก่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 4,716 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 4,077 คน

**กิจกรรมที่ 2** รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และคณะผู้บริหารระดับสูงของทุกกรมลงพื้นที่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อรับฟังปัญหาการขาดแคลนแรงงานจากภาคเอกชน

**กิจกรรมที่ 3** ตั้งคณะทำงานแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานระยะเร่งด่วน

**กิจกรรมที่ 4** ประชุมร่วมระหว่างกระทรวงแรงงาน โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และกลุ่มอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนแรงงาน





**กิจกรรมที่ 5** จัดสัมมนาระดมความคิดเห็นผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และหาแนวทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน นำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อกำหนดเป็นนโยบายในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

**กิจกรรมที่ 6** ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน และผู้ตรวจราชการกรม ตรวจติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด เพื่อให้การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่บรรลุเป้าหมาย

**กิจกรรมที่ 7** ประชาสัมพันธ์การดำเนินการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานเชิงรุกอย่างเข้มข้นในภาพรวมกระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานเป็นเจ้าภาพหลัก

**กิจกรรมที่ 8** สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดทำแบบรายงานผลการดำเนินงานในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และรวบรวมผลการดำเนินงานของส่วนภูมิภาค (75 จังหวัด) และส่วนกลางให้กระทรวงแรงงานทราบ

## 8. โครงการศึกษาเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินโครงการศึกษาเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างโอกาสหรือทางเลือกในการทำงานของผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท รวมทั้งศึกษาหารูปแบบการดำเนินการที่เหมาะสมในพื้นที่ชนบทสำหรับดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุที่มีความสามารถและต้องการมีงานทำ และมีรายได้เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบทในอนาคต ผลการศึกษา มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

### 8.1 ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้สูงอายุ

ด้านการงานและการประกอบอาชีพ พบว่า มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 58) ยังทำงาน/ประกอบอาชีพ โดยเหตุผลที่สำคัญที่สุดที่ต้องทำงานคือ เพื่อเลี้ยงชีพหรือหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว หรือต้องการพึ่งตนเอง รองลงมาคือต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และร่างกายยังแข็งแรงพอทำงานไหว ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ทำงานให้เหตุผลว่า สุขภาพไม่แข็งแรง เจ็บป่วย ทำอะไรก็มีโรคประจำตัว ต้องเลี้ยงหลานเฝ้าบ้าน ขราภาพ ลูกไม่ให้ทำ และต้องการพักผ่อน ตามลำดับ

ความคิดเห็นของผู้สูงอายุต่อการทำงาน ส่วนใหญ่ 2 ใน 3 มีความเห็นว่าผู้สูงอายุควรต้องทำงานเพื่อเพิ่มรายได้/มีรายได้เสริม ต้องการมีสังคม และเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ คืองานที่ทำเป็นครั้งคราว สามารถปรับเปลี่ยนเวลาในการทำงานได้ หรือเป็นงานที่ทำในลักษณะของการรวมกลุ่ม มีสถานที่ทำงานในหมู่บ้านและชุมชนที่ผู้สูงอายุอยู่ ประเภทงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ได้แก่ งานที่เน้นทักษะฝีมือประสบการณ์ งานที่เน้นความสามารถเฉพาะด้าน งานในภาคเกษตร และงานทางด้านการถ่ายทอดภูมิปัญญาตามลำดับ





ความคิดเห็นต่อการเกษียณอายุทำงาน ส่วนใหญ่เห็นว่าอายุเกษียณที่ 60 ปีมีความเหมาะสมแล้วแต่ถ้าจะขยายก็ควรขยายไปจนถึงอายุ 70 ปี

ความคิดเห็นด้านสวัสดิการและการคุ้มครองการทำงาน ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้สูงอายุที่ทำงานควรได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมากที่สุด และควรได้รับการคุ้มครองด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยรวมทั้งด้านรายได้

ความคิดเห็นด้านแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นว่าการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุมีความจำเป็นมาก และต้องการให้หน่วยงานของรัฐในระดับท้องถิ่นเข้ามาดำเนินการโดยตรง

**8.2 แบบจำลองการทำงานของผู้สูงอายุรายภูมิภาค** ส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกันในเรื่องของงานในลักษณะส่วนบุคคล แต่จะแตกต่างกันในเรื่องของการรวมกลุ่ม กลุ่มอาชีพดังนี้

**ภาคเหนือ** รูปแบบการมีงานทำของผู้สูงอายุ มุ่งเน้นกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและให้ผู้สูงอายุมีกลุ่มเพื่อน ขณะเดียวกันมีกิจกรรมสร้างรายได้ โดยการรวมกลุ่มเพื่อผลิตสินค้าพื้นบ้าน เช่น ผ้าทอด้วยมือและย้อมสีธรรมชาติ การผลิตข้าวซ้อมมือ และนอกจากนี้ยังมีการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมที่เน้นรายได้เป็นหลัก ทั้งการสร้างรายได้ในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว

หลังการจัดเวทีประชาคม มีกิจกรรมการทำงานและพัฒนาทักษะในการผลิตสินค้าประเภทจักสาน ให้แก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ เช่น การสานแข่งปลาทุ การสานตะกร้า แต่ระยะเวลาในการจัดอบรมสั้นเกินไป ทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถผลิตสินค้าได้อย่างประณีต ตรงตามความต้องการของตลาด จึงควรมีการจัดอบรมทักษะเพิ่มเติมในโอกาสต่อไป

**ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** รูปแบบการมีงานทำของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต่อยอดกิจกรรม โครงการ OTOP ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาล สามารถแบ่งเป็นงานที่ทำแล้วเกิดรายได้ มีความเพลิดเพลิน และเป็นงานที่มีคุณค่า สมาชิกส่วนใหญ่ของกลุ่มอาชีพ เป็นคนที่ยูในวัยแรงงาน (ประมาณ 35 – 60 ปี) มีผู้สูงอายุอยู่บ้างในแต่ละกลุ่มอาชีพ ลักษณะงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ งานที่ต้องใช้ภูมิปัญญา และงานอาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ โดยการเรียนรู้จากแหล่งอื่น ๆ เช่น การเพาะเห็ด และการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เป็นต้น

หลังการจัดเวทีประชาคม มีการขับเคลื่อนการทำงานในตำบลอย่างรวดเร็ว โดยการต่อยอดงานที่เคยทำในหมู่บ้าน เช่น การเพาะเห็ด (ได้เลิกทำไประยะหนึ่งแล้ว) และงานทอผ้า ซึ่งขับเคลื่อนโดยบุคลากรของหน่วยงานที่เข้าร่วมเวทีประชาคม โดยเฉพาะนายอำเภอ โดยการณรงค์ให้ข้าราชการในอำเภอสวมใส่ผ้าที่ผลิตจากกลุ่มทอผ้าบ้านหนองควาย และนายก อบต. จัดสรรงบประมาณในการจัดอบรมอาชีพเพาะเห็ดให้กับกลุ่มผู้สูงอายุทุกหมู่บ้านในตำบล

**ภาคกลาง** การส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุภาคกลาง มีลักษณะทำผ่านองค์กรที่มีอยู่ในพื้นที่ โดยต่อยอดจากโครงการ OTOP ที่เน้นการสร้างงานในหมู่บ้านเป็นหลักได้แก่ ขนมไทย กระจาสารท ขนมโบราณ น้ำพริก และทอผ้า ส่วนกลุ่มอาชีพ เน้นการรวมกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเกษตร เช่น ปลูกเตย โรงสีชุมชน ผลิตปุ๋ย ส่วนการต่อยอดจากชมรมผู้สูงอายุ เน้นกิจกรรมด้านส่งเสริมสุขภาพ เช่น พาผู้สูงอายุไปไหว้พระปฏิบัติธรรม นวดเพื่อสุขภาพ เป็นต้น

หลังการจัดเวทีประชาคม พบว่ากลุ่มที่มีศักยภาพในการเป็นแหล่งงานให้กับผู้สูงอายุได้ เช่น กลุ่มผลิตสินค้า OTOP ชมรมผู้สูงอายุที่มีกิจกรรมด้านส่งเสริมอาชีพ วิสาหกิจชุมชน และโครงการโรงสีข้าว ชุมชนขนาดเล็กของ อบต. ที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุทุกคนเข้ามาเป็นสมาชิกของกลุ่ม และเรียนรู้กระบวนการทำงาน นอกจากนี้ อบต. ได้ดำเนินการส่งเสริมอาชีพให้กับผู้สูงอายุ ได้แก่ การเพาะเห็ด สานตะกร้าจากต้นกก และทำเตาเผาถ่านตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงโดยมีวิทยากรมาฝึกอบรม และพาไปศึกษาดูงาน



**ภาคใต้** การส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุภาคใต้ มีลักษณะทำผ่านองค์กรที่มีอยู่ในพื้นที่ โดยต่อยอดจากวิสาหกิจชุมชน หรือโครงการ OTOP ที่เน้นการสร้างงานในหมู่บ้าน เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีของคนในชุมชน รูปแบบที่เด่นชัดของการทำงานเป็นรูปแบบที่เชื่อมโยงกับการท่องเที่ยว และเศรษฐกิจพอเพียง (เพาะและแปรรูปเห็ด) โดยมีผู้สูงอายุเป็นสมาชิกจำนวนมาก และมีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจนโดยจะให้ผู้สูงอายุเป็นผู้ถ่ายทอดภูมิปัญญาพื้นบ้าน เช่น สานเสื่อ ทำหมวก ผลิตและแปรรูปเห็ด

หลังการจัดเวทีประชาคม พบว่าการขยายเครือข่ายการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนศิษย์พระดาบสไปยังตำบลของพี่น้องมุสลิมที่อยู่ใกล้เคียงอีก 1 เครือข่าย เพื่อเป็นแหล่งงานให้กับแม่บ้านและผู้สูงอายุในชุมชน

## 9. โครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็น (เพิ่มเติม) เกี่ยวกับอัตราส่วนการจ้างงานคนพิการตามร่างกฎกระทรวง กำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ....

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดสัมมนารับฟังความคิดเห็น (เพิ่มเติม) เกี่ยวกับอัตราส่วนการจ้างงานคนพิการ ฯ เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2553 ณ ห้องประชุม ศ.นิคม จันทรวิทุร ชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน มีผู้เข้าร่วมการสัมมนาจำนวน 103 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นการปรับอัตราส่วนการจ้างงานคนพิการ จาก 200 : 1 เป็น 50 : 1 ตามความเห็นของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ นอกจากนี้ มีการจัดทำแบบสอบถามเพื่อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วย ผลการสัมมนามีสาระสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

9.1 ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนไม่เห็นด้วยที่จะให้มีการปรับเพิ่มอัตราส่วนการจ้างงานคนพิการ ในช่วงนี้ โดยมีเหตุผลและข้อเสนอแนะสรุปได้ 4 ประการ ดังนี้

1) ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยยังอยู่ในระยะฟื้นตัวภาวะถดถอย จึงไม่เหมาะสมที่จะปรับอัตราส่วนการจ้างงานคนพิการให้สูงขึ้นเป็น 50 : 1 ในช่วงนี้

2) การจะปรับอัตราส่วนการจ้างงานคนพิการให้สูงขึ้นควรดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไปไม่ควรก้าวกระโดด จาก 200 : 1 เป็น 50 : 1 และควรพิจารณาความเป็นไปได้เป็นหลักโดยขอให้รัฐบาลบังคับนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการที่ยังไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวง ฉบับ พ.ศ. 2537 ว่าด้วยการจ้างงานคนพิการในอัตราส่วน 200 : 1 ให้ปฏิบัติตามร้อยละ 100 ก่อน จึงพิจารณาปรับปรุงอัตราส่วนการจ้างงานคนพิการให้สูงขึ้นต่อไป

3) ปัญหาของหน่วยงานของรัฐซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติ หรือพระราชกฤษฎีกา หรือ หน่วยงานอื่นของรัฐ) ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติตามร่างกฎกระทรวงฯ นั้น ยังไม่มีรายละเอียดหน่วยงานของรัฐที่ชัดเจนและไม่มีการเตรียมการรองรับในเรื่องงบประมาณและกรอบอัตรากำลังในการจ้างงานคนพิการตามที่ร่างกฎกระทรวงฯ กำหนด

4) ขอเสนอให้รัฐเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐและภาคเอกชนที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามร่างกฎกระทรวงฯ กำหนด สามารถปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

4.1) การปรับปรุงด้านการคมนาคมการเดินทางไปทำงานของคนพิการและการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในสถานที่ทำงาน



4.2) การจัดทำฐานข้อมูลคนพิการที่เป็นแรงงานที่มีทักษะ มีความสามารถพร้อมที่จะทำงาน แยกตามประเภทความพิการ เพื่อรองรับให้หน่วยงานของรัฐและเอกชนใช้ในการจ้างงานคนพิการ

9.2 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม ที่ได้รับคืน 64 หน่วยงานองค์กร

ผู้เข้าร่วมสัมมนาส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.69 เห็นด้วยกับอัตราการจ้างงาน คนพิการ 200 : 1 และร้อยละ 23.8 เห็นด้วยกับอัตราส่วน 50 : 1 สำหรับจำนวนเงินส่งเข้ากองทุนส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.5 เห็นด้วยกับการส่งเงินฯ เต็มจำนวนค่าจ้างขั้นต่ำสุด และร้อยละ 11.11 เห็นด้วยกับการส่งเงินฯ ครึ่งหนึ่งของค่าจ้างขั้นต่ำสุด

## 10. การจัดทำ “ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2554”

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2554 รวมทั้งจัดทำ “แผนปฏิบัติการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2554” ซึ่งมีกรอบแนวทางการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ดังนี้



### 10.1 การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

1) กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับ “แรงงานนอกระบบ” ซึ่งมีจำนวนกว่า 24 ล้านคนมากขึ้น โดยได้ให้นโยบายว่า “ปี 2553 เป็นปีแห่งการนำแรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคม ด้วยการให้ความคุ้มครอง 5 กรณี ได้แก่ เงินทดแทนการเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ค่าทำศพ คลอดบุตร และบำเหน็จชราภาพ” (เดิมกระทรวงแรงงานเน้นการดูแล “แรงงานในระบบ” ซึ่งได้แก่ กลุ่มข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม 13.7 ล้านคน)



2) ได้เครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อีกทั้งได้ขยายความร่วมมือและบูรณาการการทำงานกับเครือข่าย

3) “ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2554” จะเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานด้านแรงงานนอกระบบของภาคีต่าง ๆ ในปี 2554 โดยร่วมกันจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ ปี 2554”

4) เป็นฐาน/ข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบระยะกลาง 5 ปี (พ.ศ. 2555 – 2559) โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 โดยจัดจ้างสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) เป็นผู้ดำเนินการ และได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จำนวน 2 ล้านบาท





## 10.2 ปัญหาอุปสรรคและเงื่อนไขความสำเร็จ

1) ความหลากหลายและพลวัตรของกลุ่มแรงงานนอกระบบ ทั้งในเรื่องจำนวน ประเภทอาชีพ รูปแบบ/ลักษณะงาน สถานภาพการทำงาน ลักษณะแรงงาน และสภาพปัญหา มีความแตกต่างกันมาก ทำให้ที่ผ่านมา ยังไม่มีหน่วยงานใดเป็น “เจ้าภาพหลักในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ” ส่งผลให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือ/คุ้มครองแรงงานนอกระบบ เป็นไปในลักษณะต่างหน่วยต่างดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ และการที่กระทรวงแรงงานเข้ามาเป็นเจ้าภาพหลักในเรื่องนี้ จึงถือเป็นงานท้าทายเป็นอย่างยิ่งของกระทรวงแรงงาน

2) ที่ปรึกษาและคณะทำงานทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบมาจาก หน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ (ทั้งภาครัฐและเอกชน) ทำให้มีแนวคิดที่หลากหลายและ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบัน

## 11. การจัดหา “ตลาดนัด” เพื่อจำหน่ายสินค้าแก่กลุ่มอาชีพเครือข่ายแรงงานนอกระบบ

สืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาโครงการ “แรงงานนอกระบบ.. ก้าวต่อไปของกระทรวงแรงงาน” เมื่อช่วงปี พ.ศ. 2552 กลุ่มแรงงานนอกระบบมีข้อเรียกร้องให้กระทรวงแรงงานช่วยเหลือ โดยหนึ่งในประเด็นสำคัญจำนวน 17 ประเด็น คือ ขอให้กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพในการจัดหาตลาดในการจำหน่ายสินค้าให้แก่แรงงานนอกระบบที่เป็น ทั้งผู้ผลิตและผู้จำหน่ายได้มีโอกาสเข้าไปขายผลิตภัณฑ์ โดยประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ในการจัดพื้นที่ ขายที่เหมาะสมและราคาถูก เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร ฯลฯ รวมทั้งเป็นผู้ประสานงานกับกรุงเทพมหานคร และกระทรวงศึกษาธิการให้แก่กลุ่มอาชีพ ตัดเย็บเสื้อผ้า ในการขอโควตาตัดเย็บชุดนักเรียนร้อยละ 20 หรือผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่หน่วยงานต่าง ๆ ต้องจัดซื้อ เช่น ผ้าห่มกันหนาว กระเป๋าแฉกงานประชุมสัมมนา ผ้าปูที่นอน ปลอกหมอนและเสื้อผ้าผู้ป่วยที่ใช้ในโรงพยาบาลของรัฐ ฯลฯ

ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพเครือข่ายแรงงานนอกระบบในเขตกรุงเทพมหานคร มีกลุ่มอาชีพในเครือข่ายจำนวนทั้งสิ้น 5 กลุ่มใหญ่ ประกอบด้วย 48 กลุ่มย่อย ผลิตภัณฑ์ที่สำคัญ ๆ ได้แก่

กลุ่มอาชีพฯ	ผลิตภัณฑ์
กลุ่มอาหาร 17 กลุ่มย่อย	ผลิตภัณฑ์ ได้แก่ ขนม (คุกกี้สมุนไพร ขนมเปียะหิมะ ขนมอบ ขนมไทยทุกชนิด) ข้าวยาสมุนไพร ผลิตภัณฑ์จากนมแพะ น้ำพริกต่าง ๆ น้ำสุมุนไพร โรตีสายไหม ผลิตภัณฑ์จากกล้วย เป็นต้น
กลุ่มผลิตภัณฑ์จากผ้า 11 กลุ่มย่อย	ผลิตภัณฑ์ ได้แก่ กระเป๋าผ้า รองเท้าผ้า เสื้อผ้าฝ้าย ผลิตภัณฑ์จากผ้าบาติก เสื้อยืด พรหมเช็ดเท้า เสื้อผ้าแพชั่น เป็นต้น





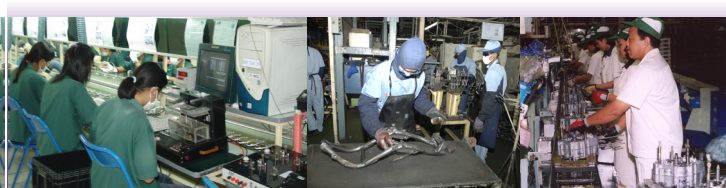
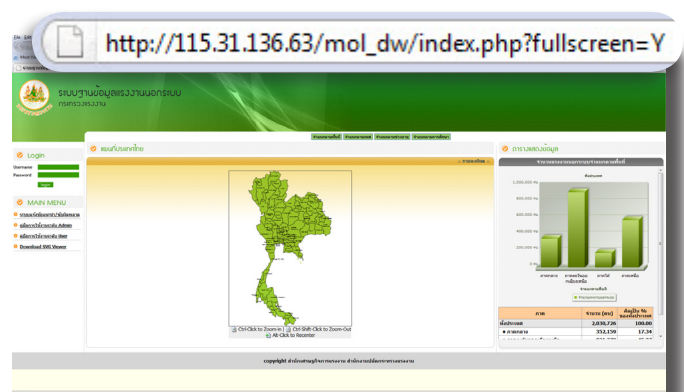
กลุ่มอาชีพ	ผลิตภัณฑ์
กลุ่มงานประดิษฐ์/หัตถกรรม 10 กลุ่มย่อย	ผลิตภัณฑ์ ได้แก่ หัตถกรรม ดอกไม้ประดิษฐ์ ดอกไม้ประดิษฐ์กระดาษสา ไบยาง ดินญี่ปุ่น ขนมปิง งานถักโครเชต์ทุกชนิด ตะกร้าสานด้วยพลาสติก ผลิตภัณฑ์จากลูกมะพร้าว หัตถกรรมเครื่องทองลงหิน เครื่องทองเหลือง กระเป๋าหนังปักเลื่อม เป็นต้น
กลุ่มเครื่องประดับ 5 กลุ่มย่อย	ผลิตภัณฑ์ ได้แก่ เข็มกลัดจี๋เครื่องประดับคริสตัลและโลหะ ผลิตภัณฑ์จากลูกปัด มุก หิน สร้อยทำจากลูกปัด เป็นต้น
กลุ่มอื่น ๆ 5 กลุ่มย่อย	ผลิตภัณฑ์ ได้แก่ สมุนไพรสบู่ ครีมอาบน้ำ แชมพู สมุนไพรสปา สบู่ถ่านไม้ไผ่ นวดแผนโบราณ เป็นต้น

ซึ่งผลิตภัณฑ์ฯ ดังกล่าว ได้รับดาว (★) สินค้าโอท็อปทุกตัว

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถประสานหน่วยงานภาครัฐจัดหา “ตลาดนัด” ให้แก่ “กลุ่มอาชีพเครือข่ายแรงงานนอกระบบ” โดยมีหน่วยงานภาครัฐที่อนุญาตให้กลุ่มอาชีพเครือข่ายแรงงานนอกระบบเข้าไปขายสินค้าร่วมกับตลาดนัดของหน่วยงาน จำนวน 11 หน่วยงาน/แห่ง ได้แก่ (1) สำนักงานประกันสังคม (2) กรมการค้าภายใน (3) กระทรวงพาณิชย์ (4) กระทรวงศึกษาธิการ (5) กรมพัฒนาที่ดิน (6) องค์การสะพานปลา (7) สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (8) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (9) สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (10) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และ (11) สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

## 12. การพัฒนาการจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบ ระยะที่ 3

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการพัฒนาการจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบ ระยะที่ 3 ซึ่งเป็นโครงการที่ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 โดยมีเป้าหมายเพื่อให้กระทรวงแรงงานมี “ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ” จำนวน 1 ระบบ และมีข้อมูลแรงงานนอกระบบถึงระดับตัวบุคคล จำนวน 2 ล้านคน/รายการ โดยดำเนินการร่วมกับบริษัท บิซโฟเทนเซียล จำกัด มีผลการดำเนินงานสรุปได้ ดังนี้



### 12.1 การได้มาซึ่ง “ข้อมูลแรงงานนอกระบบ” มี 2 ช่องทาง

- 1) ข้อมูลจากการเชื่อมโยงจากฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่มีอยู่แล้ว ได้แก่ ฐานข้อมูลทะเบียนเกษตรกร ฐานข้อมูลทะเบียนส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 1.90 ล้านคน (เชื่อมโยงโดยบริษัทฯ)
- 2) ข้อมูลจากการสำรวจและบันทึกลงใน “ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ กระทรวงแรงงาน” ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 สำนักเศรษฐกิจการแรงงานได้จัดสรรงบประมาณให้สำนักงานแรงงานจังหวัดนาร่อง 39 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกำแพงเพชร เชียงราย เพชรบูรณ์ ลำปาง ลำพูน สุโขทัย อุทัยธานี กาฬสินธุ์ ชัยภูมิ มหาสารคาม ยโสธร เลย สกลนคร หนองบัวลำภู อุดรธานี อำนาจเจริญ หนองคาย กาญจนบุรี ชัยนาท ตราด ปทุมธานี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี สระบุรี ลพบุรี สมุทรปราการ สิงห์บุรี สุพรรณบุรี นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี พังงา พัทลุง ยะลา ระนอง สตูล สงขลา และสุราษฎร์ธานี ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลลงใน “ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ กระทรวงแรงงาน” โดยมีเป้าหมาย 92,300 คน

### 12.2 สารสำคัญของระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

- 1) ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปรากฏอยู่ใน Website ของกระทรวงแรงงาน (www.mol.go.th) รวมถึงระบบสารสนเทศ กระทรวงแรงงาน ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ Log in โดยใส่รหัส User/Password ของทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม/สำนักงานแรงงานจังหวัด (มีรหัสเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน)
- 2) ข้อมูลแรงงานนอกระบบ” ถึงระดับบุคคล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2553 จำนวน 2,011,158 คน/รายการ จำแนกเป็น
  - (1) ข้อมูลที่ได้จากการเชื่อมโยงจากฐานข้อมูลอื่น จำนวน 1,948,319 คน/รายการ
  - (2) ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและบันทึกข้อมูลลงในระบบฯ ของ 39 จังหวัดนาร่อง จำนวน 62,839 คน/รายการ

### 12.3 การใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

- 1) กระทรวงแรงงานสามารถเชื่อมโยง/แลกเปลี่ยนข้อมูลแรงงานนอกระบบกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้ โดยใช้แนวทางมาตรฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลแห่งชาติ (Thailand e-Government Interoperability Framework)
- 2) ทำให้ทราบตัวตนที่แท้จริงของกลุ่มแรงงานนอกระบบแม้จะไม่ทั้งหมด แต่สามารถนำไปเป็น “แนวโน้มการพยากรณ์” ได้ในระดับหนึ่ง
- 3) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สามารถนำข้อมูลไปดำเนินการส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบในมิติต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ เช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ออกตรวจแรงงานและส่งเสริมการให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ แก่กลุ่มเกษตรกร (ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และอื่น ๆ) กรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถเลือกกลุ่มเป้าหมายอาชีพเพื่อการ “ส่งเสริมและพัฒนา” แรงงานนอกระบบในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ หรือตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน เช่น การพัฒนาทักษะให้แก่กลุ่มมอเตอร์ไซด์รับจ้าง เป็นต้น และสำนักงานประกันสังคมสามารถเลือกกลุ่มเป้าหมายอาชีพและพื้นที่เพื่อการประชาสัมพันธ์เชิญชวนเข้าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40
- 4) สามารถสะท้อนปัญหา/ความต้องการของแรงงานนอกระบบให้หน่วยงานอื่น ๆ ทราบและพิจารณาดำเนินการได้



## ปัญหาอุปสรรคและเงื่อนไขความสำเร็จ

1) ด้านความคาดหวังของสังคม : แรงงานนอกระบบ 24.3 ล้านคน ไม่มีหน่วยงานใดที่เก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบอย่างสมบูรณ์ ส่วนใหญ่เป็นการเก็บเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน ไม่ได้มุ่งเน้นเพื่อแรงงานนอกระบบโดยตรง และความคาดหวังของสังคม คือกระทรวงแรงงานต้องเป็นกระทรวงหลักในการมีข้อมูลแรงงานนอกระบบ

2) ด้านกลไกในการเก็บข้อมูล : กระทรวงแรงงานมีเพียงหน่วยงานระดับจังหวัดเท่านั้น และสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมในด้านการสำรวจ แต่ก็ยังไม่มีข้อมูลแรงงานนอกระบบระดับรายบุคคล มีแต่ข้อมูลเชิงสถิติ (สำนักงานสถิติฯ เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง “Sampling” ไม่ใช่เป็นการสำรวจสำมะโน โดยในแบบสำรวจ สอบถามชื่อ – ที่อยู่ของผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อระบุตัวบุคคลว่ามีอยู่จริง แต่ไม่ได้บันทึกในคอมพิวเตอร์)

3) ด้านความหลากหลายของกลุ่มแรงงานนอกระบบ : เป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างเศรษฐกิจของประเทศให้เติบโต แต่เนื่องจากความหลากหลายและพลวัตรของกลุ่มแรงงานนอกระบบทั้งในเรื่อง จำนวน ประเภทกลุ่มอาชีพ (กลุ่มอาชีพมีหลากหลาย กระจัดกระจาย) รูปแบบการทำงานและสภาพปัญหา มีความแตกต่างกันมาก ดังนั้นการรวบรวมกลุ่ม/จำนวนแรงงานนอกระบบ จึงเป็นไปด้วยความยากลำบาก และไม่สามารถดำเนินการได้ในเวลาอันสั้น

4) แรงงานนอกระบบไม่มี “แรงจูงใจ” ในการบันทึกข้อมูลของตนเองลงใน “ระบบ” เนื่องจากสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ยังไม่ “โดนใจ”

## 13. โครงการจัดทำแผนพัฒนากฎหมาย

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินงานแผนพัฒนากฎหมายของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานมีความทันสมัย สามารถรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 มีร่างกฎหมายที่เข้าสู่อำนาจพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณา ร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน จำนวน 10 ฉบับ ดังนี้

### ร่างกฎหมายที่เข้าสู่อำนาจพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

ชื่อกฎหมาย	หน่วยงาน	เห็นชอบในหลักการ	คณะกรรมการพิจารณา ร่างกฎหมาย
1. ร่างพระราชบัญญัติ สำนักงานประกันสังคม พ.ศ. ....	สำนักงานประกันสังคม	1 ต.ค. 2552	พิจารณาแล้วเสร็จ ในการ ประชุมครั้งที่ 33/2552 เมื่อวันที่ 21 ต.ค. 52 ครั้งที่ 34/2552 เมื่อวันที่ 22 ต.ค. 52 (รอการพิจารณา)

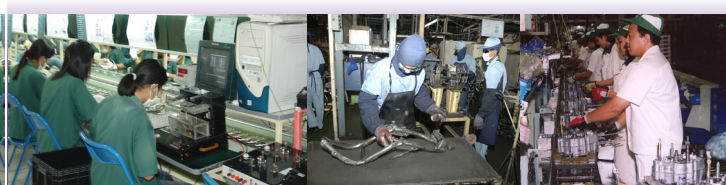


ชื่อกฎหมาย	หน่วยงาน	เห็นชอบในหลักการ	คณะกรรมการพิจารณา ร่างกฎหมาย
2. ร่างระเบียบคณะกรรมการ กองทุนเงินทดแทนว่าด้วย การรับเงิน การจ่ายเงิน และ การเก็บรักษาเงินกองทุน เงินทดแทน	สำนักงานประกันสังคม	17 ก.ย. 2552	พิจารณาแล้วเสร็จ ในการ ประชุม ครั้งที่ 35/2552 เมื่อวันที่ 4 พ.ย. 52 ครั้งที่ 36/2552 เมื่อวันที่ 11 พ.ย. 52
3. ร่างระเบียบกระทรวง แรงงานว่าด้วยการจ่ายเงิน กองทุนเงินทดแทนเป็น ค่าเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก และ ค่าใช้จ่ายอื่นของคณะ กรรมการ กรรมการแพทย์ และอนุกรรมการ	สำนักงานประกันสังคม		พิจารณาแล้วเสร็จ ในการ ประชุม ครั้งที่ 37/2552 เมื่อวันที่ 25 พ.ย. 52 ครั้งที่ 38/2552 เมื่อวันที่ 9 ธ.ค. 52
4. ร่างระเบียบกระทรวง แรงงานว่าด้วยการจ่ายเงิน กองทุนเงินทดแทนเป็น ค่าเบี้ยประชุมและค่าใช้จ่าย อื่นของคณะกรรมการ	สำนักงานประกันสังคม		พิจารณาแล้วเสร็จ ในการประชุม ครั้งที่ 37/2552 เมื่อวันที่ 25 พ.ย. 52
5. ร่างระเบียบคณะกรรมการ ประกันสังคมว่าด้วยการ จัดหาผลประโยชน์ของ กองทุนประกันสังคม (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ....	สำนักงานประกันสังคม		พิจารณาแล้วเสร็จ ในการประชุม ครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 16 มิ.ย. 53 ครั้งที่ 8/2553 เมื่อวันที่ 30 มิ.ย. 53
6. ร่างระเบียบกระทรวง แรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการในการแต่งตั้ง ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและ ฝ่ายลูกจ้างเป็นกรรมการ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ....	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		พิจารณาแล้วเสร็จ ในการประชุม ครั้งที่ 6/2553 เมื่อวันที่ 2 มิ.ย. 53 ครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 16 มิ.ย. 53





ชื่อกฎหมาย	หน่วยงาน	เห็นชอบในหลักการ	คณะกรรมการพิจารณา ร่างกฎหมาย
7. ร่างประกาศกระทรวง แรงงาน เรื่อง กำหนดแบบ และการออกบัตรประจำตัว นายทะเบียนและพนักงาน เจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551	กรมการจัดหางาน		พิจารณาแล้วเสร็จ ในการประชุม ครั้งที่ 6/2553 เมื่อวันที่ 2 มิ.ย. 53 ครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 16 มิ.ย. 53
8. ร่างระเบียบคณะกรรมการ ค่าจ้างว่าด้วยองค์ประชุมและ วิธีดำเนินงานของ อนุกรรมการพิจารณาอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ. ....	สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน		พิจารณาแล้วเสร็จ ในการประชุม ครั้งที่ 1/2553 เมื่อวันที่ 6 ม.ค. 53 ครั้งที่ 2/2553 เมื่อวันที่ 20 ม.ค. 53
9. ร่างประกาศกระทรวง แรงงาน เรื่อง แบบบัตร ประจำตัวกรรมการสวัสดิการ แรงงาน และอนุกรรมการ พ.ศ. ....	กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน		พิจารณาแล้วเสร็จ ในการประชุม ครั้งที่ 1/2553 เมื่อวันที่ 6 ม.ค. 53
10. ร่างกฎกระทรวงกำหนด งานที่คนต่างด้าวอาจทำได้ พ.ศ. ....	กรมการจัดหางาน		พิจารณาแล้วเสร็จ ในการประชุม ครั้งที่ 38/2552 เมื่อวันที่ 9 ธ.ค. 52 ครั้งที่ 39/2552 เมื่อวันที่ 23 ธ.ค. 52 ครั้งที่ 5/2553 เมื่อวันที่ 24 มี.ค. 53



ชื่อกฎหมาย	หน่วยงาน	เห็นชอบในหลักการ	คณะกรรมการพิจารณา ร่างกฎหมาย
11. ทหือการขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของผู้ประกันตนซึ่งเป็นคนต่างด้าว	สำนักงานประกันสังคม		พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 10 ก.พ. 53
12. ทหือการแต่งตั้งกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 4/2553 เมื่อวันที่ 10 มี.ค. 53
13. ร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือร้ายแรง พ.ศ. ....	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 4/2553 เมื่อวันที่ 10 มี.ค. 53 ครั้งที่ 5/2553 เมื่อวันที่ 24 มี.ค. 53

#### 14. การตรวจสอบภายใน

กลุ่มตรวจสอบภายในในระดับกระทรวง ได้ดำเนินงานด้านการตรวจสอบภายในระดับกระทรวง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เชื่อมั่นและให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดและมีการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

**14.1 แผนสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน** งวดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 และงวดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 รอบ 6 เดือน แผน 4 ครั้ง ผลการดำเนินงาน 4 ครั้ง

##### 14.2 แผนการตรวจสอบการเงินการบัญชี

- 1) แผนการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง 4 ครั้ง ผลการดำเนินงาน 4 ครั้ง
- 2) แผนการตรวจสอบรับรองงบการเงินกองทุนสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 1 ครั้ง ผลการดำเนินงาน 1 ครั้ง
- 3) แผนการตรวจสอบกลุ่มงานคลังและพัสดุ 1 ครั้ง ผลการดำเนินงาน 1 ครั้ง
- 4) แผนการตรวจสอบโครงการจ้างบัณฑิตอาสาสมัครในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายใต้โครงการตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 จำนวน 1 ครั้ง ผลการดำเนินงาน 1 ครั้ง



### 14.3 แผนการตรวจสอบการดำเนินงานโครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด

#### 14.4 ปฏิบัติงานฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวงแรงงาน (ค.ต.ป.รง.)

1) ประสานงาน นัดหมาย จัดหาข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ประมวลประเด็นเรื่องเกี่ยวกับการตรวจราชการ การตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน รายงานการเงิน การปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน เพื่อจัดทำวาระการประชุม จัดประชุม ค.ต.ป.รง. ร่วมประชุมในฐานะคณะกรรมการฯ และเลขานุการ ค.ต.ป.รง. จัดทำรายงานการประชุม แผน 12 ครั้ง ผลการดำเนินงาน 12 ครั้ง

2) ร่วมตรวจสอบผลการดำเนินงาน/โครงการที่ ค.ต.ป.รง. คัดเลือกสอบทานเป็นกรณีพิเศษ แผนปีละ 2 เรื่อง ผลการดำเนินงาน 2 เรื่อง

จากการดำเนินงานดังกล่าว เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหารและหน่วยงานภายนอกว่า องค์การมีการ ควบคุมภายในที่ดี การปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบ มีรายงานการเงินที่เชื่อถือได้ มีการสอบทานระบบการตรวจสอบและ ประเมินผลว่ามีการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติที่คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลราชการกำหนด หน่วยรับตรวจ ได้รับข้อเสนอแนะนำไปปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งผลให้เกิดประสิทธิผล ตามวัตถุประสงค์และประหยัด

### 15. โครงการสัมมนามาตรการประหยัดพลังงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดสัมมนามาตรการประหยัดพลังงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แก่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจเข้าร่วม สัมมนา จำนวน 113 คน เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2553 ณ ห้องประชุม ศ. นิคม จันทรวิทุร เพื่อดำเนินการตาม มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2548 ในส่วนของยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาด้านพลังงานของประเทศตาม ที่กระทรวงพลังงานเสนอ ซึ่งกำหนดให้ผลการประหยัดพลังงานเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) และเป็นตัววัดประสิทธิภาพ ของทุกหน่วยงาน โดยมีการอภิปราย แลกเปลี่ยน และเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อกำหนดมาตรการประหยัดพลังงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

### 16. การประหยัดงบประมาณในหมวดค่าสาธารณูปโภคของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีการเบิกจ่ายค่าสาธารณูปโภคของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จากเดิมมีการเบิกจ่ายค่าสาธารณูปโภค ประเภทค่าไฟฟ้าตามใบแจ้งหนี้ของการไฟฟ้านครหลวงตามจำนวนที่การไฟฟ้า นครหลวงเรียกเก็บโดยรวมค่าไฟฟ้าที่เรียกเก็บจากร้านค้าภายในบริเวณของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น ร้านค้าในโรงอาหาร ร้านค้าบริเวณภายในกระทรวงแรงงานในส่วน of สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยค่าไฟฟ้า ที่เรียกเก็บจากร้านค้าภายในบริเวณของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้นำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน เพื่อประหยัดเงิน งบประมาณในหมวดค่าสาธารณูปโภคและเพื่อให้การเบิกจ่ายค่าไฟฟ้าของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นค่าใช้จ่ายที่แท้จริง ได้ปฏิบัติตามหนังสือกระทรวงการคลังด่วนที่สุด ที่ กค 0406.3/ว 92 ลงวันที่ 28 สิงหาคม 2553 เรื่อง การเบิกจ่ายค่าสาธารณูปโภคกรณีมีเงินสมทบ เพื่อประหยัดเงินงบประมาณในหมวดค่าสาธารณูปโภคของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานลงไม่ต่ำกว่าเดือนละ 10,000 บาท หรือ 120,000 บาทต่อปี โดยได้ดำเนินการดังนี้



- 1) กลุ่มงานคลังและพัสดุรับเงินจากร้านค้าตามหนังสือแจ้งอัตราการใช้ค่าไฟฟ้าของร้านค้า และนำเงินจำนวนดังกล่าวฝากเข้าบัญชีเงินรับฝาก
- 2) กลุ่มงานคลังและพัสดุขออนุมัติเบิกค่าไฟฟ้าในอัตราที่การไฟฟ้านครหลวงเรียกเก็บหักด้วยค่าไฟฟ้าที่เรียกเก็บจากร้านค้า (เป็นค่าไฟฟ้าที่หน่วยงานใช้จ่ายจริง)
- 3) เมื่อได้รับการอนุมัติเบิกเรียบร้อยแล้ว กลุ่มงานคลังและพัสดุวางฎีกาขอเบิกเงินค่าไฟฟ้าจากกรมบัญชีกลางเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของหน่วยงาน (ไม่ใช้วิธีเบิกจ่ายตรง)
- 4) เมื่อได้รับการอนุมัติฎีกาจากกรมบัญชีกลางเรียบร้อยแล้ว กลุ่มงานคลังและพัสดุดำเนินการเขียนเช็คส่งจ่ายให้การไฟฟ้านครหลวงพร้อมทำการถอนคืนเงินรับฝากค่าไฟฟ้าของร้านค้า
- 5) กลุ่มงานคลังและพัสดุนำเช็คค่าไฟฟ้าของหน่วยงานพร้อมเงินค่าไฟฟ้าของร้านค้าไปจ่ายให้กับการไฟฟ้านครหลวงจากผลการดำเนินการดังกล่าวสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถประหยัดเงินงบประมาณในหมวดค่าสาธารณูปโภคของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ประมาณ 120,000 บาท

#### 17. การผลิตและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับแผน ยุทธศาสตร์ ระบบการบริหารแรงงาน และภารกิจเชิงนโยบายของกระทรวง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการผลิตและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ รวมถึงการผลิต วิเคราะห์ เผยแพร่ข่าวสาร และสื่อมวลชนสัมพันธ์ เพื่อเป็นสื่อประชาสัมพันธ์ในการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารแรงงานตลอดจนแผนและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานให้กับประชาชนวัยแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน องค์กรนายจ้าง/ลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในภาคีที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์/วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานเชิงนโยบาย จำแนกดังนี้

- 1) ผลิตและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ จำนวน 6 ครั้ง
- 2) ผลิต วิเคราะห์ เผยแพร่ข่าวสาร และสื่อมวลชนสัมพันธ์ จำนวน 14,500 ครั้ง

ในการดำเนินงานดังกล่าวส่งผลให้ประชาชนวัยแรงงาน องค์กรนายจ้าง/ลูกจ้าง หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน ตลอดจนสาธารณชนทั่วไป รับรู้และเข้าใจบทบาทภารกิจเชิงนโยบายของกระทรวงแรงงาน และเกิดทัศนคติที่ดีต่อกระทรวงแรงงาน รวมทั้งสามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานได้อย่างถูกต้อง แต่อย่างไรก็ตามในการผลิตข่าวแจกให้กับสื่อมวลชน เพื่อให้เผยแพร่ต่อไปยังสาธารณชนอย่างทั่วถึง เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ ประกอบกับงบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้ไม่สามารถซื้อเวลา/เนื้อที่ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารได้มากเท่าที่ควร เนื่องจากค่าเนื้อที่/เวลาในการเผยแพร่ผ่านสื่อสาธารณะมีมูลค่าค่อนข้างสูง





## 18. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการผลิตและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์บทบาท การกิจ บริการ ตลอดจนผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน และเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านแรงงานให้ประชาชนวัยแรงงาน สาธารณชนทั่วไป หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน องค์กรนายจ้าง/ลูกจ้าง สามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และเกิดทัศนคติที่ดีต่อกระทรวงแรงงาน โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

1) ผลิตและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน อาทิ สารคดี/สื่อบทโทรทัศน์ รายการสนทนาทางโทรทัศน์ สารคดี/สปอตวิทยุ รายการสนทนาทางวิทยุ วารสารแรงงาน บทความ/สารคดีทางหนังสือพิมพ์ ชดนิทรรศการ สื่อสิ่งพิมพ์ SMS จำนวน 60,519 ครั้ง

2) ให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบริการต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานผ่านเคาน์เตอร์ประชาสัมพันธ์ จำนวน 15,859 ครั้ง

3) ผลิตและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานและช่องทางการให้บริการช่วยเหลือประชาชนภาคแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ จำนวน 134 ครั้ง

ทั้งนี้ค่าผลิตและเผยแพร่ผ่านสื่อสาธารณะมีราคาค่อนข้างสูง รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณ ส่งผลให้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานมีปริมาณความถี่จำกัด



## 19. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การเตรียมความพร้อมในการจัดทำประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน”

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ และสำนักตรวจและประเมินผล ร่วมกับสำนักงบประมาณ จัดให้มีการสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดทำประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวทางการจัดทำประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และร่วมกันทบทวนเป้าหมายการให้บริการของหน่วยงาน ผลผลิต กิจกรรม และตัวชี้วัดความสำเร็จ ตลอดจน



ระดมความคิดเห็นในการนำเสนอแผนงาน/โครงการที่นอกเหนือจากงานประจำ ระหว่างวันที่ 22 – 23 ธันวาคม 2552 ณ บ้านทะเลหมอก รีสอร์ท จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งมีผู้เข้าร่วมสัมมนาจำนวน 60 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกลุ่มงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้จัดทำแผนงาน และงบประมาณทุกกลุ่มงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้แทนสำนักงานแรงงานจังหวัด เจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ และเจ้าหน้าที่สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

### ผลการดำเนินงาน

1) ผู้เข้าสัมมนาเชิงปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดกิจกรรมในคำของบประมาณตามพันธกิจของหน่วยงานภายใต้แนวทางการจัดสรรงบประมาณของสำนักงบประมาณซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ คำแถลงนโยบายของรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ซึ่งแสดงให้เห็นจากผลการประเมินความรู้ของผู้เข้าร่วมสัมมนา โดยผลการประเมินความรู้ก่อนเข้าสัมมนาเฉลี่ยเป็นร้อยละ 53.8 และผลการประเมินความรู้หลังเข้าสัมมนาเฉลี่ยเป็นร้อยละ 74.4

2) ผู้เข้าสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกันปรับปรุงและกำหนดร่างเป้าหมายการให้บริการของหน่วยงาน ผลผลิต กิจกรรม และตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อเสนอคณะทำงานจัดทำประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พิจารณาให้ความเห็นก่อนเสนอผู้บริหารกระทรวง

3) ผู้เข้าสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกันพิจารณาแผนงาน/โครงการนอกเหนือจากงานประจำที่หน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้นำเสนอเพื่อบรรจุในคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2554 จำนวน 66 โครงการ



## 20. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในส่วนภูมิภาค”

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านการจัดทำงบประมาณและแผนด้านแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และได้เล็งเห็นความสำคัญต่อการสนับสนุนทางวิชาการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในระดับภูมิภาคเพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบ การจัดทำแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา กลุ่มจังหวัดและแผนพัฒนาจังหวัดที่จะนำไปขอรับการ สนับสนุนงบประมาณระดับพื้นที่ ดังนั้น จึงจัดให้มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในส่วนภูมิภาค” ให้แก่แรงงานจังหวัดและเจ้าหน้าที่ ระดับชำนาญการของสำนักงานแรงงานจังหวัด จำนวน 146 คน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2553 โดยแบ่งการสัมมนาเป็น 4 ภาค



### ผลการดำเนินงาน

ผู้เข้าสัมมนาเชิงปฏิบัติการได้รับความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจากผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

- 1) การบรรยายให้ความรู้โดยผู้แทนสำนักงบประมาณ ในหัวข้อ “แนวทางการจัดทำงบประมาณจังหวัดและกลุ่มจังหวัด”
- 2) การบรรยายให้ความรู้โดยผู้แทนสำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในหัวข้อ “การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด”
- 3) การบรรยายและฝึกปฏิบัติโดย ดร. รัฐ ธนาติเรก อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหิดล ในหัวข้อ “การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน”

จากการสัมมนาดังกล่าวผู้เข้าสัมมนาเชิงปฏิบัติการร้อยละ 90 มีความเห็นว่าได้ประโยชน์จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการมาก และผู้เข้าสัมมนา ร้อยละ 80 มีความพึงพอใจมากต่อนเนื้อหาและการนำเสนอของวิทยากร ตลอดจนภาพรวมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

### ข้อเสนอแนะ

ควรดำเนินการให้ความรู้ด้านกระบวนการบูรณาการยุทธศาสตร์ของกระทรวง กรม กับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจและดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน





## 21. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามและประเมินผลของสำนักงานแรงงานจังหวัดน่าน (ภาคกลาง)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้ความสำคัญกับการกิจกรรมติดตามประเมินผล เนื่องจากสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความสำเร็จของผลการดำเนินงาน และเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ (เชิงคุณค่า) สามารถช่วยในการตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเห็นว่าสำนักงานแรงงานจังหวัดในฐานะที่เป็นหน่วยประสานนโยบายและเป็นตัวแทนกระทรวงแรงงานในระดับจังหวัด ยังไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน นโยบาย และยุทธศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม จึงได้จัดสรรงบประมาณให้สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามประเมินผลให้กับ



เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดภาคกลาง จังหวัดละ 2 คน (แรงงานจังหวัด และเจ้าหน้าที่ 1 คน) และแรงงานจังหวัด (อำนวยการระดับสูง 10 จังหวัด ที่ไม่ใช่ภาคกลาง) และเจ้าหน้าที่จากส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 78 คน ระหว่างวันที่ 1 - 3 และ 8 - 10 กันยายน 2553 จำนวน 2 รุ่น ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการเตรียมการรองรับการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในด้านการติดตาม

และประเมินผล และยกระดับการติดตามและประเมินผลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน

### ผลการดำเนินงาน

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผล ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นการบรรยายตามหัวข้อ ดังนี้

- ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการติดตามประเมินผล โดย ผศ.พ.ต.ท.ดร.เกษมศานต์ โชติชาครพันธ์ และ ผศ.ดร.วีระวัฒน์ ปันนิตามัย

- การประเมินผลเชิงปริมาณ แนวคิด หลักการ เครื่องมือ วิธีการรวบรวมข้อมูล ปัญหาและอุปสรรคกระบวนการประเมินผลเชิงปริมาณ โดย อ.ดร.วิชัย รูปขำดี

- การประเมินผลเชิงคุณภาพ แนวคิด หลักการ เครื่องมือ วิธีการรวบรวมข้อมูล ปัญหาและอุปสรรคกระบวนการประเมินผลเชิงคุณภาพ โดย รศ.ดร.สุพรรณิ ไชยอำพร

ส่วนที่ 2 การฝึกทักษะการประเมินผลเป็นกลุ่ม ๆ ละ 7 - 8 คน โดย อ.ดร.วิชัย รูปขำดี ตามหัวข้อ ดังนี้

- การออกแบบตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินผล
- การบูรณาการผลการประเมินกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน

- การนำเสนอผลงาน และการประเมินผล





## ผลการประเมิน

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้สรุปการประเมินผลการฝึกอบรม ดังนี้

1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการฝึกอบรมครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ความรู้ที่ได้รับสอดคล้องกับความต้องการและมีเนื้อหาสาระเป็นประโยชน์ในการทำงาน

2) ผลการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่บรรยายเพิ่มมากขึ้น สามารถนำหลักการบริหาร ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ



โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการฯ นี้ ดำเนินการให้กับเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดภาคกลาง 25 จังหวัด และแรงงานจังหวัดที่ไม่ใช่ภาคกลาง 10 จังหวัด และจะมีการจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมสำหรับแรงงานจังหวัดและเจ้าหน้าที่ในส่วนที่เหลือจำนวน 88 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

## 22. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) รุ่นที่ 1

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) รุ่นที่ 1 เพื่อสร้างนักบริหารระดับสูงให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะและขีดความสามารถสูง พร้อมทั้งจะเป็นกลไกของรัฐในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถแข่งขันในระดับสากล เป็นผู้รู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายให้แก่ผู้บริหารระดับสูงให้มีความเป็นเอกภาพในการบริหารงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและทันสถานการณ์ โดยมีผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน 70 คน ซึ่งเป็นข้าราชการกระทรวงแรงงานผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น หรือผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน (นักวิชาการระดับชำนาญการพิเศษที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหาร) ซึ่งดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และพนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่องค์กรอิสระ ทหาร ตำรวจ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ปัญหาอุปสรรคและเงื่อนไขความสำเร็จ

1) การสร้างมาตรฐานและการยอมรับในหลักสูตรจากบุคคลภายนอกเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลา และปัจจัยหลายด้านไม่เอื้ออำนวย เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องระเบียบและวิธีปฏิบัติ

2) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสง่างามของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลายคนไม่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมได้ตลอดหลักสูตร

### แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ

1) ต้องสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้มีความเข้มข้นและเทียบเท่าหลักสูตรของสำนักงาน ก.พ.

2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องให้ความสำคัญกับหลักสูตร หลักเกณฑ์การฝึกอบรม



## 23. โครงการพัฒนาการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักบริหารกลาง ได้จัดโครงการพัฒนาการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อส่งเสริมการดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- 2) เพื่อยกระดับและเพิ่มคุณค่าความรู้และประสบการณ์ของบุคคลในองค์กร
- 3) เพื่อเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงาน การเรียนรู้และความร่วมมือของบุคคลในองค์กรอย่างสร้างสรรค์

### ผลการดำเนินงาน

จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ 8 ขั้นตอน

#### 1) ทบทวนองค์ความรู้ที่จำเป็นตามประเด็นยุทธศาสตร์

#### 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการความรู้

- ให้ความรู้ด้วยเทคนิค Story Telling จำนวน 4 ครั้ง 190 คน
- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 72 คน
- กิจกรรมสอนน้อง..ด้วยประสบการณ์ โดย นายสมชาย ชุ่มรัตน์ ปลัดกระทรวงแรงงาน ในหัวข้อ การบูรณาการงานไปสู่ความสำเร็จด้วยเทคนิค Story Telling ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 600 คน
- การจัดประชุม CoP สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 5 ครั้ง รวม 182 คน

#### 3) การสร้างและแสวงหาความรู้

การรวบรวมองค์ความรู้ 3 วิชา

##### 3.1) วิชาการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

3.2) วิชาการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน องค์ความรู้ย่อยจำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานในประเทศสิงคโปร์ แนวทางการจัดทำรายงานสถานการณ์แรงงาน และวิธีการคาดการณ์กำลังคน

3.3) วิชาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน องค์ความรู้ย่อยจำนวน 5 เรื่อง ได้แก่ การจัดทำปฏิทินงบประมาณรายจ่ายประจำปีกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ต้นทุนผลผลิต ปัญหาและการบริหารงบประมาณในต่างประเทศ การดำเนินงานโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ และการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ณ เคาน์เตอร์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน

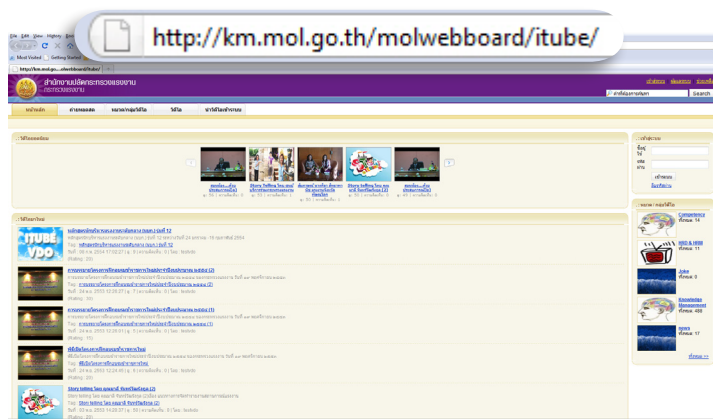
#### 4) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ

##### 4.1) จัดพิมพ์องค์ความรู้เป็นรูปเล่ม

จำนวน 1,450 เล่ม และจัดทำเป็นแผ่นซีดีจำนวน 3,000 แผ่น

##### 4.2) จัดเก็บความรู้ลงในระบบกรู KM

##### 4.3) จัดเก็บความรู้ลงในระบบ Mol วิดีทัศน์



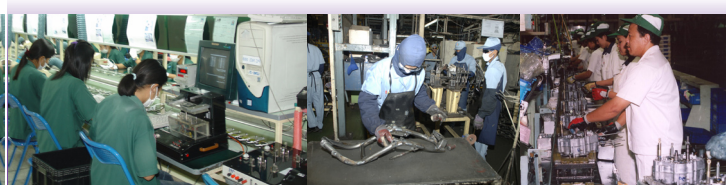
- 5) ประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยจัดประชุมพิจารณาถ้อยแถลงเนื้อหาความรู้เพื่อจัดทำเป็นรูปเล่ม
- 6) การเข้าถึงความรู้ โดยมีผู้สนใจเข้าชมระบบ Mol วิกิทัศน์ จำนวน 45 คน และ เผยแพร่องค์ความรู้ในรูปแบบรูปเล่มและแผ่นซีดีให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกคน
- 7) มีช่องทางการแบ่งปัน-แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ ระบบ Mol วิกิทัศน์และระบบกรู KM
- 8) การยกย่องชมเชย มอบใบประกาศเกียรติคุณให้กับผู้ร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อรวบรวมความรู้ในองค์กรด้วยเทคนิค Story Telling จำนวน 11 คน และให้กับหน่วยงานจำนวน 2 หน่วยงาน
- ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรดังกล่าวเป็นไปตามเป้าหมาย ส่งผลให้เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้รับการพัฒนาโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ และสามารถเข้าถึงข้อมูลองค์ความรู้ผ่านระบบกรู KM และระบบ Mol วิกิทัศน์

### ปัญหาอุปสรรค

- 1) บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ มองว่าเป็นงานของหน่วยงานที่เป็นเจ้าของเรื่อง จึงไม่ค่อยให้ความร่วมมือ
- 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยังไม่มี การขยายวงกว้างเท่าที่ควร

### ข้อเสนอแนะ

- 1) ผู้บริหารระดับกลุ่มงานควรให้การสนับสนุน ในการเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีการแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ทั้งในระดับฝ่าย ระดับกลุ่มงาน จนถึงระดับสำนัก





## 24. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมเพื่อคุณภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินโครงการสร้างเสริมจริยธรรมเพื่อคุณภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้นำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และใช้เป็นหลักในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ตลอดจนเพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการให้มีความเป็นเลิศ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับภารกิจ และมีคุณธรรม จริยธรรม ใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย ข้าราชการที่เป็นผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกลุ่มงาน แรงงานจังหวัด และข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับชำนาญการที่ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 - 2552 จำนวนรวมทั้งสิ้น 40 คน โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) จัดฝึกอบรมโดยจัดบรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน
  - 1.1) หลักธรรมาภิบาลและหลักความโปร่งใส
  - 1.2) การบริหารทีมงานเพื่อลดความเสี่ยงเชิงจริยธรรม
- 2) จัดให้ผู้เข้าร่วมโครงการเข้ารับปฏิบัติธรรม ณ วัดสุทัศน์เทพวราราม อ.ไทรโยค จ.กาญจนบุรี ในวันที่ 27 - 30 เมษายน 2553

จากการดำเนินโครงการดังกล่าวสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากผู้บริหารของกระทรวงแรงงานให้การส่งเสริม สนับสนุน รวมถึงผู้เข้าร่วมโครงการให้ความร่วมมือด้วยดีตลอดการฝึกอบรม

### ข้อเสนอแนะ

ควรเป็นโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและใช้เป็นหลักในการดำรงชีวิตให้แก่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน





## 25. การพัฒนาระบบบริหาร

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้จัดทำคำรับรองและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 รวมถึงการปรับบทบาทภารกิจโครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

### 25.1 การจัดทำคำรับรองและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

- 1) จัดการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 รอบ 12 เดือน ระดับกระทรวงแรงงาน กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน และระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- 2) จัดการประชุมเจรจาความเหมาะสมของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ระดับกระทรวงแรงงาน กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน และระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- 3) จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับกระทรวงแรงงาน กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน และระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- 4) แจ้งหน่วยงานในสังกัดดำเนินการตามตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
- 5) จัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 รอบ 6 เดือน 9 เดือน และรอบ 12 เดือน

### 25.2 การปรับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การประชุมคณะทำงานแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ครั้งที่ 4/2552 ซึ่งคณะทำงาน มีการวิเคราะห์สถานการณ์และกลยุทธ์ด้านแรงงาน เพื่อปรับโครงสร้างโดยแยกกลุ่มงานวิจัย กลุ่มงานเลขานุการสภาที่ปรึกษาแรงงาน กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ กลุ่มงานขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ และกลุ่มงานหลักประกันผู้สูงอายุ จัดตั้งเป็นสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างกระทรวงต่อไป (มติที่ประชุมคณะทำงานฯ) และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้จัดส่งข้อมูลประกอบการพิจารณาการจัดตั้งสำนักเศรษฐกิจการแรงงานขึ้นเป็นหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามมติ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อนำเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงแรงงาน ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ 229/2552 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2552 จัดตั้งสำนักเศรษฐกิจการแรงงานขึ้นเป็นหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



### 25.3 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

- 1) จัดทำรายละเอียดโครงการการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เสนอปลัดกระทรวงแรงงาน เห็นชอบและอนุมัติโครงการฯ
- 2) จัดทำคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เสนอปลัดกระทรวงแรงงานลงนาม
- 3) จัดทำคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เสนอปลัดกระทรวงแรงงานลงนาม
- 4) จัดประชุมคณะกรรมการฯ และคณะทำงานฯ ซึ่งแจ้งทำความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- 5) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานฯ ร่วมกับผู้เกี่ยวข้องเป็นรายหมวดทุกหมวด เพื่อศึกษา ทำความเข้าใจ พร้อมฝึกปฏิบัติและกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน หมวด 1 – 7
- 6) จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อการจัดทำรายงานการประเมินองค์การด้วยตนเองตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน หมวด 1 – 7
- 7) จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อการจัดทำลักษณะสำคัญขององค์กร โดยการทำงาน คณะทำงานได้ร่วมกัน ทบทวนลักษณะสำคัญขององค์กร โดยนำลักษณะสำคัญขององค์กรที่ได้จัดทำตามตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 มาทบทวนให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนไป
- 8) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานฯ เป็นรายหมวดทุกหมวดเพื่อตรวจสอบ สอบทาน ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน เพื่อนำผลการดำเนินงานประมวลเป็นภาพรวมของผลลัพธ์ การดำเนินการตามหมวด 7
- 9) จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อการจัดทำแผนพัฒนาองค์การประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

### 25.4 การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- 1) แจกหนังสือให้หน่วยงานในสังกัดรับทราบและดำเนินการตามแผนกิจกรรมพัฒนาฯ
  - 2) จัดประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลองค์การที่ดีและการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีหน่วยงานในสังกัดร่วมเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง จึงทำให้มีความร่วมมืออย่างเข้าใจ ในระดับผู้บริหารของหน่วยงาน
  - 3) รวบรวมรายงานผลการดำเนินการตามแบบฟอร์มการกำหนดกิจกรรมพัฒนารองรับค่านิยมฯ เพื่อสรุปผลการดำเนินการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดทำแผนการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำกิจกรรมพัฒนารองรับค่านิยม อาทิเช่น การสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน การประชุมภายในหน่วยงานเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิด การจัดมุมความรู้ การส่งเสริม/พัฒนาให้เจ้าหน้าที่ได้รับความรู้เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 เป็นไปตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 100



## 26. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล ได้ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ เพื่อจัดทำรายงานผลในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เสนอต่อผู้บริหารและส่วนราชการทั้งภายในและภายนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่

1) การรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล/นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน/แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ หมวด 5 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ในรูปแบบของรายงานผล การจัดทำเป็นรูปเล่ม เพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในภารกิจต่างๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล/นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน/แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐฯ รวมถึงการเผยแพร่ผลการดำเนินงานผ่านทางเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่น ๆ เช่น เว็บไซต์รัฐบาลไทย (<http://www.thaigov.go.th>) เป็นต้น

2) รายงานผลการดำเนินงานประจำปีของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยจัดทำเป็นเอกสารเผยแพร่ คือ หนังสือรายงานประจำปี 2552 กระทรวงแรงงาน และ หนังสือรายงานประจำปี 2552 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งในเอกสารทั้ง 2 ฉบับ เป็นการนำเสนอผลการดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ รวมถึงผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และได้ดำเนินการแจกจ่ายให้กับหน่วยงานของรัฐ องค์กรด้านแรงงาน สถานศึกษา และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการเผยแพร่ภารกิจของกระทรวงแรงงาน ให้สาธารณชนได้รับทราบ นอกจากนี้ยังได้ให้บริการดาวน์โหลดเอกสารดังกล่าวทางเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน อีกทางหนึ่งด้วย



## ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสารสนเทศและข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และการบริการด้านแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการดำเนินการในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสารสนเทศ การพัฒนาระบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานเพื่อรองรับการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด การพัฒนาระบบและเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์สถานการณ์และเตือนภัยวิกฤตการณ์ด้านแรงงาน การเพิ่มประสิทธิภาพระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC) และศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัด (PLOC) เป็นต้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่สามารถนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว มีความทันสมัย รวมถึงการเปิดช่องทางให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและนำข้อมูลด้านแรงงานไปใช้ประโยชน์ได้

### 1. โครงการจัดทำฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานเพื่อรองรับการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน ได้จัดจ้างมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย จัดทำฐานข้อมูลแรงงานด้านอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานมาตั้งแต่ปี 2548 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้มีข้อมูลในระดับจังหวัดและประเทศ ดังนี้

- 1) มีฐานข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน ครอบคลุมสาขาการผลิต ประมาณ 28 สาขาการผลิต
- 2) มีระบบ Software เพื่อการบันทึกข้อมูลด้านอุปสงค์อุปทาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) เพื่อเป็นฐานข้อมูลและการนำเสนอผล และรวมทั้งมีการพยากรณ์อุปสงค์และอุปทานส่วนเพิ่ม (Flow ของแรงงาน) ในช่วงเวลาปี 2551 – 2554
- 3) มีการจัดฝึกอบรมยกระดับความรู้ในการสำรวจ การบันทึกข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดให้กับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดและส่วนกลาง

#### ผลการดำเนินงาน

1) การดำเนินโครงการดังกล่าวทำให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจ การวิเคราะห์ อุปสงค์และอุปทาน สาขาอาชีพของแรงงานที่ขาดแคลน ระดับการศึกษาของแรงงาน ความต้องการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ปัญหาด้านความรู้ความสามารถ และทักษะของแรงงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อขยายหรือลดตำแหน่งงาน หรือความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อการทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป แต่อย่างไรก็ตามในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 – 2553 กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงานไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการสำรวจข้อมูลอุปสงค์อุปทาน ข้อมูลที่มีอยู่ในระบบฐานข้อมูลจึงเป็นข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานในช่วงก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจโลกในปี 2551 ทำให้การนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจของประเทศ

2) การบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อจัดทำฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนภาคอุตสาหกรรมรองรับการวางแผนพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ

- ในปี 2552 กระทรวงแรงงาน และกระทรวงอุตสาหกรรมได้จัดทำบันทึกความร่วมมือในการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลตามโครงการจัดทำฐานข้อมูลอุปสงค์ อุปทาน รองรับการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม





เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2552 ณ โรงแรมเซ็นทารา แกรนด์ กรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน และให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิเคราะห์ เสนอแนะแนวทางการทำงานและนโยบายของแต่ละกระทรวงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

- ในปี 2553 กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับการวางแผนพัฒนาภาคอุตสาหกรรมของประเทศ เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2553 ณ โรงแรมสยามซิตี้ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ข้อมูลร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม ลดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บข้อมูลและประหยัดค่าใช้จ่ายภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องตามแนวทางการบูรณาการข้อมูลภาครัฐตามนโยบายรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ และตอบสนองต่อการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยมีสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยเป็นที่ปรึกษาและเป็นผู้สนับสนุนทางด้านวิชาการและการออกแบบพัฒนาระบบรองรับการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Web base) ในลักษณะ Web Service ซึ่งผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกรวดเร็วตลอดเวลา

การบูรณาการความร่วมมือดังกล่าว จะทำให้ทั้ง 3 กระทรวง สามารถใช้ฐานข้อมูลร่วมกันได้ เพื่อสนับสนุนการจัดหากำลังคน และจัดเตรียมกำลังคนให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมได้มากขึ้น ทั้งนี้กระทรวงแรงงานจะได้รับข้อมูลความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและจัดหาแรงงานหรือสนับสนุนแรงงานให้มีฝีมือ มีทักษะที่จะไปขับเคลื่อนในอุตสาหกรรมนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง ขณะที่กระทรวงศึกษาธิการเมื่อได้รับทราบข้อมูลความต้องการแรงงานก็จะสามารถพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งจะแก้ไขปัญหาการผลิตกำลังคนไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดในบางสาขาหรือล้นตลาดในบางสาขาจะหมดไป

## 2. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน ได้ดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลของสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด ในฐานะที่เป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในระดับจังหวัด เพื่อให้ศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด มีข้อมูลด้านแรงงานครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของจังหวัดและให้บริการแก่หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ตลอดจนผู้สนใจทั่วไปได้อย่างรวดเร็ว โดยการจัดจ้างเจ้าหน้าที่มาประจำศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด จังหวัดละ 1 คน เพื่อทำหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานที่จำเป็นและปรับฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและกำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทำรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดขึ้น อย่างน้อยปีละ 4 ฉบับ เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มสถานการณ์ปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม และแรงงานในปี 2553



### 3. โครงการศึกษาวิจัยระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน ได้ดำเนินการโครงการศึกษาวิจัยระบบเตือนภัยด้านแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

- 1) เสนอแนะข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการจัดทำระบบเตือนภัย ซึ่งมีการจัดเก็บและไม่มีการจัดเก็บ เพื่อเสนอให้มีการจัดเก็บข้อมูล รวมทั้งให้มีวิธีการจัดทำดัชนีที่สามารถแสดงภาพการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลที่มีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อสถานการณ์ด้านแรงงานและเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต
- 2) จัดทำดัชนี และแบบจำลองเตือนภัยด้านแรงงาน ในเรื่องการจ้างงาน การเลิกจ้างและการว่างงาน ที่สามารถเตือนภัยด้านแรงงานได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพได้ทั้งในระดับมหภาคและสาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญ
- 3) กำหนดหลักเกณฑ์ หรือมาตรฐานในการชี้วัดระดับของการเตือนภัยว่าระดับใดถึงจะเป็นระดับปกติ ระดับเตือนภัย และระดับอันตราย
- 4) จัดทำและพัฒนาตัวแบบจำลองเพื่อการเตือนภัยด้านแรงงานให้มีความน่าเชื่อถือ โดยจะต้องทดสอบด้วยระเบียบวิธีการทางสถิติและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้เป็นแบบจำลองที่มีมาตรฐานทางวิชาการและมีประสิทธิภาพในการคาดการณ์
- 5) พัฒนابุคลากรของกระทรวงแรงงานให้มีความรู้และความสามารถในการทำดัชนีและวิเคราะห์ผลกระทบด้านแรงงานจากแบบจำลองเตือนภัยด้านแรงงานได้

#### ผลการดำเนินงาน

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ได้ศึกษาเพื่อการจัดทำดัชนี และแบบจำลองเตือนภัยด้านแรงงานในเรื่องการจ้างงาน การเลิกจ้าง และการว่างงาน ในระดับมหภาค และในสาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญที่มีความอ่อนไหวต่อวิกฤติเศรษฐกิจ จำนวน 12 อุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม การท่องเที่ยว และการก่อสร้าง เป็นต้น ดัชนีและแบบจำลองเตือนภัยด้านแรงงานนี้สามารถนำไปวิเคราะห์และคาดการณ์ผลกระทบด้านการจ้างงาน การเลิกจ้าง และว่างงาน และเป็นการสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการชี้วัดถึงระดับของการเตือนภัยที่แจ้งเตือนภัยล่วงหน้า 12 เดือน

#### ความคาดหวังของกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

- 1) กระทรวงแรงงานจะมีดัชนีและแบบจำลองเตือนภัยด้านแรงงานที่สามารถนำไปวิเคราะห์และคาดการณ์ผลกระทบด้านการจ้างงาน การเลิกจ้าง และว่างงาน ทั้งในระดับมหภาคและสาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญ
- 2) มีเกณฑ์มาตรฐานในการชี้วัดถึงระดับของการเตือนภัยว่าระดับใดถึงจะเป็นระดับปกติ ระดับเตือนภัย และระดับอันตราย
- 3) มีข้อเสนอแนะว่า ข้อมูลใดที่จำเป็นต้องใช้และควรมีวิธีการจัดเก็บเพิ่มเติมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบเตือนภัยด้านแรงงานให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นในอนาคต
- 4) บุคลากรกระทรวงแรงงานมีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจ้างงาน การเลิกจ้าง และว่างงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับมหภาคและในสาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญตามเกณฑ์มาตรฐานในการวัดว่า ระดับใดเป็นระดับปกติ ระดับเตือนภัย และระดับอันตราย
- 5) ใช้ในการอ้างอิงและเป็นแนวทางการกำหนดนโยบายในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำดัชนีใช้ในระบบเตือนภัยด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันทั่วถึง



#### 4. โครงการบูรณาการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้จัดทำโครงการบูรณาการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลกระทรวงแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสารสนเทศ โดยการให้บริการจัดการระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายให้สามารถรองรับการใช้งานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ข้อมูลมีความมั่นคงปลอดภัย มีเป้าหมายในการติดตั้ง 111 จุดให้บริการ

##### ผลการดำเนินงาน

สามารถติดตั้งและให้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ครบถ้วนตามเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย สำนัก/ศูนย์/กลุ่มงานทุกกลุ่มในส่วนกลาง และสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด รวมทั้งศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน 36 แห่งทั่วประเทศ สามารถใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการปฏิบัติงานด้านข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัย

##### ข้อเสนอแนะ

- 1) ควรมีการปรับปรุงหรือการกำหนดวิธีการและขั้นตอนของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction) เพื่อให้สามารถดำเนินการโครงการเป็นไปตามแผนและภายในงบประมาณที่กำหนด เนื่องจากเป็นการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการฯ ดังกล่าว ควรเป็นการลดขั้นตอน สะดวก และรวดเร็ว
- 2) ควรมีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณประจำปี ให้สามารถดำเนินการได้ตามแผนภายในปีงบประมาณที่กำหนด เพื่อส่วนราชการจะสามารถดำเนินการได้ตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชนอย่างแท้จริง รวมทั้งเป็นการใช้จ่ายเงินงบประมาณได้ตามนโยบายรัฐบาล ในการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย

#### 5. โครงการติดตามระบบสารสนเทศของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้ดำเนินการโครงการติดตามระบบสารสนเทศของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบงานทั้ง 7 ระบบ (ระบบงานสารบรรณ ระบบมาตรฐานข้อมูลและเครื่องชี้วัด ระบบค่าจ้างและรายได้ ระบบคลังข้อมูลและเศรษฐกิจแรงงาน ระบบตรวจราชการ ระบบรับเรื่องราวร้องทุกข์ และระบบแรงงานไทยในต่างประเทศ) ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 2) เพื่อให้การจัดเก็บข้อมูลของระบบต่าง ๆ มีความพร้อมใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร



### การดำเนินงาน

1) การพัฒนาและปรับปรุงสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้บริหาร และให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และมีคุณภาพ

2) นำเสนอระบบให้ผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรับทราบ

3) ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบสารสนเทศ 7 ระบบ โดยกลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ ออกแบบฟอร์มประเมินผลการใช้งานระบบสารสนเทศ 7 ระบบ เป็นรายเดือน จัดส่งให้กับกลุ่มงานที่รับมอบระบบไปแล้ว ได้ประเมินผลการใช้งาน และรายงานผลตามแบบฟอร์มดังกล่าวจัดส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์รับทราบ

เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขระบบให้สมบูรณ์พร้อมใช้งาน นอกจากนี้ ดำเนินการจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปติดตามการใช้งานระบบ เมื่อกลุ่มงานผู้ดูแลระบบทั้ง 7 ระบบร้องขอ พร้อมทั้งประสานงานกับบริษัทเอกชนผู้พัฒนาระบบ ให้ดำเนินการแก้ไขให้ระบบมีความสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพสามารถใช้งานได้



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีระบบสารสนเทศเพื่อรองรับและสนับสนุนภารกิจการปฏิบัติงานราชการของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 7 ระบบ ประกอบด้วย

ระบบสารสนเทศ	หน่วยงานผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ 2553
1) ระบบงานสารบรรณ	สำนัก/ศูนย์ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2) ระบบมาตรฐานข้อมูลและเครื่องชี้วัด	ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน
3) ระบบค่าจ้างและรายได้	สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน
4) ระบบคลังข้อมูลและเศรษฐกิจแรงงาน	ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน
5) ระบบตรวจราชการ	สำนักตรวจและประเมินผล
6) ระบบรับเรื่องราวร้องทุกข์	สำนักตรวจและประเมินผล
7) ระบบแรงงานไทยในต่างประเทศ	สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ





## ปัญหาอุปสรรค

ในช่วงเวลาของการติดตามผลโครงการ บริษัทฯ แก้ไขปัญหาการใช้งานระบบทั้ง 7 ระบบล่าช้า ไม่ทันความต้องการของผู้ใช้งานระบบ (User)

## ข้อเสนอแนะ

- 1) ประสานความเข้าใจกับบริษัทฯ ในการพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับการใช้งานจริงของผู้ใช้งานระบบ (User)
- 2) ดำเนินการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

## 6. โครงการพัฒนาระบบและเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์สถานการณ์และเตือนภัยวิกฤตการณ์ด้านแรงงาน (โครงการมาตรฐานข้อมูลด้านแรงงาน)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีเป้าหมายในการจัดทำและพัฒนามาตรฐานข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมข้อมูลและระบบฐานข้อมูลในการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน และการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบและเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์สถานการณ์และเตือนภัยวิกฤตการณ์ด้านแรงงาน (โครงการมาตรฐานข้อมูลด้านแรงงาน) โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาฐานข้อมูลด้านแรงงาน เปรียบเทียบการใช้รหัส/นิยาม ของทุกส่วนราชการในสังกัดที่มีอยู่ในปัจจุบัน
- 2) เพื่อจัดทำนิยาม รหัสข้อมูลด้านแรงงาน และมาตรฐานซอฟต์แวร์ ตามแนวทาง Th e-GIF
- 3) เพื่อให้มีการทดสอบความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลจากรายการมาตรฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน
- 4) เพื่อพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานข้อมูล

## ผลการดำเนินการ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ ดังนี้

- 1) ศึกษาฐานข้อมูลเปรียบเทียบการใช้รหัส/นิยาม ของทุกส่วนราชการในสังกัดที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการบูรณาการ/เชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน
- 2) จัดทำมาตรฐานข้อมูลแรงงานตามแนวทาง Th e-GIF
- 3) จัดทำมาตรฐานซอฟต์แวร์ที่สามารถนำไปกำหนดในการจัดทำ TOR และเป็นข้อกำหนดให้คณะกรรมการ CIO กระทรวงแรงงาน สามารถใช้ในการพิจารณางบประมาณ
- 4) ทดสอบการเชื่อมโยงข้อมูลโดยใช้มาตรฐานข้อมูลด้านแรงงาน
- 5) จัดการประชุมประชาพิจารณ์มาตรฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน
- 6) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับมาตรฐานข้อมูลซึ่งนำมาเพื่อการบูรณาการ/เชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

ส่งผลให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถใช้บริการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและทันสมัย



## 7. โครงการจัดจ้างที่ปรึกษาเพิ่มประสิทธิภาพระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC) และศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัด (PLOC)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC) และศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัด (PLOC) มีเป้าหมายเพื่อเป็นการประเมินคุณภาพข้อมูลในระบบ MLOC/PLOC และวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานจากข้อมูลที่มีอยู่ในระบบ ซึ่งจะทำให้ข้อมูลมีความถูกต้อง มีคุณภาพ และน่าเชื่อถือ ซึ่งโครงการจัดจ้างที่ปรึกษาฯ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงมีข้อมูลด้านแรงงานที่สำคัญ ๆ ซึ่งมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือและเป็นมาตรฐานเดียวกัน สำหรับใช้ในการบริหารราชการและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) เพื่อให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานมีต้นแบบการใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์
- 3) เพื่อให้เกิดการใช้ข้อมูลในระบบ MLOC อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบที่มีข้อมูลเพียงพอต่อการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน เพื่อการเตือนภัยวิกฤตการณ์ด้านแรงงานได้อย่างรวดเร็ว

**ผลการดำเนินการ** ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

**ส่วนที่ 1** การดำเนินงานของที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)

- 1) ตรวจสอบ วิเคราะห์ สอบทานการได้มาซึ่งข้อมูลในระบบ MLOC/PLOC เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูล
- 2) ศึกษา วิเคราะห์และเสนอแนวทางการเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกระทรวง ตามที่กระทรวงแรงงานต้องการ
- 3) ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดกรอบเพื่อการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลระบบงานอื่น ๆ ของจังหวัดกับระบบ PLOC
- 4) ประเมินประสิทธิภาพของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในโครงการทั้งหมด พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อวางแผนการใช้อุปกรณ์ในการดำเนินงานโครงการพัฒนาระบบ MLOC/PLOC ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- 5) กำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทผู้ชนะการประมูลในโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ MLOC/PLOC เพื่อให้ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ รวมทั้งรายงานสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขให้กระทรวงแรงงานทราบ
- 6) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการพัฒนาระบบ PLOC กับกระทรวงแรงงานและผู้ชนะการประมูล เพื่อให้ผลการดำเนินงานในโครงการฯ มีประสิทธิภาพ
- 7) จัดทำหลักเกณฑ์การตรวจรับงานทั้งหมดในโครงการพัฒนาระบบ PLOC เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาตรวจรับงานของกระทรวงแรงงาน
- 8) เข้าร่วมประชุมหรือสังเกตการณ์กับเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานทุกครั้งที่กระทรวงแรงงานร้องขอ
- 9) พัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



## ส่วนที่ 2 การดำเนินงานของที่ปรึกษาด้านข้อมูลและสถิติ

- 1) ตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลที่อยู่ในระบบทั้งหมดว่า ข้อมูลใดสามารถใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานได้ หรือข้อมูลใดควรจัดเก็บเพิ่มเติม
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลที่มีในระบบ เพื่อนำเสนอรายงานในรูปแบบต่าง ๆ
- 3) นำเสนอหลักเศรษฐศาสตร์แรงงาน เพื่อสร้างต้นแบบการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ในการที่จะสร้างต้นแบบในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง กระทรวงแรงงานจะต้องมีข้อมูลใด จากหน่วยงานใด และต้องใช้ข้อมูลเชิงสถิติอย่างไร
- 4) ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานให้กับบุคลากรของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งศึกษาดูงานด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้

หากระบบ MLOC/PLOC ที่มีข้อมูลด้านแรงงานในภาพรวมที่มีความถูกต้อง มีคุณภาพ และน่าเชื่อถือ ทั้งจากหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก จะส่งผลดังนี้

- 1) ผู้บริหารระดับจังหวัดสามารถนำข้อมูลจากระบบ MLOC/PLOC ไปใช้ในการวางแผนและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในเชิงพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) กระทรวงแรงงานมีต้นแบบการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคต

## ปัญหาอุปสรรค

- 1) การจัดส่งข้อมูลของกรม/สำนัก ไม่เป็นไปตามเวลาที่กำหนด
- 2) กรม/สำนักมีการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ใหม่ ทำให้ต้องมีการศึกษาถึงฐานข้อมูลของระบบ

## ข้อเสนอแนะ

- 1) ควรมีการจัดทำหนังสือติดตามข้อมูลถึงกรม/สำนัก และกำหนดห้วงเวลาการจัดส่งข้อมูลที่ชัดเจน
- 2) ควรมีการประสานงานกับกรม/สำนัก ในการรายงานความคืบหน้าเรื่องการพัฒนาบบคอมพิวเตอร์ใหม่อยู่เสมอ

## 8. การพัฒนาและบริหารข้อมูลด้านแรงงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มุ่งพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสารสนเทศ รวมถึงการจัดหาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และให้บริการประชาชนได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และมีคุณภาพ

### ผลการดำเนินงาน

- 1) ดำเนินการติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ทดแทน 37 เครื่องให้กับส่วนกลางและส่วนภูมิภาคแล้ว และให้การดูแลบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เครือข่ายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและภูมิภาค จำนวน 1,348 เครื่อง และ Back up ระบบสารสนเทศ จำนวน 8 ระบบ ระหว่างเดือนตุลาคม 2552 - กันยายน 2553 เสร็จเรียบร้อยแล้วตามเป้าหมาย



2) สามารถติดตั้งและให้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ 111 จุดบริการ และสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารผ่านเว็บไซต์ โดยมีจำนวนการเข้าใช้งานแล้ว 489,453 ครั้ง และผ่านระบบอินเทอร์เน็ตจำนวน 199,249 ครั้ง ซึ่งผลผลิตสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ยกเว้นการให้บริการข้อมูลข่าวสารผ่านเว็บไซต์ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากมีการปรับปรุงเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน

#### ปัญหาอุปสรรค

1) การให้บริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นโครงการลักษณะเชิงบูรณาการของกระทรวงแรงงาน จำเป็นต้องรอการโอนเงินมาสมทบจากทุกกรมจึงจะสามารถทำสัญญาเช่าเครือข่ายได้ ทำให้โครงการเกิดความล่าช้า ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ตามเป้าหมาย

2) ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

#### ข้อเสนอแนะ

1) ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่สามารถบริหารจัดการในระดับกระทรวงได้อย่างเบ็ดเสร็จ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานและเบิกจ่ายเงินงบประมาณบรรลุตามเป้าหมาย

2) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

3) กระทรวงที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ควรให้การสนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ และจัดทำมาตรฐานกลางในเรื่องการจัดหา การพัฒนาระบบสารสนเทศไว้บริการแก่หน่วยงานที่ต้องการให้ช่วยเหลือ

### 9. การวางแผนและบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงาน/แผนงาน/โครงการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทั้งในระดับกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสามารถให้บริการข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ผลการดำเนินงาน

1) จัดประชุมคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 14 ครั้ง ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ (เป้าหมาย 12 ครั้ง)

2) พัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้กับบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 527 คน คิดเป็นร้อยละ 62.85 (จากบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งหมด 910 คน ไม่รวมบุคลากรที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ) ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ (เป้าหมายร้อยละ 50)





3) สามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 ไม่น้อยกว่า 432 ครั้ง ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ (เป้าหมาย 420 ครั้ง)

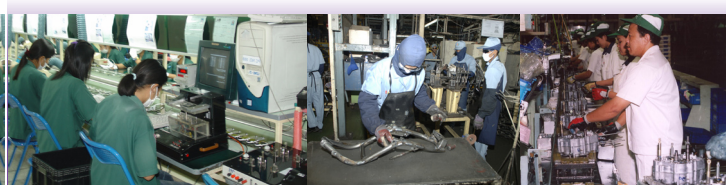
4) สามารถให้บริการข้อมูลสารสนเทศในห้องสมุดกระทรวงแรงงานไม่น้อยกว่า 20,743 ครั้ง ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ (เป้าหมาย 15,600 ครั้ง)

## 10. ระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานขึ้นในปี 2548 เพื่อให้ระบบเป็นแหล่งรวมผลงานวิจัยด้านแรงงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วย รวมถึงองค์กรภายนอกและสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการ นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไป สามารถเข้าใช้บริการสืบค้นหาหนังสือที่ต้องการ รวมทั้งเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านแรงงานที่จัดทำขึ้นได้

### ผลการดำเนินงาน

ปัจจุบันมีผลงานวิจัยในระบบทั้งสิ้น 1,959 เล่ม (ณ 30 กันยายน 2553) โดยยอดผู้ให้บริการนับจากที่เปิดให้บริการ (มีนาคม 2548) ถึงสิ้นเดือนกันยายน 2553 มีผู้ให้บริการทั้งสิ้น 191,103 คน สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 (ตุลาคม 2552 – กันยายน 2553) มีผู้ให้บริการ 15,438 คน ผลงานที่ปรากฏในระบบฯ มีทั้งในรูปแบบคดีย่อและแบบเต็มฉบับ ซึ่งจะมีคณะกรรมการพิจารณาเลือกผลงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ในฐานข้อมูลงานวิจัยกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่คัดเลือกผลงานวิจัยที่น่าสนใจ และสอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อเผยแพร่ทุกไตรมาส ไตรมาสละ 4 เล่ม ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ได้บันทึกผลงานวิจัยเพิ่มเติม 41 เรื่อง จำแนกเป็นผลงานวิจัยของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน 13 เรื่อง ผลงานวิจัยของหน่วยงานภายนอก 11 เรื่อง และวิทยานิพนธ์ 17 เรื่อง



### ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างการประสานงานระหว่างหน่วยงานและความเข้มแข็งให้เครือข่ายการบริหารจัดการแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ในการเสริมสร้างการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่แรงงานทั้งในและต่างประเทศ การสร้างเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน โดยมุ่งพัฒนาและส่งเสริมอาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ ดังนี้

#### 1. โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ได้รับงบประมาณจำนวน 218,000,000 บาท และกำหนดเป้าหมายในการให้ความช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนผู้ประสบภัยในปี 2553 ไว้ที่จำนวน 48,000 คน ภายใต้การดำเนินกิจกรรมการจ้างงานเร่งด่วน เป้าหมาย 41,600 คน และ กิจกรรมฝึกพัฒนาทักษะ เป้าหมาย 400 รุ่น จำนวน 6,400 คน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้



1) เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ และผู้ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจให้มีความสามารถด้วยการทำงานให้ทำงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ เช่น การฟื้นฟูแหล่งน้ำธรรมชาติ ช่อมแซมสาธารณประโยชน์ เพื่อให้แรงงานมีรายได้ในการดำรงชีพของตนเองและครอบครัวเป็นการชั่วคราว และสามารถฝึกทักษะและศักยภาพในสาขาอาชีพต่าง ๆ เป็นการสร้างโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพ

2) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ในการกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่

3) เพื่อเป็นการบูรณาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับภูมิภาคในการช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนเพื่อลดความซ้ำซ้อนของภารกิจ และประหยัดงบประมาณของรัฐ

โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) สำนักงานแรงงานจังหวัด ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสำรวจความเดือดร้อนของประชาชนผู้ประสบภัยธรรมชาติ และผู้ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพถึงความต้องการในการเข้าร่วมโครงการฯ ของประชาชนในพื้นที่โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการหมู่บ้าน/ชุมชน







2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จัดทำแผนงาน/โครงการ ภายใต้กิจกรรมโครงการฯ ตามความจำเป็นเพื่อรองรับงบประมาณเสนอต่อคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด

3) สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด เพื่อพิจารณากลับกรองแผนงาน/โครงการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คู่มือการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติกระทรวงแรงงานและ การดำเนินงานโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพกำหนด เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงแรงงาน

4) กระทรวงแรงงานพิจารณากลับกรองแผนงาน/โครงการเพื่อจัดสรรงบประมาณให้จังหวัด โดยผ่านคณะทำงาน เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางการจัดสรรงบประมาณโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ก่อนเสนอปลัดกระทรวงแรงงานพิจารณาอนุมัติจัดสรรงบประมาณ

5) การเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. 2551

### ผลการดำเนินงาน

จากการรายงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 สามารถให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติและวิฤตติเศรษฐกิจ ให้มีรายได้และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ จำนวน 110,490 คน จำแนกออกเป็น การช่วยเหลือผ่านกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน จำนวน 103,133 คน และกิจกรรมการพัฒนาทักษะฝีมือ 7,357 คน ซึ่งเกินกว่าที่โครงการฯ ได้กำหนดเป้าหมายจำนวน 48,000 คน



### ปัญหาอุปสรรค

การดำเนินงานโครงการฯ ยังขาดความชัดเจนในเรื่องขั้นตอนการดำเนินงาน และพื้นที่ที่ดำเนินงานตามโครงการฯ ที่กำหนดไว้ตามคู่มือการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติกระทรวงแรงงานและการดำเนินงานโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้แจ้งเวียนให้จังหวัดใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งอาจส่งผลให้การให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายอาจไม่ทั่วถึง และไม่ครอบคลุมผู้ประสบความเดือดร้อนที่แท้จริง



### ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายของโครงการฯ อาจไม่ทั่วถึง และไม่ครอบคลุมผู้ประสบความเดือดร้อนที่แท้จริง ดังนั้น จึงเห็นควรให้อาสาสมัครแรงงานมาเป็นกลไกในการดำเนินงานโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ โดยการให้อาสาสมัครแรงงานเป็นผู้ชักกลุ่มเป้าหมาย และประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่ เพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลือประชาชนได้อย่างทั่วถึง

## 2. การบูรณาการการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อนำบริการหน่วยงานในสังกัดไปให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้นำบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานไปให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน โดยได้บูรณาการการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำบริการในด้านต่าง ๆ อาทิ นัดพบแรงงาน สาธิตอาชีพอิสระ ให้คำปรึกษาด้านแรงงาน เป็นต้น ให้แก่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน 75 จังหวัด ทั่วประเทศ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อนำบริการในภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานไปให้บริการในพื้นที่/ชุมชน
- 2) ลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน เพราะนำบริการไปถึงพื้นที่ เป็นการอำนวยความสะดวก
- 3) เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ เพิ่มรายได้ และลดปัญหาการว่างงาน

### ผลการดำเนินงาน

ประชาชนทั่วไป ผู้ว่างงาน ผู้เดือดร้อน รวมถึงประชาชนในพื้นที่ห่างไกล มีโอกาสได้รับบริการด้านแรงงานโดยไม่ต้องเดินทางไกล เนื่องจากกระทรวงแรงงานได้นำบริการในภารกิจของหน่วยงานในสังกัดไปให้บริการถึงในพื้นที่/ชุมชนต่าง ๆ มีประชาชนได้รับการ 22,027 คน คิดเป็นร้อยละ 115.93 จากเป้าหมาย 19,000 คน ในจำนวนนี้เป็นผู้ตกเกณฑ์ จปฐ. 1,239 คน ผู้รับบริการจัดหางาน 10,896 คน ผู้รับบริการด้านคุ้มครองแรงงานและสิทธิประโยชน์ 4,164 คน และผู้เข้ารับการศึกษาอาชีพ 5,728 คน

### ปัญหาอุปสรรค

จำนวนบุคลากรของหน่วยงานมีจำนวนไม่เพียงพอในการนำบริการไปสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน

### ข้อเสนอแนะ

ควรจัดตั้งหน่วยงานให้บริการด้านแรงงานในระดับอำเภอ





### 3. การเผยแพร่ภารกิจ/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อให้ชุมชนนำความต้องการด้านแรงงานบรรจุไว้ในแผนชุมชน และผลักดันให้ได้รับการตอบสนอง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดบริการด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชนให้ตรงตามความต้องการของประชาชน โดยมีเป้าหมายคือประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ได้รับบริการด้านแรงงานตามแผนที่ชุมชนเป็นผู้กำหนดขึ้นเอง จำนวนอย่างน้อย 3 แผน/จังหวัด รวมทั้งประเทศ 225 แผน

#### ผลการดำเนินงาน

ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน ได้รับบริการด้านแรงงานตรงตามความต้องการที่แท้จริง รวม 372 แผนชุมชน เป็นความต้องการด้านฝึกอาชีพ 328 แผนชุมชน ความต้องการด้านจัดหางาน 35 แผนชุมชน และความต้องการด้านคุ้มครองแรงงาน 9 แผนชุมชน และประชาชนส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ 80) ที่เข้ารับบริการมีความพึงพอใจกับการรับบริการด้านแรงงาน

#### ปัญหาอุปสรรค

ขาดการประชาสัมพันธ์ ประสานงานในระดับพื้นที่/ชุมชน

#### ข้อเสนอแนะ

ควรมีการประสานทุกภาคส่วน เพื่อให้มีส่วนร่วมการดำเนินการให้มากขึ้น

### 4. โครงการจัดกิจกรรมกระทรวงแรงงานพบประชาชน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินงานโครงการจัดกิจกรรมกระทรวงแรงงานพบประชาชน ณ จังหวัดภูเก็ต โดยมีวัตถุประสงค์ในการบูรณาการภารกิจของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน รวมถึงเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย เพิ่มรายได้ ลดปัญหาการว่างงานให้แก่ประชาชน และเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ และเพื่อเป็นการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ภารกิจของกระทรวงแรงงานให้ประชาชนได้รับทราบ

#### ผลการดำเนินงาน

กระทรวงแรงงาน ได้จัดโครงการดังกล่าว ณ บริเวณสวนเฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา มหาราชินี เทศบาลนครภูเก็ต อ.เมือง จ.ภูเก็ต ในวันที่ 29 กรกฎาคม 2553 โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธานในพิธีเปิดโครงการ ซึ่งการจัดกิจกรรมดังกล่าว กระทรวงแรงงานได้นำภารกิจของหน่วยงานในสังกัดมาให้บริการแก่ประชาชน ประกอบด้วย การมอบสิทธิประโยชน์ผู้ประกันตน การแข่งขันฝีมือแรงงาน การฝึก/สาธิตการประกอบอาชีพอิสระ การจัดกิจกรรมนัดพบแรงงาน เป็นต้น มีประชาชนในพื้นที่/ชุมชน จังหวัดภูเก็ต ได้รับบริการด้านแรงงานจากหน่วยงาน



ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 3,925 คน ทั้งนี้ ประชาชนที่เข้ารับบริการมีความพึงพอใจต่อบริการของหน่วยงาน และกิจกรรมภายในงาน คิดเป็นร้อยละ 100

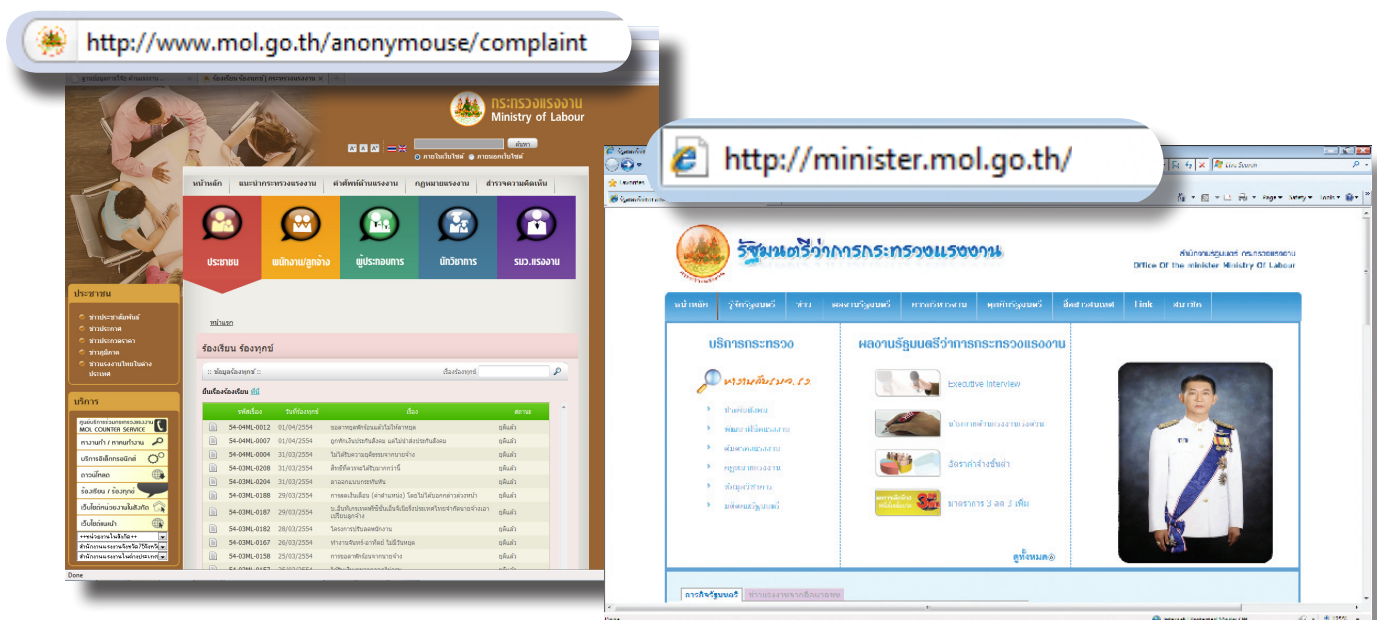
## 5. การรับเรื่องร้องทุกข์ / ร้องเรียน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักตรวจและประเมินผล ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงานได้ ดำเนินการรับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน เพื่อให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน ในการยื่นเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนต่อกระทรวงแรงงาน รวมทั้งติดตามผลความคืบหน้าการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน ที่ได้ยื่นเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน

### ผลการดำเนินงาน

ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ได้รับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้

- หน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ศูนย์บริการประชาชน สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เว็บไซต์ <http://www.1111.go.th> โทรศัพท์สายด่วนหมายเลข 1111 (Government Contact Center 1111) ศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ สำนักงานตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา และหน่วยงานอื่นๆ
- ในส่วนของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ผู้ร้องเดินทางมาติดต่อด้วยตนเอง ร้องเรียนเป็นหนังสือ ร้องเรียนผ่านโทรศัพท์ สายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 โทรศัพท์สายตรง และร้องเรียนผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน (<http://www.mol.go.th>) เว็บไซต์ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (<http://clean.mol.go.th>) และเว็บไซต์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (<http://minister.mol.go.th>)



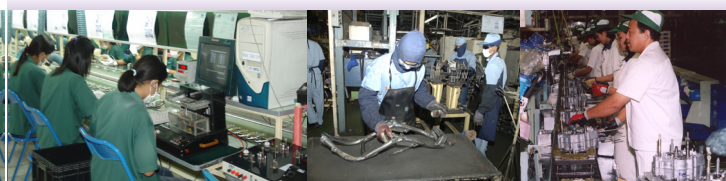
ช่องทางการให้บริการ	จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ได้รับ
(1) ติดต่อด้วยตนเอง / ร้องเรียนเป็นหนังสือ / ผ่านตู้ ปณ.1 ปณ.ดินแดง กรุงเทพฯ	39
(2) เว็บไซต์ศูนย์บริการประชาชน สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (http://www.1111.go.th)	122
(3) เว็บไซต์ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน (http://www.mol.go.th)	1,347
(4) เว็บไซต์ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด สป. (http://clean.mol.go.th)	46
(5) เว็บไซต์รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (http://minister.mol.go.th)	130
รวม	1,684

ผลการดำเนินการเมื่อเทียบกับแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ที่มีการกำหนดเป้าหมาย 900 เรื่อง ปรากฏว่า ได้รับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน จำนวน 1,684 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 187.11

นอกจากนี้ ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงานยังรับเรื่องร้องทุกข์ผ่านช่องทางโทรศัพท์อีกเป็นจำนวน 339 ครั้ง/342 เรื่อง ซึ่งเจ้าหน้าที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำและให้ความช่วยเหลือในเบื้องต้นแก่ประชาชนผู้ร้องทุกข์/ร้องเรียนทุกราย

#### การลดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการรับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน

ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบตัวชี้วัด	ช่องทาง		
	ได้รับ เป็นหนังสือ	ได้รับผ่านเว็บไซต์ ( รง. ศูนย์ฯใสสะอาด สปน. รมว.รง.)	รวมทุกช่องทาง
ระยะเวลามาตรฐานในแต่ละ กระบวนการ	7 วันทำการ	3 - 5 วันทำการ	7 วันทำการ
จำนวนผู้รับบริการทั้งหมด ที่ได้รับบริการในแต่ละงานบริการ	39 ราย	1,645 ราย	1,684 ราย
จำนวนผู้รับบริการที่ได้รับบริการ ตามรอบระยะเวลามาตรฐาน	39 ราย	1,595 ราย	1,634 ราย
ร้อยละของผู้รับบริการที่ได้รับ บริการตามเวลามาตรฐาน	100.00	96.96	97.03



ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบตัวชี้วัด	ช่องทาง		
	ได้รับ เป็นหนังสือ	ได้รับผ่านเว็บไซต์ ( รง. ศูนย์ฯใสสะอาด สปน. รมว.รง.)	รวมทุกช่องทาง
ผลรวมของระยะเวลาการให้บริการ ของผู้รับบริการทุกราย	156 วันทำการ	3,552 วันทำการ	3,708 วันทำการ
ระยะเวลาเฉลี่ยที่ให้บริการ	4 วันทำการ	2.1593 วันทำการ	2.2019 วันทำการ
ร้อยละที่ลดลงของระยะเวลาเฉลี่ย ที่ส่วนราชการสามารถให้บริการ ได้เมื่อเทียบกับระยะเวลามาตรฐาน	42.8571	56.8146	68.5443

การรับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนดังกล่าวข้างต้น เป็นการดำเนินการตามตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ตัวชี้วัดที่ 7 “ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ” โดยจะพิจารณาเฉพาะเรื่องร้องเรียนที่ได้รับเป็นจดหมาย/เอกสารหนังสือ ซึ่งปรากฏว่ามีผู้รับบริการ จำนวน 39 ราย ได้รับบริการตามรอบระยะเวลามาตรฐาน (7 วันทำการ) ครบทั้ง 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 และระยะเวลาเฉลี่ยที่ให้บริการ คือ 4 วันทำการ คิดเป็นระยะเวลาเฉลี่ยที่ให้บริการได้เมื่อเทียบกับระยะเวลามาตรฐาน ลดลงร้อยละ 42.8571

หากพิจารณาในภาพรวมของการดำเนินการรับเรื่องร้องทุกข์ในทุกช่องทาง จะเห็นว่า มีผู้รับบริการ จำนวน 1,684 ราย ได้รับบริการตามรอบระยะเวลามาตรฐาน (7 วันทำการ) จำนวน 1,634 ราย คิดเป็นร้อยละ 97.03 และระยะเวลาเฉลี่ยที่ให้บริการ คือ 2.2019 วันทำการ คิดเป็นระยะเวลาเฉลี่ยที่ให้บริการได้เมื่อเทียบกับระยะเวลามาตรฐาน ลดลงร้อยละ 68.5443 สำหรับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนอีกจำนวน 50 ราย ได้รับบริการมากกว่ารอบระยะเวลามาตรฐาน (เกิน 7 วันทำการ) ซึ่งเป็นเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนที่ได้รับผ่านเว็บไซต์รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เนื่องจากทุกกรม/สำนักงานประกันสังคมจะมี Username และ Password เพื่อเข้าไปตอบชี้แจง แก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์/ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้โดยตรง

จากข้อร้องทุกข์/ร้องเรียนที่ได้รับ 1,684 เรื่องนั้น ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงานได้ติดตามการแก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ฯ จากหน่วยงานในสังกัด พบว่า ได้ดำเนินการจนได้ข้อยุติ จำนวน 1,628 เรื่อง และอยู่ระหว่างดำเนินการ 56 เรื่อง (ข้อมูล ณ วันที่ 29 ตุลาคม 2553) เนื่องจากทั้ง 56 เรื่อง เป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการตามกระบวนการของระเบียบ ข้อกฎหมายของหน่วยงาน ตลอดจนมีผู้เกี่ยวข้องทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นที่ต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือสอบสวนในทางลับซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการจนกว่าจะได้ข้อยุติและตกลงกันได้ ทั้งนี้จะได้เร่งติดตามความคืบหน้าในการแก้ไขปัญหาต่อไป





### ปัญหาอุปสรรค

1) ข้อมูลเรื่องที่ร้องเรียนไม่ชัดเจนเพียงพอ หรือผู้ร้องปิดบังข้อเท็จจริงบางอย่าง จึงต้องใช้โทรศัพท์ (ถ้ามี หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ) หรือช่องทางอื่นเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ทำให้การวินิจฉัยสรุปประเด็นปัญหา เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหาหรือช่วยเหลือล่าช้า

2) การติดต่อกับผู้ร้องทาง e-mail ไม่มีการตอบสนองกลับในทันที หรือเป็น e-mail ที่ไม่สามารถติดต่อกลับได้ ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่ทราบว่าผู้ร้องได้รับทราบข้อมูลความคืบหน้าของการแก้ไขปัญหาหรือไม่ อย่างไร

### เงื่อนไขความสำเร็จ

1) เรื่องร้องเรียนที่ได้รับผ่านระบบการดำเนินการเรื่องราวร้องทุกข์ที่เป็นระบบกลาง (Web Portal) นั้น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนของแต่ละส่วนราชการ (กรม) จะได้รับการกำหนด Username และ Password ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ/หน่วยงาน ผู้ประสานงานเรื่องราวร้องทุกข์ (ปสง.) และผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานการแก้ไขปัญหาระหว่างเรื่องร้องทุกข์ (ปก.) เพื่อใช้งานระบบฯ ผ่าน Web Portal ได้โดยตรง

2) การให้ความร่วมมือของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีในการแก้ไขปัญหาร้องทุกข์/ร้องเรียนของประชาชนในการตรวจสอบเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนที่อยู่ระหว่างดำเนินการ

3) ปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มอบอำนาจให้หัวหน้ากลุ่มภารกิจ มีอำนาจหน้าที่สั่งการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง ทำให้การดำเนินการแก้ไขปัญหาร้องเรียนทางเอกสาร/หนังสือ รวดเร็วขึ้น

## 6. โครงการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการโครงการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 รวมทั้งสิ้น 35 จังหวัด/2 เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ได้แก่ จังหวัดตาก สุราษฎร์ธานี ตราด ประจวบคีรีขันธ์ นครศรีธรรมราช พังงา ปราจีนบุรี ลพบุรี หนองคาย สุพรรณบุรี นครพนม สกลนคร กระบี่ เชียงราย ขอนแก่น เพชรบูรณ์ พระนครศรีอยุธยา สระแก้ว ชลบุรี แม่ฮ่องสอน นครราชสีมา อุบลราชธานี ภูเก็ต ปทุมธานี พิษณุโลก ลำพูน นครสวรรค์ ลำปาง ระยอง บุรีรัมย์ นครปฐม จันทบุรี สุโขทัย ยะลา ปัตตานี และกรุงเทพฯ 2 ศูนย์ฯ ณ ห้างสรรพสินค้าเทสโก้ โลตัส สาขาปิ่นเกล้า และศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ชั้นล่าง อาคารกระทรวงแรงงาน

ประเภทของการให้บริการ มี 3 ประเภท ได้แก่

1) การให้บริการข้อมูลข่าวสารและให้คำปรึกษาโดยมีช่องทางการให้บริการทางโทรศัพท์/โทรสาร ที่เป็นการรวมงานบริการด้านการให้ข้อมูล/ข่าวสารของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ข้อมูล/ข่าวสารเบื้องต้นแก่ผู้รับบริการก่อนเข้าสู่บริการอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยนำพาผู้รับบริการให้สามารถเข้าถึงบริการที่ต้องการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว



2) การให้บริการรับเรื่อง - ส่งต่อ การให้บริการรับคำร้องหรือคำขอของประชาชนในงานบริการของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวง แต่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จในทันที ต้องส่งเรื่องต่อไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาของส่วนราชการเจ้าของเรื่องเพื่อดำเนินการต่อไป การให้บริการประเภทนี้จะช่วยอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการยื่นเรื่องขอรับบริการหลาย ๆ เรื่องพร้อมกันในคราวเดียว ซึ่งเป็นงานบริการที่มีความซับซ้อน และต้องมีขั้นตอนเฉพาะที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จทันทีได้

3) การให้บริการเบ็ดเสร็จ เป็นการให้บริการประชาชนในงานบริการของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวง ที่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ทันที ณ จุดรับบริการเดียว โดยไม่ต้องส่งเรื่องไปยังส่วนราชการเจ้าของเรื่อง



จากการดำเนินงาน สามารถรองรับและสนองความต้องการของประชาชนในการอำนวยความสะดวก และลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางติดต่อราชการหลาย ๆ แห่ง และเป็นประโยชน์กับส่วนราชการในเรื่องการลดขั้นตอนและกำลังคนในการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการดำเนินการที่ผ่านมา สามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ มีผู้ใช้บริการรวมทั้งสิ้น 322,385 ราย จำแนกเป็น ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค มีผู้ใช้บริการ จำนวน 287,219 ราย และ 2 เขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร มีผู้ใช้บริการ จำนวน 35,166 ราย

### ปัญหาอุปสรรค

1) ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานบางแห่งมีทรัพยากรในการให้บริการไม่เพียงพอ ทำให้การให้บริการขาดความคล่องตัว และไม่สามารถตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) งานบริการของกระทรวงแรงงานมีกฎหมาย และกฎ ระเบียบต่างๆ ที่เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมฯ ไม่สามารถให้บริการประชาชนได้ในบางเรื่อง เนื่องจากเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ

3) เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานขาดความมั่นคงในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และไม่มีสวัสดิการ จึงทำให้มีการเข้า-ออกงานบ่อย

### ปัจจัยความสำเร็จ

1) การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงที่ได้กำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน

2) สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดตัวชี้วัดระดับแผนปฏิบัติราชการกระทรวง

3) ความร่วมมือของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

4) งบประมาณสนับสนุนการดำเนินการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมฯ

### แนวทางแก้ไข

1) วางแผนการจัดหาทรัพยากรการให้บริการ อาทิเช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่าง ๆ

2) เพื่อการให้บริการของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการพัฒนามาตรฐานงานบริการของศูนย์บริการร่วมฯ ทุกศูนย์ ให้มีศักยภาพในการให้บริการในระดับเดียวกัน โดยเฉพาะงานบริการเบ็ดเสร็จ



## 7. ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ชั้นล่าง อาคารกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดตั้งศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ณ ชั้นล่าง อาคารกระทรวงแรงงาน ซึ่งเปิดให้บริการตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2552 เป็นต้นมา โดยเปิดให้บริการในวันและเวลาราชการ ตั้งแต่เวลา 08.30 – 16.30 น. มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อให้บริการข้อมูลข่าวสารเบื้องต้นแก่ประชาชนผ่านช่องทางโทรศัพท์สายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- 2) ให้คำแนะนำงานบริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อภารกิจของกระทรวงแรงงาน
- 3) ให้คำแนะนำและดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์ ร้องเรียนขอความเป็นธรรมและการขอความช่วยเหลือด้านแรงงาน

### ผลการดำเนินงาน

มีผู้ใช้บริการสอบถามข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานผ่านช่องทางโทรศัพท์สายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 129,358 ครั้ง และมีผู้มาติดต่อสอบถามข้อมูลด้านแรงงานด้วยตนเอง รวม 1,202 ราย ส่วนใหญ่สอบถามเกี่ยวกับภารกิจของกรมการจัดหางาน 769 ราย (การต่ออายุใบอนุญาตแรงงานต่างด้าว การพิสูจน์สัญชาติ ทำงานในประเทศและการไปทำงานต่างประเทศ) ภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 179 ราย (เงินชดเชยการถูกเลิกจ้าง วันหยุด วันลา ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน) ภารกิจของสำนักงานประกันสังคม 110 ราย (กองทุนประกันสังคม สวัสดิการเงินกู้ หมายเลขโทรศัพท์) ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ราย (หลักสูตรและระยะเวลาการฝึกอบรม) และสอบถามเรื่องอื่นๆ เช่น หมายเลขโทรศัพท์ สถานที่ตั้งของหน่วยงานราชการ ข้อมูลขอรับการช่วยเหลือเบี้ยผู้สูงอายุ และการใช้บัตรทองในการรักษาโรค เป็นต้น

ต่อมารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายเฉลิมชัย ศรีอ่อน) มีนโยบายให้ดำเนินการให้บริการศูนย์บริการเบ็ดเสร็จกระทรวงแรงงาน บริเวณชั้นล่าง อาคารกระทรวงแรงงาน โดยนำงานบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมาให้บริการประชาชน พร้อมทั้งจัดเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดมาให้บริการเป็นประจำทุกวัน ในวันและเวลาราชการ โดยเริ่มให้บริการประชาชนตั้งแต่วันที่ 28 กรกฎาคม 2553 มีผู้ใช้บริการเดินทางมาติดต่องานบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวม 289 ราย

## 8. การประชุมระดับรัฐมนตรีเอเปคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ครั้งที่ 5

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานนำคณะผู้แทนไทย 18 คน เข้าร่วมการประชุมรัฐมนตรีเอเปคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ครั้งที่ 5 ณ กรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน ระหว่างวันที่ 14 - 17 กันยายน 2553 และได้เข้าเยี่ยมคารวะนายหู จิ่นเทา (Mr. Hu Jintao) ประธานาธิบดีสาธารณรัฐประชาชนจีน พร้อมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในเขตเศรษฐกิจเอเปค

สำหรับการประชุมรัฐมนตรีเอเปคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ครั้งที่ 5 มีวัตถุประสงค์ของการประชุมเน้นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมการจ้างงาน และการเจริญเติบโตทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง หวังช่วยย่อในการประชุมประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อการรักษาและการเพิ่มระดับการจ้างงาน และการใช้นโยบายเศรษฐกิจ





ที่เน้นการจ้างงาน การปรับปรุงเครือข่ายความปลอดภัยทางสังคม การให้ความคุ้มครองทางสังคม การให้ความช่วยเหลือด้านการจ้างงานแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส การเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และการเตรียมกำลังแรงงานรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยมีผู้เข้าร่วมการประชุมจำนวน 146 คน จาก 19 เขตเศรษฐกิจ และองค์กรภายใต้เอเปค/องค์กรระหว่างประเทศ จำนวน 8 องค์กร ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานของประเทศไทยได้กล่าวรายงานต่อที่ประชุม เรื่อง การให้ความสำคัญต่อการรักษาและการเพิ่มระดับการจ้างงาน และการใช้นโยบายเศรษฐกิจที่เน้นการจ้างงาน โดยได้กล่าวว่าการแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจประเทศไทย รัฐบาลได้มีมาตรการต่าง ๆ รวมทั้งด้านการจ้างงาน การพัฒนาฝีมือแรงงานและการให้ความคุ้มครองทางสังคมแก่ลูกจ้าง นายจ้าง จนสามารถคลี่คลายปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจไปได้ ซึ่งในระยะยาวประเทศไทยได้มีมาตรการต่าง ๆ ในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนและภาคเศรษฐกิจ สังคมของประเทศอย่างยั่งยืน เช่น การจัดทำโครงการไทยเข้มแข็ง เป็นต้น



ในการนี้ ที่ประชุมได้ให้การรับรองเอกสาร 3 ฉบับ ได้แก่ แถลงการณ์ร่วมของรัฐมนตรีเอเปค (Joint Statement) ซึ่งเน้นการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการส่งเสริมการจ้างงาน รวมทั้งให้การสนับสนุนกิจกรรมที่จะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และการให้การรับรองแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ของคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอเปคในการส่งเสริมการจ้างงาน การให้ความคุ้มครองทางสังคม การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน โดยมีความ

สอดคล้องกับเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) และการให้การรับรอง/สนับสนุนโครงการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเอเปค (APEC Skills Development Promotion Project 2011-2014) เสนอโดยสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งเป็นโครงการตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของประเทศสมาชิกในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มสมาชิกเอเปค โดยมีกิจกรรมประกอบด้วย การฝึกอบรมบุคลากรฝึก (ครูฝึก) การแลกเปลี่ยนและร่วมมือกันด้านการพัฒนาหลักสูตร การวิจัยและการกำหนดคุณสมบัติ/ทักษะฝีมือแรงงาน เป็นต้น

## 9. การประชุมคณะกรรมการแรงงานไทย – นิวซีแลนด์ (Thailand – New Zealand Labour Committee Meeting)

ความร่วมมือตามข้อตกลงด้านแรงงานไทย - นิวซีแลนด์ (Arrangement on Labour) มีกลไกของการดำเนินงานด้วยคณะกรรมการทั้งสองฝ่ายและจัดให้มีการประชุมทุก 18 เดือน โดยผลัดกันเป็นเจ้าภาพ ทั้งนี้ ฝ่ายไทยเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมคณะกรรมการแรงงานไทย – นิวซีแลนด์ ครั้งที่ 4 (The Fourth Meeting of Thailand – New Zealand Labour Committee) เมื่อวันที่ 30 – 31 มีนาคม 2553 ณ จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีประเด็นสำคัญด้านความร่วมมือของ





การส่งเสริมองค์ความรู้และการมีส่วนร่วมของ 3<sup>rd</sup> Party ซึ่งมติของที่ประชุมในครั้งที่ผ่านมาโดยรวมมีการรายงาน เน้นความร่วมมือทางวิชาการและกรอบความร่วมมือในอนาคต เช่น การให้ความสำคัญกับกลไกของความร่วมมือ ที่เชื่อมโยงกันในทุกระดับ เช่น ระดับทวิภาคี ระดับภูมิภาค และระดับสากล ด้วยกลไกการหารือเพื่อแก้ไขและ เตรียมการรองรับปัญหาที่คาดว่าจะมี เช่น การขาดแคลนแรงงานฝีมือ ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตรด้านทักษะ ฝีมือ รวมถึงการใช้ข้อมูลด้านตลาดแรงงาน ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การให้ข้อมูลการจ้างงาน การแลกเปลี่ยนและ ติดตามผลแรงงานฝีมือที่ขาดแคลน เป็นต้น ซึ่งรวมถึงการเก็บข้อมูลและการประมาณความต้องการแรงงานด้วย

#### ผลผลิต

มีโครงการภายใต้กิจกรรมที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความร่วมมือ เมื่อปี 2552 – 2553 จำนวน 3 โครงการ ได้แก่ (1) โครงการพัฒนาความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดเล็กและภาคเกษตร สาขาเพาะปลูก เพื่อสร้างขีดความสามารถทางการค้าเสรี (Developing on OSH in SMEs and Agricultural Sector – Plantation) (2) โครงการเรื่องเยาวชนแรงงาน (Young People in Work) เป็นข้อเสนอ ของฝ่ายนิวซีแลนด์ ซึ่งโครงการนี้เป็นความร่วมมือในเวทีเอเปค โดยมีจุดมุ่งหมายเชิงนโยบาย และแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด สำหรับเยาวชนแรงงาน (3) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการของการบ่งชี้อันตราย (Hazard identification workshop จะดำเนินการภายในปี 2554)

#### ผลลัพธ์

- 1) มีรายงานการประชุมเสนอต่อกระทรวงแรงงานและรายงานผลการประชุมหารือให้กรมที่เกี่ยวข้องทราบ มติคณะกรรมการฯ
- 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการประชุมคณะกรรมการแรงงานฯ ซึ่งมีระเบียบวาระที่ให้ความเห็นชอบ ของผู้ประสานงานระดับชาติทั้งสองฝ่าย
- 3) กิจกรรมภายใต้โครงการเยาวชนแรงงาน (Young People in Work) มีผู้แทนของกระทรวงแรงงาน เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ APEC Young People in Work Policymaker's Workshop ณ ประเทศนิวซีแลนด์ และนำเสนอผลงานหัวข้อ Future Trends : Young Workes in the Perspectives of Thailand ได้นำเสนอรายงานสรุปผลพร้อมทั้งเผยแพร่ประเด็นสาระในสื่อประชาสัมพันธ์ด้วย

#### ปัญหาอุปสรรคและเงื่อนไขความสำเร็จ

- 1) การพิจารณาจัดสรรงบประมาณการประชุมคณะกรรมการแรงงานฯ ควรมีความยืดหยุ่นและสามารถพิจารณา สนับสนุนโครงการ/กิจกรรมภายใต้ได้ หากมีความสำคัญและสอดคล้องกับสถานการณ์จริง
- 2) ข้อเสนอภายใต้กิจกรรมที่ต้องพิจารณาเห็นชอบของคณะกรรมการทั้งสองฝ่ายควรมีความสำคัญในการขอ งบประมาณแบบเฉพาะกิจได้



## 10. การพิจารณา (ร่าง) บันทึกความเข้าใจระหว่างไทย – ลิเบีย (Memorandum of Understanding for Co-operation in the Field of Employment between Department of Labour & Vocational Training in the Great Socialist People's Libyan Arab Jamahiriya & Ministry of Labour in the Government of Kingdom of Thailand)

กระทรวงแรงงาน มีคำสั่งที่ 23/2553 แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างราชอาณาจักรไทยกับประเทศในภูมิภาคเอเชียใต้ ตะวันออกกลาง [ยกเว้นประเทศสมาชิกคณะมนตรีความร่วมมือรัฐอ่าวอาหรับ (Gulf Cooperation Council : GCC)] และแอฟริกา มีอำนาจหน้าที่เพื่อพิจารณาร่างบันทึกความเข้าใจ โดยได้ดำเนินการพิจารณาร่างเปรียบเทียบของฝ่ายลิเบียและร่างของกรมการจัดหางาน โดยดำเนินการเปรียบเทียบทุกมาตรา

### ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างราชอาณาจักรไทยกับประเทศในภูมิภาคเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา ได้มีการพิจารณาแก้ไข และเห็นชอบร่างบันทึกความเข้าใจระหว่างไทย – ลิเบีย ซึ่งขณะนี้ อยู่ระหว่างการดำเนินการของกระทรวงการต่างประเทศในขั้นตอนของการพิจารณาข้อกฎหมายระหว่างประเทศ ทั้งนี้ได้ประสานผ่านสถานทูตไทยในกรุงทริโปลีด้วย

## 11. การส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ได้มุ่งเน้นการส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ มีเป้าหมาย 51,299 คน โดยได้กำหนดวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ 12 แห่ง ได้แก่ บรูไน สิงคโปร์ มาเลเซีย ฮองกง ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน (ไทเป เกาสง) อิสราเอล ซาอุดีอาระเบีย (รียาด เจดดาห์) และเยอรมนี ดำเนินการส่งเสริมชักชวนและอำนวยความสะดวกให้นายจ้าง/สถานประกอบการให้มีการจ้างแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศในพื้นที่ที่ดูแลรับผิดชอบ
- 2) คณะผู้บริหารของกระทรวงแรงงานไปปฏิบัติการกิจในต่างประเทศเพื่อประชุมเจรจาหรือชักชวนให้นายจ้างมีความต้องการจ้างแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

### ผลการดำเนินงาน

ได้ดำเนินการส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ จำนวน 54,784 คน จากเป้าหมาย 51,299 คน คิดเป็นร้อยละ 106.79

### ปัญหาอุปสรรค

แรงงานไทยมีคู่แข่งจากชาติอื่นที่ยอมรับอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่า

### ข้อเสนอแนะ

ฝึกอบรมพัฒนาให้แรงงานไทยมีทักษะฝีมือ ซึ่งตลาดแรงงานมีความต้องการสูงและได้รับอัตราค่าจ้างที่ดี



## 12. การคุ้มครองดูแล และช่วยเหลือแรงงานไทยในต่างประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ได้ดำเนินการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์จนได้ข้อยุติ โดยมีเป้าหมายในการให้ความช่วยเหลือได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 77 โดยสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศได้ให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่มาร้องเรียนขอรับความช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ เช่น นายจ้างจ่ายค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลาล่าช้า การจัดอาหารหรือที่พักอาศัยไม่เป็นไปตามข้อตกลง เป็นต้น โดยสำนักงานแรงงานฯ ได้ใช้การเจรจาไกล่เกลี่ยระหว่างลูกจ้างและนายจ้างจนได้ข้อยุติ

### ผลการดำเนินงาน

ได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์จนได้ข้อยุติ จำนวน 20,269 คน จากจำนวนผู้ร้องเรียน 23,434 คน คิดเป็นร้อยละ 86.49

### ปัญหาอุปสรรค

นายจ้างและแรงงานไทยบางราย ไม่ยอมประนีประนอมและลดข้อต่อรองซึ่งกันและกัน

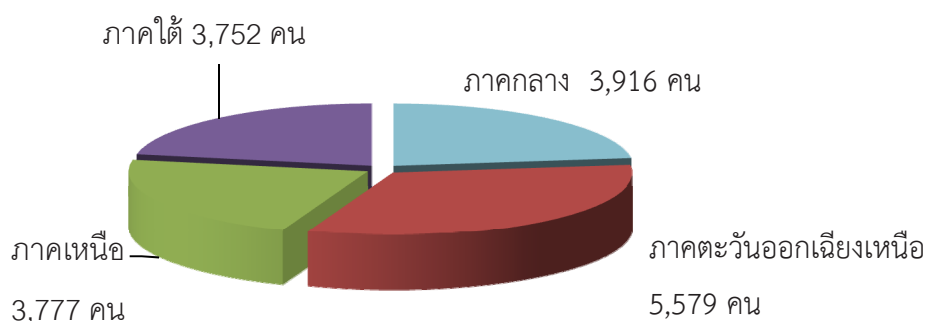
### ข้อเสนอแนะ

ก่อนที่ลูกจ้างจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศควรมีการตรวจสอบกิจการสถานะทางธุรกิจของนายจ้างว่ามีความมั่นคงในการดำเนินงานและไม่มีประวัติที่ขบถเอาเปรียบลูกจ้าง

## 13. การเสริมสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานและการให้บริการด้านแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชน โดยการสร้างเครือข่ายในรูปแบบของ “อาสาสมัครแรงงาน” เพื่อทำหน้าที่เป็นสื่อกลางและผู้ประสานงานข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานระหว่างประชาชนในพื้นที่กับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด รวมทั้งปฏิบัติการกิจสำคัญอื่นของกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานที่ตั้งไว้ ปัจจุบันมีจำนวนอาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ จำนวน 17,024 คน

จำนวนอาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักตรวจและประเมินผล ได้สนับสนุนการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานในกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งเป็นการให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนโดยผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน มีเป้าหมายให้บริการแก่ผู้มารับบริการ จำนวน 32,000 คน

#### ผลการดำเนินงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัดได้ดำเนินการประสานหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงาน ผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน โดยมีประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการด้านแรงงาน จำนวน 104,297 คน จำแนกเป็น

งานจัดหางาน	จำนวน 19,674 คน
งานฝึกอาชีพ/ทักษะ	จำนวน 30,409 คน
งานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	จำนวน 11,873 คน
งานสิทธิประโยชน์ประกันสังคม	จำนวน 8,368 คน
งานสิทธิประโยชน์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	จำนวน 2,279 คน
งานด้านอื่น ๆ	จำนวน 31,694 คน



#### 14. การจ่ายค่าตอบแทนแก่นำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดทำโครงการค่าตอบแทนแก่นำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ เพื่อเป็นสวัสดิการในรูปแบบค่าตอบแทนที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงาน รวมถึงทำให้การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น โดยขออนุมัติค่าตอบแทนให้แก่อาสาสมัครแรงงานในอัตราคนละไม่เกิน 600 บาทต่อเดือน และกรมบัญชีกลางอนุมัติให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่อาสาสมัครแรงงานได้ไม่เกินอัตราตามที่ขอ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในอัตรา 600 บาทต่อคนต่อเดือนสำหรับแก่นำอาสาสมัครแรงงานประจำอำเภอ อำเภอละ 1 คน จำนวน 75 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 877 คน

#### ผลการดำเนินงาน

1) แก่นำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอได้รับค่าตอบแทน จำนวน 822 คน (คิดเป็นร้อยละ 93.72 จากเป้าหมาย จำนวน 877 คน)





## 2) ผลการดำเนินงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงาน

2.1) สามารถขยายอาสาสมัครแรงงานได้	จำนวน 8,044 คน
2.2) ดำเนินการสำรวจข้อมูลผู้ประสบปัญหาด้านแรงงาน	จำนวน 54,485 คน
- งานกรมการจัดหางาน	จำนวน 8,046 คน
- งานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวน 18,754 คน
- งานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	จำนวน 2,918 คน
- งานสำนักงานประกันสังคม	จำนวน 3,772 คน
- งานด้านอื่น ๆ	จำนวน 20,995 คน
2.3) จัดเตรียมประชาชนเข้าร่วมโครงการ จำนวน 954 ครั้ง ประชาชนเข้าร่วม จำนวน 53,321 คน	

## 15. โครงการเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน

การดำเนินงานโครงการเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน เป็นการดำเนินงานที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงานให้เป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ขยายงานประชาสัมพันธ์เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานเข้าถึงประชาชนและเครือข่ายด้านแรงงาน ขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่ และสามารถนำบริการของกระทรวงแรงงานเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำสภาพปัญหาและข้อมูลด้านแรงงานกลับสู่กระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบาย



และยุทธศาสตร์ที่สนองตอบต่อปัญหาด้านแรงงานอย่างแท้จริง โดยดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 เป็นปีแรก จำนวน 25 จังหวัด ปีงบประมาณ 2552 จำนวน 14 จังหวัด และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 มีเป้าหมายในพื้นที่ 13 จังหวัด ประกอบด้วย ภาคเหนือ 4 จังหวัด ได้แก่ เพชรบูรณ์ ลำพูน อุตรดิตถ์ อุทัยธานี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 จังหวัด ได้แก่ มหาสารคาม สกลนคร หนองคาย อานาจเจริญ ภาคกลาง 3 จังหวัด ได้แก่ สระแก้ว เพชรบุรี สมุทรสงคราม ภาคใต้ 2 จังหวัด ได้แก่ พังงา และชุมพร ซึ่งทั้ง 13 จังหวัดกลุ่มเป้าหมาย มีผลการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐาน	ผลการดำเนินงาน
1. จัดอบรมให้ความรู้ด้านการประชาสัมพันธ์ เทคนิคการขยายเครือข่ายด้านแรงงานแก่แกนนำอาสาสมัครแรงงานเดิม	29 ครั้ง
2. จัดตั้งศูนย์แรงงานประจำพื้นที่	150 ศูนย์



ข้อมูลพื้นฐาน	ผลการดำเนินงาน
3. จัดอบรมให้ความรู้ด้านแรงงานกับอาสาสมัครแรงงานประจำตำบล (ใหม่)	110 ครั้ง (ผู้เข้าร่วม 800 คน)
4. กิจกรรมสัปดาห์ย่อยอื่น ๆ ภายในโครงการฯ ตามแต่ละสำนักงานแรงงานจังหวัดจะกำหนด	29 ครั้ง (ผู้เข้าร่วม 815 คน)

จากการดำเนินงาน ส่งผลให้อาสาสมัครแรงงานจัดตั้งศูนย์แรงงานประจำพื้นที่ได้ทำให้ประชาชนได้รับรู้ข่าวสารด้านแรงงานอย่างน้อยร้อยละ 80 และทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างอาสาสมัครแรงงานและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานอาสาสมัครแรงงานอย่างน้อยร้อยละ 60

#### ข้อเสนอแนะ

ควรจัดให้มีการสัมมนาอาสาสมัครแรงงานในระดับภาค เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน

### 16. การจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ด้านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับงานอาสาสมัครแรงงาน ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานได้รับการยอมรับ และเป็นที่รู้จักในพื้นที่ รวมทั้งเพื่อการบูรณาการภารกิจและประสานความร่วมมือกับเครือข่ายอื่น ๆ จึงมีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนงานด้านอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระหว่าง 5 หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2553

สาระสำคัญของบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ด้านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

- 1) ส่งเสริม สนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงานสำรวจและจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแผนงานของรัฐ ในการแก้ปัญหาของประชาชนในด้านแรงงาน
- 2) ส่งเสริม สนับสนุนให้อาสาสมัครแรงงานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้แก่ประชาชน
- 3) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่สามารถหางานทำ และได้รับการคุ้มครอง รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในการไปทำงานต่างประเทศและการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย
- 4) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อม พิจารณานำแผนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานไปบรรจุอยู่ในแผนของหน่วยงาน เพื่อให้มีการยกระดับฝีมือแรงงาน ให้ประชาชนประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น
- 5) ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้ด้านการคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี



6) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้ และบริการด้าน “การประกันสังคม” เพื่อให้มีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง โดยเฉพาะผู้ประกันตนตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 อันได้แก่ “กลุ่มแรงงานนอกระบบ” ที่มีอยู่มากกว่า 24 ล้านคนทั่วประเทศ ให้มีโอกาสเข้าสู่ระบบ “ผู้ประกันตน” เพื่อได้รับการดูแลคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมเช่นเดียวกับ “กลุ่มแรงงานในระบบ” โดยทั่วไปที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน

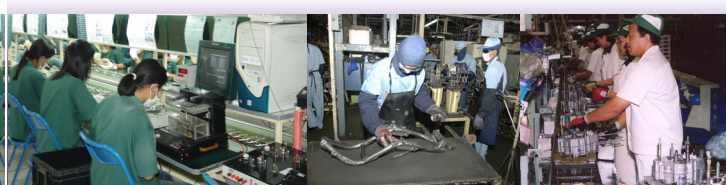


## 17. การคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 และอาสาสมัครดีเด่นแห่งชาติ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการประกาศเกียรติคุณอาสาสมัครแรงงานที่ปฏิบัติงานดีเด่นต่อเนื่อง และทำคุณประโยชน์ให้กับกระทรวงแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานมอบหมายให้จังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับจังหวัดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จังหวัดละ 1 คน และคณะทำงานพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน จะทำการพิจารณาคัดเลือกผู้แทนจาก 4 ภาค เพื่อรับไปประกาศเกียรติคุณจากปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 4 คน/ภาค มีผลการคัดเลือก ดังนี้

### 1) อาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับจังหวัดจำนวน 74 คน ประกอบด้วย

จังหวัด	ชื่อ – นามสกุล อาสาสมัครแรงงาน	
นนทบุรี	นางสุรี	บัวหลาด
ปทุมธานี	นายสุรณ	ขจรกลิ่น
พระนครศรีอยุธยา	นางจำเนียง	เรือนงาม
สระบุรี	นางสุภาภรณ์	ศิริเวช
ชัยนาท	นางวันเพ็ญ	โตเลิศ
ลพบุรี	นายกมล	รางแดง
สิงห์บุรี	นางคณิตฐา	สมรักษ์



จังหวัด	ชื่อ - นามสกุล อาสาสมัครแรงงาน	
อ่างทอง	นางจิตติพร	จิตเนื่อง
ฉะเชิงเทรา	นายชากีริน	บุญมาเลิศ
ปราจีนบุรี	นายสำราญ	ศรีนวล
สระแก้ว	นางกรรณิการ์	โชติรัตน์
นครนายก	นายดิเรก	อินทรประเสริฐ
กาญจนบุรี	นางสาวเพ็ญจันทร์	จารุวรรณวิรัตน์
นครปฐม	นายชิน	ประเสริฐมรรค
ราชบุรี	พ.อ.อ.สมมาตร	บุญโยประการ
สุพรรณบุรี	นายสิทธิชัย	ยอดเกษา
ประจวบคีรีขันธ์	นางดวงเดือน	พุ่มมา
เพชรบุรี	นายบาง	จัดพล
สมุทรสาคร	นางสาวภัทราภรณ์	ทองคง
สมุทรสงคราม	นายอโนชา	หลี่สุวรรณ
ชุมพร	ร.ต.ต.สมเกียรติ	วงศ์ประสิทธิ์
สุราษฎร์ธานี	นายศักดิ์โกศล	ถาวรพร
นครศรีธรรมราช	นายพุทธิวัฒน์	ยศพันธ์ุ
พัทลุง	นายเริ่ม	เพชรศรี
ระนอง	นายสมปอง	ฉิมพาลี
พังงา	นายสัญญา	ละไม
ภูเก็ต	นายวิโรจน์	พจนการ
กระบี่	นายเสน่ห์	บุญรัตน์ะ
ตรัง	นางทิพย์พร	จันทร์เพชร
สงขลา	นายอานิตย์	พันธุ์คง
สตูล	นายวรพงศ์	ดำท่าคลอง
ปัตตานี	นางสาวศิริมา	แดงมะแจ้ง
ยะลา	นางสาวอุษณี	สาแมปีแน
นราธิวาส	นายยาริ	มือแยบาสอ
จันทบุรี	นางสาวอรรณ	ศรีวิโรจน์





จังหวัด	ชื่อ – นามสกุล อาสาสมัครแรงงาน	
ชลบุรี	นางสมสุข	เฉลิม
ระยอง	นายสมหมาย	อุฬารวิริโย
ตราด	นายวีระทรัพย์	คงดี
หนองคาย	นายสมัย	แสนบุญศิริ
เลย	นางไพรินทร์	แก้วกัญญา
อุดรธานี	นางวงจันทร์	แดงสนาม
หนองบัวลำภู	นายคงศักดิ์	สวัสดิภาพ
นครพนม	นางสาวประภาภรณ์	โจมแพง
มุกดาหาร	นายคารมณ	ทองเภา
สกลนคร	นางงามทิพย์	มิตรสุภาพ
ร้อยเอ็ด	นายสิทธิกร	พันธุ์โน
ขอนแก่น	นายชาญชัย	โคटना
มหาสารคาม	นายสนั่น	บุผาโต
กาฬสินธุ์	นายอานันท์	จำเริญเจือ
อำนาจเจริญ	นายวีระพล	ศรีรักษ์
ศรีสะเกษ	นางประดับ	สุขเกษม
ยโสธร	นายสมาน	สุนทรา
อุบลราชธานี	นายชิดชัย	ผลแก้ว
สุรินทร์	นายทวีศักดิ์	พิศเพ็ง
นครราชสีมา	นายเทียม	ตากกระโทก
บุรีรัมย์	นายบัวบาน	โครตเสนา
ชัยภูมิ	นางสาววรรณา	ชาติทหาร
เชียงใหม่	นายณัฐดนัย	แก้วคำดี
แม่ฮ่องสอน	นายวิศิษฐ์	เขี้ยวมณี
ลำปาง	นางสุพัฒนา	เผติมดี
ลำพูน	นายมนเทียร	บุตรดา
น่าน	นายมนัส	ปัญญา
พะเยา	นางสุดสาคร	วงศ์แก้ว



จังหวัด	ชื่อ - นามสกุล อาสาสมัครแรงงาน	
เชียงราย	นายห้วน	นันไชยกัน
แพร่	นายธนกฤต	แก้ไข
ตาก	นางมุสดี	เชื้อชายเลิศ
พิษณุโลก	นายปรีชา	ศรีชัย
สุโขทัย	นายสมชาย	พงษ์พิษณุ
เพชรบูรณ์	นายจำนงค์ฤทธิ์	พินทะกังวาล
อุตรดิตถ์	นางพ่วน	เสาวภา
กำแพงเพชร	นางภณัชชา	การะภักดี
พิจิตร	นางปราณี	พิลา
นครสวรรค์	นายเจलय	สมัครกสิกรรม
อุทัยธานี	นายสนอง	ปาคำ
สมุทรปราการ	สละสิทธิ์	



- 2) อาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับภาค ร่วมรับประกาศเกียรติคุณ จำนวน 4 รายได้แก่
- 2.1) นายพุทธิวัฒน์ ยัสพันธุ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช (ภาคใต้)
  - 2.2) นายชิน ประเสริฐมหาก จังหวัดนครปฐม (ภาคกลาง)
  - 2.3) นายสิทธิกร พันธุ์โน จังหวัดร้อยเอ็ด (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)
  - 2.4) นายณัฐดนัย แก้วคำดี จังหวัดเชียงใหม่ (ภาคเหนือ)



### 3) อาสาสมัครดีเด่นแห่งชาติ

สืบเนื่องจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ขอความร่วมมือให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สรรหาอาสาสมัครแรงงาน เพื่อเข้ารับการประกาศเกียรติคุณเป็นอาสาสมัครดีเด่นแห่งชาติ จำนวน 2 ราย และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้พิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานดีเด่นเป็นอาสาสมัครดีเด่นแห่งชาติ ได้แก่



3.1) นายพุทธิวัฒน์ ยัสพันธุ์ อาสาสมัครแรงงานดีเด่นจังหวัดนครราชสีมา

3.2) นายชิน ประเสริฐมหาก อาสาสมัครแรงงานดีเด่นจังหวัดนครปฐม

## 18. โครงการจ้างบัณฑิตอาสาสมัครภาคใต้

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินโครงการจ้างบัณฑิตอาสาสมัครภาคใต้ ใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (4 จขต.) คือ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภोजะนะ เทพา นาหวี และสะบ้าย้อย โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) เพื่อจ้างบัณฑิตที่ว่างงานในพื้นที่ทำหน้าที่เป็นบัณฑิตอาสาสมัครและเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานให้สนองตอบต่อนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและของชาติ ตลอดจนภารกิจด้านความมั่นคงของจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 2) เพื่อให้บัณฑิตอาสาสมัครเป็นผู้เสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานให้อาสาสมัครแรงงานในระดับพื้นที่ ตลอดจนเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินงานให้อาสาสมัครแรงงาน
- 3) เพื่อขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น
- 4) เพื่อเสริมสร้างบัณฑิตอาสาสมัครให้มีจิตสำนึกรักความสามัคคี มีสำนึกต่อประเทศ ในการให้และเสียสละเพื่อชุมชน และหมู่บ้านของตนเอง รวมทั้งมีจิตสำนึกของความเป็นอาสาสมัคร ตลอดจนตระหนักในภาระหน้าที่ด้านความมั่นคง ทั้งในระดับตำบล อำเภอ จังหวัดและประเทศ
- 5) เพื่อเป็นสื่อกลาง และเป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างรัฐบาล และประชาชนในพื้นที่
- 6) เพื่อให้บัณฑิตอาสาสมัคร และอาสาสมัครแรงงานมีส่วนช่วยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับพื้นที่

### ผลการดำเนินงาน

ได้มีการจ้างบัณฑิตอาสาสมัคร จำนวน 294 คน ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี จำนวน 116 คน จังหวัดยะลา จำนวน 59 คน จังหวัดนราธิวาส จำนวน 78 คน และจังหวัดสงขลา จำนวน 41 คน ซึ่งบัณฑิตอาสาสมัคร สามารถให้บริการด้านแรงงานแก่ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชน ภายใต้ภารกิจของกระทรวงแรงงานได้จำนวน 375,110 คน และสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้มารับบริการด้านแรงงานในภาพรวม ได้ร้อยละ 88.41

### ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

- 1) โครงการจ้างบัณฑิตอาสาสมัคร เป็นโครงการที่มีความจำเป็นต่อการนำบริการของกระทรวงแรงงานลงสู่ประชาชนพื้นที่/ชุมชนเป็นอย่างมาก เนื่องจากความอ่อนไหวด้านความมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ





4 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ทำให้การเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นไปด้วยความยากลำบาก ประชาชนไม่ยอมรับ ไม่ให้ความร่วมมือ และไม่เชื่อถือเจ้าหน้าที่ของรัฐ การนำบริการของกระทรวงแรงงาน และของรัฐบาลสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน จึงจำเป็นต้องอาศัยบัณฑิตอาสาสมัครแรงงาน

2) ควบยกระดับโครงการจ้างบัณฑิตอาสาสมัคร ให้เป็นภารกิจประจำของกระทรวงแรงงาน เพื่อสามารถให้บริการประชาชนในพื้นที่ได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา เนื่องจากบัณฑิตอาสาสมัคร เป็นผู้มีความรู้ในท้องถิ่น เป็นบุตรหลานของประชาชนในท้องถิ่น การปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือและยอมรับจากประชาชนในพื้นที่ สามารถเป็นสื่อกลางที่มีประสิทธิภาพระหว่างกระทรวงแรงงาน และรัฐบาลกับประชาชนในพื้นที่

3) ควบขยายการจ้างบัณฑิตอาสาสมัคร ให้ครอบคลุมพื้นที่ของจังหวัดสงขลาอีก 12 อำเภอ และจังหวัดสตูล อีก 1 จังหวัด ตลอดจนทั้งเพิ่มจำนวนบัณฑิตอาสาสมัครในพื้นที่เดิมของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา เพื่อสามารถให้บริการด้านแรงงาน และบริการของรัฐได้อย่างทั่วถึง เพียงพอ

4) ควบมีการปรับตำแหน่ง หรือสถานะของบัณฑิตอาสาสมัคร ให้เป็นพนักงานราชการ โดยเริ่มต้นจากบัณฑิตอาสาสมัครที่มีศักยภาพสูง ให้ทำหน้าที่เป็นพนักงานราชการของกระทรวงแรงงานประจำศูนย์แรงงานประจำอำเภอ จำนวนเท่ากับอำเภอของจังหวัดเป้าหมาย คือ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา รวมทั้งสิ้น 37 คน (ปัตตานี 12 คน ยะลา 8 คน นราธิวาส 13 คน และสงขลา 4 คน) สำหรับรองรับการปฏิบัติงานด้านแรงงานในระดับอำเภอ เพื่อให้บริการด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง กว้างขวาง และทันต่อความต้องการของประชาชน

## 19. การประเมินผลการดำเนินงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ

ในปี 2553 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักตรวจและประเมินผลได้ดำเนินโครงการประเมินผลการดำเนินงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงาน ภายใต้โครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ เพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงาน วิเคราะห์รูปแบบและวิธีการที่แต่ละจังหวัดใช้ในการดำเนินงาน วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานสามารถบรรลุ และเป็นประโยชน์ต่อกระทรวงแรงงานในการแก้ไขปัญหาแรงงานในพื้นที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งการประเมินผลดังกล่าว ดำเนินการ 2 ระดับ ดังนี้

1) การสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทั่วไป กลุ่มเป้าหมาย คือ แรงงานจังหวัดและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการดำเนินงานแกนนำฯ รวม 150 คน และแกนนำฯ ทุกคน รวม 877 คน

2) การสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งดำเนินการในพื้นที่เป้าหมาย 18 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย เพชรบูรณ์ พิจิตร ปทุมธานี ราชบุรี เพชรบุรี อ่างทอง สระแก้ว ระยอง นครราชสีมา ศรีสะเกษ สกลนคร หนองคาย กาฬสินธุ์ นครศรีธรรมราช สงขลา และกระบี่





โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ 1) แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการดำเนินงานแกนนำ 2) แกนนำ จังหวัดละ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของจำนวนแกนนำ ทั้งหมดในแต่ละจังหวัด และ 3) ประชาชนที่รับบริการจากแกนนำ และ ประชาชนในพื้นที่ 18 จังหวัดๆ ละ 10 - 20 คน

จากการสำรวจและรวบรวมข้อมูลในพื้นที่เป้าหมาย ได้รับแบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ รวม 1,595 แบบ จำแนกเป็นแบบสอบถามทั่วไป 947 แบบ และเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก 648 แบบ โดยสรุปผลการประเมินเบื้องต้น ตามประเด็นการประเมิน 5 ด้าน ตามหลักการของ CIPP - I Model (Context Input Process Product Impact) ได้ดังนี้



## 1. ด้านสภาพแวดล้อม (Context)

1.1 วัตถุประสงค์ของโครงการค่าตอบแทนฯ ได้แก่ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของโครงการ และความสอดคล้องระหว่าง วัตถุประสงค์ของโครงการกับนโยบาย/แผนงานของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้ง ความเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ จากผลการประเมินสรุปได้ว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความ เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับ อำเภอในระดับมาก และมีความเห็นว่าวัตถุประสงค์ของโครงการฯ มีความสอดคล้องกับนโยบาย/แผนงานของกระทรวงแรงงานและ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในระดับมากเช่นกัน

1.2 ความต้องการใช้ข้อมูลสำคัญในพื้นที่ จากผลการประเมินสรุปได้ว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ให้ความสำคัญ กับข้อมูลที่แกนนำ จัดเก็บในระดับมาก

## 2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความ เหมาะสมและความพอเพียงของทรัพยากรที่จำเป็น สำหรับการนำมาใช้ในการดำเนินโครงการ ได้แก่ ด้าน บุคลากร สำนักงานแรงงานจังหวัดมีอัตรากำลังน้อย แต่ภารกิจที่รับผิดชอบมีมาก ในส่วนของความรู้ ความสามารถของแกนนำ ในการเป็นตัวแทนของ กระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ อยู่ในระดับมาก ค่อนข้างปานกลาง ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดมีความพร้อมอยู่ในระดับ ปานกลางค่อนข้างน้อย ด้านงบประมาณ สำนักงาน แรงงานจังหวัดมีงบประมาณเพียงพอสำหรับการดำเนินงานเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนงบประมาณ ที่เป็นค่าตอบแทนรายเดือนของแกนนำ ระดับอำเภอ เดือนละ 600 บาท มีความเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน โดยเฉพาะแบบรายงานผลการดำเนินงานของแกนนำ มีความเหมาะสมกับ การปฏิบัติในระดับพื้นที่อยู่ในระดับมากค่อนข้างปานกลาง



### 3. ด้านกระบวนการ (Process)

เป็นการประเมินเกี่ยวกับวิธีการจัดกิจกรรมของโครงการ มีปัจจัยสำคัญในการประเมินผล ได้แก่ การบริหารจัดการ การดำเนินการของแกนนำ และการกำกับดูแลและติดตามผลของส่วนกลาง จากผลการประเมินสรุปได้ว่าด้านการบริหารจัดการของสำนักงานแรงงานจังหวัดในเรื่องประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนฯ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ในเรื่องความสอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ที่กำหนดกับการปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความสอดคล้องกันในระดับมาก และในส่วนของ การติดตามผลส่วนใหญ่มีการออกติดตามในพื้นที่ 12 ครั้ง/ปี ด้านการปฏิบัติงานของแกนนำ ในเรื่องปัญหาและข้อจำกัดต่าง ๆ ในระหว่างการทำงาน พบว่า มีความยุ่งยากในการจัดเก็บข้อมูลสำคัญ



ในพื้นที่ เนื่องจากพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร หลายชนเผ่า และค่าตอบแทนที่ได้ไม่เพียงพอกับค่าพาหนะในการประสานงานอาสาสมัครแรงงาน ด้านการสนับสนุนของส่วนกลาง ในเรื่องความจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทางด้านวิชาการจากส่วนกลาง มีความจำเป็นอยู่ในระดับมาก ในเรื่องความชัดเจนของแนวทางปฏิบัติและข้อสั่งการต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินการจากส่วนกลาง พบว่า มีความชัดเจนในระดับมากค่อนข้างปานกลาง

### 4. ด้านผลที่ได้ (Product)

เป็นการประเมินประสิทธิผลของโครงการที่ได้รับทั้งหมดจากการดำเนินโครงการ ซึ่งผลที่ได้รับประกอบด้วย ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome)

4.1 ผลผลิต (Output) ที่ได้จากจังหวัดตัวอย่าง 18 จังหวัด (แกนนำฯ 268 คน) มีผลการดำเนินงานตามภารกิจของแกนนำอาสาสมัครแรงงาน สรุปได้ดังนี้

ภารกิจ	ผลงานปี 2552 (เฉลี่ย 8 เดือน)	ผลงานปี 2553 (ต.ค.52 – พ.ค.53)	ร้อยละของผลงานที่เพิ่มขึ้น
1) ออกหน่วยเคลื่อนที่			
1.1) สำรวจข้อมูลความต้องการ	-	5,629 คน	-
1.2) ประสานการจัดเตรียมพื้นที่	-	101 ครั้ง/6,095 คน	-
1.3) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร/ประสานพื้นที่	7,201 คน	9,249 คน	28.44



ภารกิจ	ผลงานปี 2552 (เฉลี่ย 8 เดือน)	ผลงานปี 2553 (ต.ค.52 – พ.ค.53)	ร้อยละของผลงานที่เพิ่มขึ้น
2) ให้บริการด้านแรงงานแก่ผู้มารับบริการ หรือมาขอรับความช่วยเหลือ (รับเรื่อง-ส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไข)	6,040 คน	8,457 คน	40.02
3) ขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในระดับตำบล	393 คน	904 คน	130.02

#### 4.2 ผลลัพธ์ (Outcome) ที่ได้จากจังหวัดตัวอย่าง 18 จังหวัด

- 1) ความพึงพอใจของประชาชน ประชาชนมีระดับความพึงพอใจต่อการให้บริการของแกนนำ ร้อยละ 73.90
- 2) ศักยภาพของแกนนำ มีศักยภาพในระดับเป็นแบบอย่างที่ดี ร้อยละ 25.00 อยู่ในระดับทำงานได้ดี ร้อยละ 40.30 และทำงานได้ ร้อยละ 23.90 ที่เหลือร้อยละ 10.80 อยู่ในระดับกำลังพัฒนาและจำเป็นต้องพัฒนา
- 3) ความต่อเนื่องของการได้รับเลือกเป็นแกนนำ ส่วนใหญ่เป็นแกนนำ ที่ต่อเนื่องจากปี 2552 ร้อยละ 90.08 สำหรับการเปลี่ยนแกนนำ สาเหตุส่วนใหญ่มาจากการลาออก เนื่องจากมีภารกิจด้านอื่นมาก

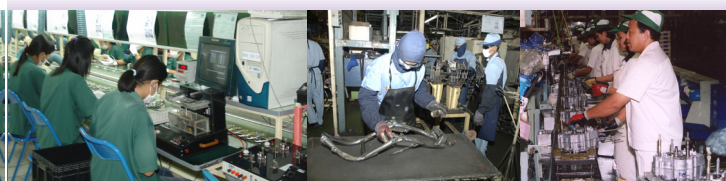
### 5. ด้านผลกระทบ (Impact)

เป็นการประเมินผลภายหลังสิ้นสุดการดำเนินโครงการ จากผลการประเมินสรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นของแกนนำ ในการนำบริการของกระทรวงแรงงานสู่ประชาชนในพื้นที่อยู่ในระดับมาก การได้รับค่าตอบแทนแกนนำ ทำให้ผลงานของแกนนำ เพิ่มมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับผลงานของอาสาสมัครแรงงานและแกนนำ มีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ผลงานของแกนนำ ในปี 2553 เพิ่มขึ้นจากปี 2552 มาก เนื่องจากจากแกนนำ เข้าใจถึงภารกิจในพื้นที่ และแรงงานจังหวัดผลักดันให้เกิดผลในทางปฏิบัติมากขึ้น ดังนั้น ในแต่ละปี ควรกำหนดเป้าหมายในเชิงปริมาณให้แกนนำ ดำเนินการเฉลี่ย เช่น ให้บริการข้อมูลข่าวสารและให้บริการด้านแรงงานไม่น้อยกว่า 5 คน/เดือน ประสานพื้นที่เพื่อนำบริการสู่ประชาชนไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง/เดือน และขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานไม่น้อยกว่า 5 คน/ปี

รูปแบบการดำเนินงานแกนนำอาสาสมัครแรงงาน พบว่า แต่ละจังหวัดมีรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานที่น่าจะเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) มีการจัดทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) ด้านแรงงาน ระหว่างหน่วยงานในสังกัดกับหน่วยงานอื่น ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด อบต. ชมรมกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ชมรมนายก อบต. ซึ่งถือเป็นการบริหารงานด้านแรงงาน โดยบูรณาการร่วมกับภาคส่วนอื่นเพื่อเป็นการสนับสนุนงานอาสาสมัครแรงงานในระดับชุมชน อย่างเป็นทางการมากขึ้น
- 2) มีการส่งเสริมให้แกนนำ แสดงศักยภาพของตนเองให้เป็นที่ประจักษ์ในชุมชนของตน เช่น การจัดโครงการแรงงานเคลื่อนที่ แกนนำ จะเป็นเจ้าภาพในการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ จัดเตรียมสถานที่ กำหนดกิจกรรมการให้บริการด้านแรงงานตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จัดอาหารและเครื่องดื่ม รวมทั้งประชาสัมพันธ์เชิญชวนประชาชนในพื้นที่ให้เข้าร่วมงานดังกล่าว โดยกำหนดจัดเดือนละครั้ง หมุนเวียนไปตามอำเภอต่าง ๆ หรือตามที่แกนนำ เสนอ โดยใช้งบประมาณของสำนักงานแรงงานจังหวัด





3) มีวิธีการแนวทางการคัดเลือกและแต่งตั้งแกนนำฯ โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ มีความเสียสละ และมีเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาชน ซึ่งทำให้เกิดความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน

4) มีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความสามารถพิเศษของแกนนำอาสาสมัครแรงงานแต่ละคน และสนับสนุนให้แกนนำฯ ได้ใช้ความสามารถพิเศษที่มีอยู่ในการให้บริการด้านแรงงาน เช่น แกนนำฯ มีศักยภาพในการทำผลิตภัณฑ์น้ำยาเอนกประสงค์ ก็ได้รับการส่งเสริมให้เป็นวิทยากรฝึกการทำผลิตภัณฑ์น้ำยาเอนกประสงค์ให้กับประชาชนในพื้นที่ และฝึกอาสาสมัครแรงงานที่สนใจให้เข้ามาร่วมเป็นทีมเป็นวิทยากรซึ่งสามารถขยายเครือข่ายการให้บริการประชาชนได้หลายพื้นที่ทั้งในและนอกจังหวัด

5) แกนนำฯ จัดประชุมอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่

6) มีการจัดประชุมอาสาสมัครแรงงานสัญจรตามอำเภอทุก 2 เดือนโดยแกนนำฯ เป็นผู้กำหนดพื้นที่กำหนดกิจกรรมการให้บริการด้านแรงงาน เตรียมสถานที่/ผู้เข้าร่วม

7) มีการจัดทำวารสารรายไตรมาส มีสาระเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของกิจกรรมที่สำคัญของกระทรวงแรงงาน และอาสาสมัครแรงงาน เพื่อเป็นสื่อกลางและเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานกับอาสาสมัครแรงงาน

8) แกนนำอาสาสมัครแรงงานมีจิตใจที่เสียสละและมุ่งมั่นที่จะทำประโยชน์ให้กับชุมชนและส่วนรวม เช่น กรณีบริจาคเงินค่าตอบแทนที่ได้รับทุกเดือนเพื่อนำไปใช้ในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ การคิดค้นกิจกรรมที่เป็นประโยชน์สำหรับชุมชนของตนโดยขอรับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานแรงงานจังหวัด (โครงการประปาภูเขา โครงการฝึกกรีดยางพารา ให้กับประชาชนในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นต้น)

9) มีแกนนำอาสาสมัครแรงงานจ้างงานเยาวชนในพื้นที่ซึ่งเพิ่งจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ - ปริญญาตรี เข้าทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตนเองเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในลักษณะการจ้างเหมาบริการ

10) แกนนำฯ เป็นต้นแบบการนำเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวันและขยายผลสู่ชุมชนจนเป็นที่ยอมรับในระดับจังหวัด และระดับภาค โดยมีหน่วยงานและกลุ่มต่าง ๆ มาศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ และผลจากการดำเนินงานดังกล่าวส่งผลให้แกนนำได้รับเลือกเป็นสมาชิกสภาเทศบาลตำบล

11) ประชาชนผู้รับการฝึกอาชีพมีรายได้เพิ่มขึ้น สืบเนื่องมาจากการคัดเลือกกิจกรรมฝึกอาชีพที่เป็นความต้องการของชุมชน/มีตลาดรับซื้อ เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า การเพาะเห็ดฟางหลังฤดูทำนา การเลี้ยงปลาในกระชังในแหล่งน้ำใกล้บ้าน การปลูกพืชผสมผสาน

12) เจ้าหน้าที่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานเพื่อชุมชนอย่างแท้จริง เห็นได้จากกรณีในช่วง ปี พ.ศ. 2549 หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานออกให้บริการในพื้นที่ ได้มีประชาชนกลุ่มหนึ่งประมาณ 30 คน รายได้ตกเกณฑ์ จปฐ. มีอาชีพทำเสื้อกระจุตมาขอให้ช่วยฝึกยกระดับจากการทอเสื้อเป็นผืนมาเพิ่มมูลค่าเป็นกระเป๋าแบบหลากหลาย หมวก รองเท้า และอื่น ๆ ซึ่งเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดได้ตอบสนองด้วยการจัดการฝึกตามความประสงค์ของชาวบ้านใช้เวลาฝึกประมาณ 1 เดือน ปัจจุบันประชาชนกลุ่มนี้สามารถสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์จากกระจุตที่มีรูปแบบทันสมัยหลากหลาย มีการสั่งซื้อทั้งจากในและนอกประเทศ และเป็นศูนย์การเรียนรู้และศึกษาดูงานประจำชุมชน โดยมีคำพูด





ประโยคหนึ่งของผู้นำกลุ่มบอกว่าถ้าไม่ได้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานช่วยเหลือในวันนั้น ชาวบ้านกลุ่มนี้จะไม่มีโอกาสอย่างที่เป็นอยู่ทุกวันนี้

13) มีแรงงานจังหวัดที่สามารถขอรับการจัดสรรงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบลสำหรับเป็นค่าตอบแทนให้กับอาสาสมัครแรงงานเป็นรายเดือนๆ ละ 600 บาท

14) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็งและจริงจัง โดยแบ่งพื้นที่รับผิดชอบอำเภอละหน่วย และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดดูแลงานอาสาสมัครแรงงานในอำเภอที่อยู่ในความรับผิดชอบเสมือนเป็นภารกิจหลักของตน เห็นได้จากการประชุมแกนนำ การลงสำรวจพื้นที่เป้าหมาย

15) หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดให้ความสำคัญกับการประชุมแกนนำอาสาสมัครแรงงานโดยได้มอบหมายและติดตามผลการดำเนินงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงาน ตลอดจนถึงแนะแนวทางกรณีมีปัญหาอุปสรรคในที่ประชุมอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม

### ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน จากการสำรวจสรุปได้ดังนี้

**ปัญหาของสำนักงานแรงงานจังหวัด** ในระหว่างการทำงานตามโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ของสำนักงานแรงงานจังหวัด มีปัญหาและข้อจำกัดที่พบมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ (1) การเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แกนนำ มีความล่าช้า เนื่องจากแกนนำ บางรายไม่ส่งรายงานผลการดำเนินงานตามกำหนดเวลา และบางเดือนมีการเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (2) ค่าตอบแทนแกนนำ ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้ง ไม่เพียงพอสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้าร่วมประชุมประจำเดือน (3) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานแกนนำ และยานพาหนะในการเดินทางไปติดต่อประสานงานกับแกนนำ ในพื้นที่ที่มีไม่เพียงพอ (4) จังหวัดที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ บางอำเภอมีระยะทางห่างไกลจากที่ตั้งจังหวัด ทำให้การเดินทางและการติดต่อสื่อสารของเจ้าหน้าที่และแกนนำ ไม่สะดวก โดยเฉพาะการเดินทางเข้าร่วมประชุมประจำเดือนของแกนนำ และ(5) แกนนำ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาสาสมัครของหน่วยงานอื่น หรือมีตำแหน่งเป็นผู้นำชุมชน หรือตำแหน่งทางสังคมอื่น ๆ หลายตำแหน่ง ทำให้การปฏิบัติงานในฐานะแกนนำ ขาดความสมบูรณ์และต่อเนื่อง

**ปัญหาของแกนนำอาสาสมัครแรงงาน** ในระหว่างการทำงานของแกนนำ มีปัญหาและข้อจำกัดที่พบมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ (1) การดำเนินงานของแกนนำ ยังไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้นำชุมชนและประชาชนเท่าที่ควร (2) แกนนำ ที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลจากจังหวัดต้องรับภาระค่าพาหนะเดินทางไปประชุมประจำเดือน เนื่องจากค่าตอบแทนรายเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอสำหรับค่าพาหนะในการเดินทางดังกล่าว (3) การเดินทางไปติดต่อประสานงานภายในพื้นที่อำเภอที่รับผิดชอบของแกนนำ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากมีภาระในเรื่องของค่าใช้จ่าย) (4) แกนนำ ที่มีตำแหน่งหรือมีภารกิจหลายด้าน ไม่สามารถปฏิบัติงานในฐานะแกนนำ ได้อย่างเต็มที่ และ (5) แกนนำ/อาสาสมัครแรงงานมีไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่

### ข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน สรุปได้ดังนี้

1) ควรมีการปรับปรุงภารกิจของแกนนำ ให้ชัดเจน โดยจำแนกเป็นภารกิจทั่วไปและงานเฉพาะกิจของพื้นที่ โดยจัดทำเป็นคู่มือของแกนนำอาสาสมัครแรงงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2) ควรกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานให้ชัดเจน ซึ่งอาสาสมัครแรงงานมีหน้าที่รวบรวมข้อมูล รับเรื่องจากประชาชนแล้วส่งต่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัด รวมทั้งการติดตามผลเท่านั้น



3) ควรชี้แจงให้แรงงานจังหวัดทราบถึงการใช้งบประมาณที่ตัดโอนไปให้จังหวัดในกิจกรรมเสริมสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน มาเป็นส่วนสนับสนุนการทำงานในพื้นที่ ในส่วนของเจ้าหน้าที่และแกนนำ ควรมีการอบรมให้ความรู้เป็นระยะ ๆ และควรมีการประเมินผลหลังการอบรมให้ความรู้ด้วย

4) ควรให้สำนักงานแรงงานจังหวัดใช้วิธีบริหารจัดการเพื่อลดค่าใช้จ่ายให้แก่แกนนำ เช่น การแบ่งเบาภาระในเรื่องการจัดทำสำเนาเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และขอรับการสนับสนุนงบประมาณสำหรับดำเนินงานด้านแกนนำ/อาสาสมัครแรงงาน จากองค์กรเครือข่ายในพื้นที่

5) ควรจัดทำคู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่ สำหรับแกนนำ และอาสาสมัครแรงงาน ศึกษาและปรับปรุงแก้ไขระเบียบ เพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ของแกนนำ/อาสาสมัครแรงงาน และควรขยายงานแกนนำ และค่าตอบแทนลงไปในระดับตำบล ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้เข้าถึงประชาชนเชิงรุก และสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างอาสาสมัครแรงงาน

6) ควรประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน เพื่อแนะนำอาสาสมัครแรงงาน สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน และขอความร่วมมือในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน

7) ควรมีการกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานอย่างเป็นระบบ และมีความชัดเจน เช่น มีแบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดของอาสาสมัครแรงงานประจำเดือน กำหนดรอบของการรายงานเป็นรายเดือน เป็นต้น

8) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการบริการด้านแรงงานให้แก่อาสาสมัครแรงงาน

9) หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในระดับจังหวัด ควรให้ความสำคัญกับอาสาสมัครแรงงานโดยถือว่างานบริการของอาสาสมัครแรงงานเป็นช่องทางหนึ่งในการให้บริการของกระทรวงแรงงาน



## ส่วนที่ 3

# ผลการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553





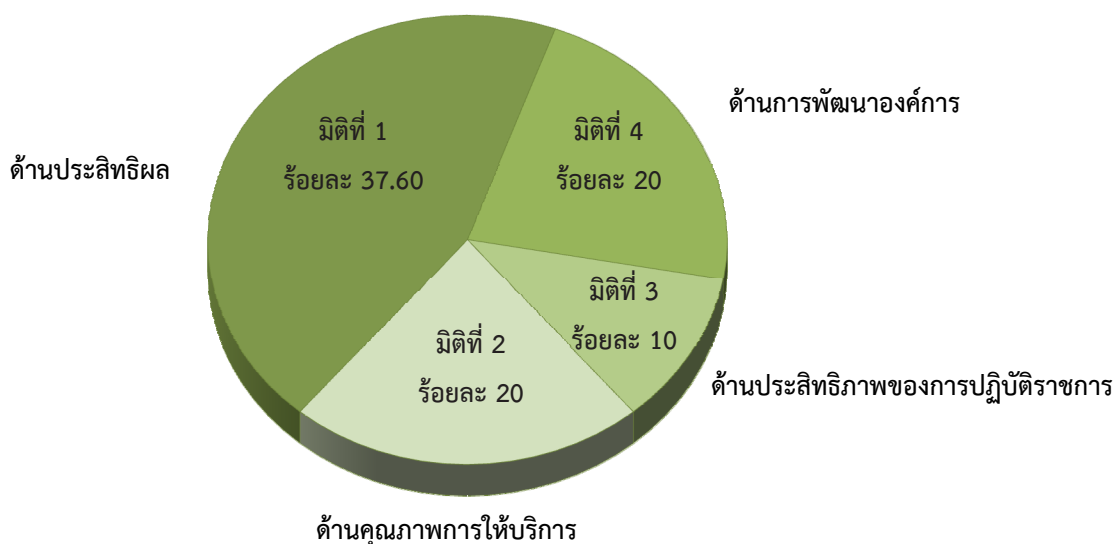







## ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

### ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ลงนามตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2553 โดยมีตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย 4 มิติ มีตัวชี้วัด จำนวน 30 ตัวชี้วัด มีผลการดำเนินงาน ภาพรวม ดังนี้

#### แผนภูมิแสดงการให้น้ำหนักการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553











มิติ	จำนวนตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน (ณ 31 ธ.ค. 2553)
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผล	16	4.76 
มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ	4	3.84 
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติราชการ	7	4.65 
มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร	3	5.00 
รวมทั้ง 4 มิติ	30	4.59 

หมายเหตุ : สำนักงาน กพร. ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้


















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 		



ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน









ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการ ดำเนินงาน	คะแนน ที่ได้
<b>มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผล (น้ำหนัก : ร้อยละ 37.60)</b>			
1. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง และนโยบายสำคัญ/พิเศษของรัฐบาล (น้ำหนัก : ร้อยละ 17.60)			
1.1 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการกระทรวง (น้ำหนัก : ร้อยละ 10.60)			
1.1.1 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการจัดหาและ/หรือพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้อง กับความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมที่สำคัญ	2.40	4.95	4.95 
1.1.2 ร้อยละของจำนวนผู้ขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการที่กลับเข้าสู่ระบบ แรงงาน	2.40	72.49	5.00 
1.1.3 อัตราการประสพอันตรายจากการทำงานต่อ 1,000 ราย	2.40	4.17	5.00 
1.1.4 ร้อยละเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของผู้ประกันตนต่อการให้บริการ ในภาพรวมของสถานพยาบาลโครงการประกันสังคม	1.70	75.80	5.00 
1.1.5 อันดับความน่าสนใจในการลงทุนจากปัจจัยด้านการจ้างแรงงานของ ธนาคารโลก (Doing Business 2011)	2.40	ก.พ.ร.มีมติ ให้ยกเลิก ตัวชี้วัดนี้	
1.1.6 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนงานรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ตามกรอบ ASEAN : Economic Community (AEC) ในปี 2015	1.70	5.00	5.00 
1.2 ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญ/พิเศษของรัฐบาล (น้ำหนัก : ร้อยละ 5)			
1.2.1 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการต้นกล้าอาชีพ	2.00	90.51	1.00 
1.2.2 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการต้นกล้าอาชีพสามารถมีงานทำหรือ ประกอบอาชีพอิสระได้	3.00	83.21	5.00 
1.3 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินการตามแผน ปฏิบัติราชการของกระทรวงที่มีเป้าหมายร่วมกัน ระหว่างกระทรวง (น้ำหนัก : ร้อยละ 10) (กระทรวงแรงงานไม่มีตัวชี้วัดนี้)			
1.4 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์บริการร่วมหรือเคาน์เตอร์บริการประชาชน	2.00	5.00	5.00 
2. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของกลุ่มภารกิจ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไม่สังกัดกลุ่มภารกิจ จึงไม่มีตัวชี้วัดในระดับนี้)			



ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการ ดำเนินงาน	คะแนน ที่ได้
3. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง (น้ำหนัก : ร้อยละ 20)			
3.1 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติ ราชการ/ภารกิจหลัก	13		5.00 
3.1.1 จำนวนรายงานสถานการณ์แรงงานรายไตรมาสและประจำปีที่สามารถ นำเสนอได้ภายใน 45 วันหลังสิ้นสุดไตรมาส/ปี	3.00	5.00	5.00 
3.1.2 ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงาน นอกระบบ	3.00	5.00	5.00 
3.1.3 ระดับความสำเร็จของการสนับสนุนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาค่าจ้าง ขั้นต่ำรายจังหวัด	2.00	5.00	5.00 
3.1.4 จำนวนสัญญาจ้างงานที่ผ่านการรับรองโดยสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ	3.00	54,784	5.00 
3.1.5 ร้อยละของปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการแก้ไข	2.00	92.13	5.00 
3.2 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำเร็จตามเป้าหมายผลผลิต ของส่วนราชการ (ตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายฯ)	5.00	98.85	4.86 
3.3 ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนระบบการตรวจราชการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการ (น้ำหนัก : ร้อยละ 2)			5.00 
3.3.1 ร้อยละของจำนวนข้อเสนอแนะจากการตรวจราชการที่ได้รับการตอบสนอง	1.00	100	5.00 
3.3.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของรัฐบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553	1.00	5.00	5.00 
มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (น้ำหนัก : ร้อยละ 20)			
4. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	6.00	81.77	4.35 
5. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้กำหนดนโยบาย ** ก.พ.ร.ให้หน่วยงานกลางเป็นผู้ประเมิน	3.00	ก.พ.ร.ให้ หน่วยงาน กลางเป็น ผู้ประเมิน	1.00 
6. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	6.00	5.00	5.00 
7. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนจนได้ข้อยุติ	5.00	81.60	3.53 
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (น้ำหนัก : ร้อยละ 10)			
8. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการรักษามาตรฐานระยะเวลาในการ ให้บริการ	2.00	99.96	4.99 
9. ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน/ภาพรวม (น้ำหนัก : ร้อยละ 2)			
9.1 ร้อยละของอัตราการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน	1.00	99.50	5.00 
9.2 ร้อยละของอัตราการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายภาพรวม	1.00	93.47	2.47 





ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการ ดำเนินงาน	คะแนน ที่ได้
10. ระดับความสำเร็จของการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต	1.00	5.00	5.00 
11. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงาน - ค่าไฟฟ้า - ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	1.00	4.00	4.00 
12. ระดับความสำเร็จของการควบคุมภายใน	2.00	5.00	5.00 
13. ระดับความสำเร็จของการตรวจสอบภายใน	2.00	5.00	5.00 
14. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนากฎหมายของส่วนราชการ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่มีแผนพัฒนากฎหมาย จึงนำน้ำหนักไปรวมไว้ที่ตัวชี้วัดที่ 13 ร้อยละ 1)			
<b>มิติที่ 4 มิติด้านพัฒนาองค์กร (น้ำหนัก : ร้อยละ 20)</b>			
15. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) (น้ำหนัก : ร้อยละ 20)			
15.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน	12.00	5.00	5.00 
15.2 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ของผลลัพธ์ของการดำเนินการของส่วนราชการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน	4.00	5.00	5.00 
15.3 ระดับความสำเร็จเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปีงบประมาณ ถัดไป (พ.ศ.2554)	4.00	5.00	5.00 
<b>น้ำหนักรวม</b>	<b>87.60</b>		<b>4.59</b> 

นอกจากนี้ ยังมีตัวชี้วัดที่ผลคะแนนยังไม่สมบูรณ์ เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่อยู่ระหว่างรอแจ้งผลการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก จำนวน 2 ตัวชี้วัด ในมิติที่ 2 ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 5 รอผลการประเมินจากหน่วยงานกลาง และตัวชี้วัดที่ 7 รอผลการดำเนินงานจาก สำนักงาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ทั้งนี้ เจ้าภาพตัวชี้วัดจะได้ติดตามผลการดำเนินงานต่อไป

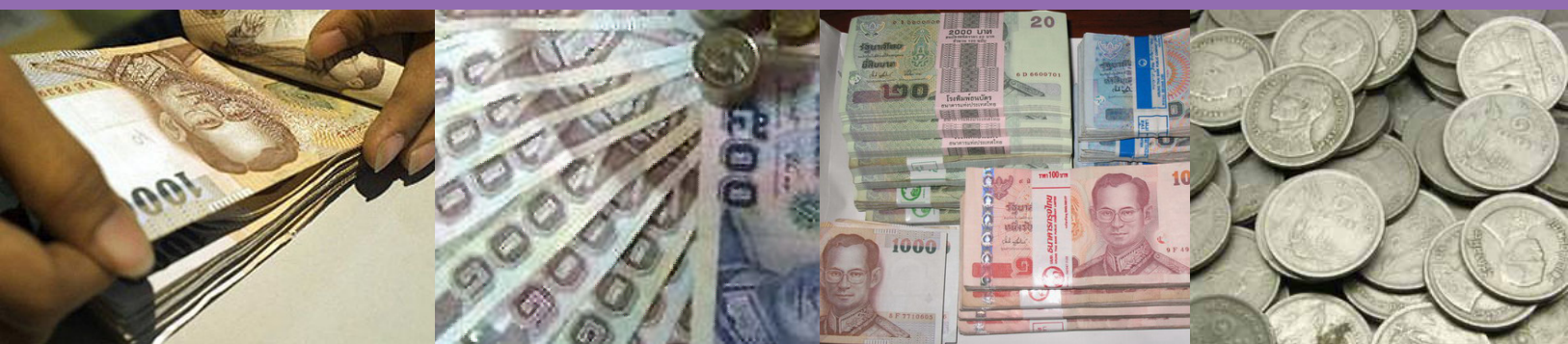




# ส่วนที่ 4

---

## รายงานการเงิน







## รายงานการเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

งบแสดงฐานะการเงิน

ณ วันที่ 30 กันยายน 2553

(หน่วย:บาท)

หมายเหตุ

สินทรัพย์		
สินทรัพย์หมุนเวียน		
เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด	2	28,506,346.20
ลูกหนี้ระยะสั้น		29,646,666.28
รายได้ค้างรับ		1,963,412.48
สินค้าและวัสดุคงเหลือ		795,578.89
สินทรัพย์หมุนเวียนอื่น		8,845,993.61
<b>รวมสินทรัพย์หมุนเวียน</b>		<b>69,757,997.46</b>
สินทรัพย์ไม่หมุนเวียน		
ลูกหนี้ระยะยาว		2,112,918.44
ที่ดิน อาคารและอุปกรณ์ (สุทธิ)	3	482,008,350.54
สินทรัพย์ไม่มีตัวตน (สุทธิ)	4	6,745,087.16
<b>รวมสินทรัพย์ไม่หมุนเวียน</b>		<b>490,866,356.14</b>
<b>รวมสินทรัพย์</b>		<b>560,624,353.60</b>

หมายเหตุประกอบงบการเงินเป็นส่วนหนึ่งของงบการเงินนี้



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

งบแสดงฐานะการเงิน

ณ วันที่ 30 กันยายน 2553

(หน่วย:บาท)

หมายเหตุ

หนี้สิน		
หนี้สินหมุนเวียน		
เจ้าหนี้ระยะสั้น		25,214,197.14
ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย		8,665,362.14
รายได้แผ่นดินรอนำส่งคลัง	13	328.97
เงินทดรองราชการรับจากคลังระยะสั้น	5	8,845,993.61
เงินรับฝากระยะสั้น		722,379.66
หนี้สินหมุนเวียนอื่น		2,721,924.33
รวมหนี้สินหมุนเวียน		46,170,185.85
หนี้สินไม่หมุนเวียน		
รายได้รอการรับรู้ระยะยาว		1,462,967.94
เงินทดรองราชการรับจากคลังระยะยาว		8,375,000.00
รวมหนี้สินไม่หมุนเวียน		9,837,967.94
รวมหนี้สิน		56,008,153.79
สินทรัพย์สุทธิ		504,616,199.81
สินทรัพย์สุทธิ		
ทุน		787,265,254.93
รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสะสม		(282,649,055.12)
รวมสินทรัพย์สุทธิ		504,616,199.81

หมายเหตุประกอบงบการเงินเป็นส่วนหนึ่งของงบการเงินนี้



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
งบรายได้และค่าใช้จ่าย  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2553

(หน่วย:บาท)

หมายเหตุ

รายได้จากการดำเนินงาน		
รายได้จากรัฐบาล		
รายได้จากงบประมาณ	6	1,632,702,680.19
รายได้อื่น		-
รวมรายได้จากรัฐบาล		1,632,702,680.19
รายได้จากแหล่งอื่น		
รายได้จากเงินช่วยเหลือและเงินบริจาค		397,852.30
รายได้จากเงินนอกงบประมาณ		1,200.00
รายได้อื่น		1,019,024.00
รวมรายได้จากแหล่งอื่น		1,418,076.30
รวมรายได้จากการดำเนินงาน		1,634,120,756.49
ค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงาน		
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	7	494,731,011.82
ค่าบำเหน็จบำนาญ		84,121,896.34
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม		301,567,657.76
ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง		66,679,013.51
ค่าวัสดุและค่าใช้สอย	8	389,239,405.18
ค่าสาธารณูปโภค	9	92,556,185.73
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	10	97,313,954.13
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน		-
ค่าใช้จ่ายอื่น		170,040,724.57
รวมค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงาน		1,696,249,849.04
รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงาน		(62,129,092.55)

หมายเหตุประกอบงบการเงินเป็นส่วนหนึ่งของงบการเงินนี้



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
งบรายได้และค่าใช้จ่าย (ต่อ)  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2553

(หน่วย:บาท)

หมายเหตุ

รายได้/ค่าใช้จ่ายที่ไม่เกิดจากการดำเนินงาน	
กำไร/ขาดทุนสุทธิจากการจำหน่ายสินทรัพย์	393,516.20
รายการอื่นๆ ที่ไม่เกิดจากการดำเนินงาน	14,661.00
<b>รวมรายได้/ค่าใช้จ่ายที่ไม่เกิดจากการดำเนินงาน</b>	<b>408,177.20</b>
รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายจากกิจกรรมตามปกติ	(62,537,269.75)
รายการพิเศษ	-
<b>รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิ</b>	<b>(62,537,269.75)</b>

หมายเหตุประกอบงบการเงินเป็นส่วนหนึ่งของงบการเงินนี้





### หมายเหตุประกอบงบการเงิน

- 1 สรุปนโยบายการบัญชีที่สำคัญ
- 2 เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด
- 3 ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ (สุทธิ)
- 4 สินทรัพย์ไม่มีตัวตน (สุทธิ)
- 5 เงินทดรองราชการรับจากคลังระยะสั้น
- 6 รายได้จากงบประมาณ
- 7 ค่าใช้จ่ายบุคลากร
- 8 ค่าวัสดุและค่าใช้สอย
- 9 ค่าสาธารณูปโภค
- 10 ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย
- 11 รายงานฐานะเงินงบประมาณรายจ่ายปีปัจจุบัน
- 12 รายงานฐานะเงินงบประมาณรายจ่ายปีก่อน
- 13 รายงานรายได้แผ่นดิน



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
หมายเหตุประกอบงบการเงิน  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2553

หมายเหตุที่ 1 – สรุปนโยบายการบัญชีที่สำคัญ

1.1 หลักเกณฑ์ในการจัดทำงบการเงิน

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

1.2 หน่วยงานที่เสนอรายงาน

งบการเงินนี้เป็นการแสดงภาพรวมในระดับกรม ซึ่งรวมรายการทางบัญชีที่เกิดขึ้นในหน่วยงานภูมิภาค ภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 75 จังหวัด ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา นนทบุรี ปทุมธานี สระบุรี ลพบุรี ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ปราจีนบุรี นครนายก สมุทรปราการ สระแก้ว นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี ชัยภูมิ ยโสธร อำนาจเจริญ อุดรธานี ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ นครพนม สกลนคร หนองคาย เลย หนองบัวลำภู มุกดาหาร เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน เชียงราย อุดรดิตถ์ พะเยา พิจิตร พิษณุโลก สุโขทัย ตาก กำแพงเพชร อุทัยธานี นครสวรรค์ พิจิตร เพชรบูรณ์ นครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร ภูเก็ต กระบี่ นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ชุมพร ระนอง พังงา สงขลา พัทลุง ตรัง สตูล ยะลา นราธิวาส และปัตตานี

1.3 ขอบเขตของข้อมูลในรายงาน

รายการที่ปรากฏในงบการเงิน รวมถึงสินทรัพย์ หนี้สิน รายได้ และค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นของรัฐบาล ในภาพรวม แต่ให้หน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบในการดูแลรักษาและบริหารจัดการให้แก่รัฐบาลภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และรวมถึงสินทรัพย์ หนี้สิน รายได้ และค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นของหน่วยงานที่ใช้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของหน่วยงานเอง ไม่ว่ารายการดังกล่าวจะเป็นรายการที่เกิดจากเงินในงบประมาณหรือเงินนอกงบประมาณ ซึ่งเป็นรายการที่เกิดขึ้นทั้งที่หน่วยงานในส่วนกลาง และหน่วยงานในส่วนภูมิภาคภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

1.4 การรับรู้รายได้

- รายได้จากเงินงบประมาณรับรู้เมื่อได้รับอนุมัติคำขอเบิกเงินจากกรมบัญชีกลาง
- รายได้เงินนอกงบประมาณรับรู้เมื่อเกิดรายได้
- รายได้แผ่นดินรับรู้เมื่อได้รับเงิน
- รายได้แผ่นดินประเภทภาษีแสดงในงบการเงินด้วยยอดสุทธิจากการจ่ายคืนภาษีแล้ว
- รายได้แผ่นดินแสดงเป็นรายการต่างหากจากรายได้และค่าใช้จ่ายจากกิจกรรมปกติของหน่วยงาน ในงบรายได้และค่าใช้จ่าย



### 1.5 วัสดุคงเหลือ

แสดงในราคาทุน และตีราคาวัสดุคงเหลือโดยวิธีเข้าก่อนออกก่อน

### 1.6 ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์

- ที่ดิน แสดงในราคาประเมิน ส่วนใหญ่เป็นที่ดินราชพัสดุที่อยู่ในความดูแลของกรมธนารักษ์
- อาคาร แสดงในราคาทุนหักค่าเสื่อมราคาสะสม ประกอบด้วยอาคารที่หน่วยงานมีกรรมสิทธิ์และอาคารที่หน่วยงานไม่มีกรรมสิทธิ์แต่ได้ครอบครองและนำมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน
- อุปกรณ์ แสดงในราคาทุนหักค่าเสื่อมราคาสะสมอุปกรณ์ที่ได้มาก่อนปี 2540 ไม่นำมาบันทึกบัญชีแต่บันทึกไว้ในทะเบียนคุมสินทรัพย์

อุปกรณ์ที่ได้มาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2540 - 2545 บันทึกเฉพาะที่มีมูลค่าตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป  
อุปกรณ์ที่ได้มาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2546 เป็นต้นไป บันทึกเฉพาะที่มีมูลค่าตั้งแต่ 5,000 บาทขึ้นไป

### 1.7 สินทรัพย์ไม่มีตัวตน

แสดงในราคาทุนหักค่าตัดจำหน่ายสะสม

### 1.8 ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย

ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่ายคำนวณจากราคาทุนของอาคารและอุปกรณ์ และสินทรัพย์ไม่มีตัวตนโดยวิธีเส้นตรง ตามอายุการใช้งานโดยประมาณของสินทรัพย์ ดังนี้

อาคารและสิ่งปลูกสร้าง	15 – 40 ปี
อุปกรณ์	2 – 12 ปี
โปรแกรมคอมพิวเตอร์	2 – 15 ปี



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
หมายเหตุประกอบงบการเงิน  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2553

(หน่วย:บาท)

หมายเหตุที่ 2 – เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด

เงินสดในมือ	-
เงินฝากสถาบันการเงิน	17,548,368.06
เงินฝากคลัง	2,582,978.14
รายการเทียบเท่าเงินสดอื่น	8,375,000.00
รวม เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด	<u>28,506,346.20</u>

หมายเหตุที่ 3 – ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ (สุทธิ)

อาคารและสิ่งปลูกสร้าง	858,185,899.13
หัก ค่าเสื่อมราคาสะสม	<u>-463,142,675.46</u>
อาคาร และสิ่งปลูกสร้าง (สุทธิ)	<u>395,043,223.67</u>
อุปกรณ์	436,163,233.73
หัก ค่าเสื่อมราคาสะสม	<u>-349,198,106.86</u>
อุปกรณ์ (สุทธิ)	<u>86,965,126.87</u>
รวม ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ (สุทธิ)	<u>482,008,350.54</u>





สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
หมายเหตุประกอบงบการเงิน  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2553

(หน่วย:บาท)

**หมายเหตุที่ 4 – สินทรัพย์ไม่มีตัวตน (สุทธิ)**

โปรแกรมคอมพิวเตอร์	40,972,759.83
<u>หัก</u> ค่าตัดจำหน่ายสะสม	-34,227,672.67
โปรแกรมคอมพิวเตอร์ (สุทธิ)	6,745,087.16
<b>รวม สินทรัพย์ไม่มีตัวตน (สุทธิ)</b>	<b>6,745,087.16</b>

**หมายเหตุที่ 5 - เงินทดรองราชการรับจากคลังระยะสั้น**

เงินทดรองอื่น	8,845,993.61
<b>รวม เงินทดรองราชการรับจากคลังระยะสั้น</b>	<b>8,845,993.61</b>

**หมายเหตุที่ 6 - รายได้จากงบประมาณ**

รายได้จากงบบุคลากร	353,726,634.96
รายได้จากงบดำเนินงาน	366,329,054.88
รายได้จากงบลงทุน	31,489,894.40
รายได้จากงบอุดหนุน	24,189,702.75
รายได้จากงบกลาง	562,543,163.73
รายได้จากงบรายจ่ายอื่น	305,196,024.47
รายได้จากเงินกู้รัฐบาล	6,480,378.96
<u>หัก</u> เบิกเกินส่งคืนเงินงบประมาณ	17,252,173.96
<b>รวม รายได้จากงบประมาณ</b>	<b>1,632,702,680.19</b>



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
หมายเหตุประกอบงบการเงิน  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2553

(หน่วย:บาท)

หมายเหตุที่ 7 - ค่าใช้จ่ายบุคลากร

เงินเดือน	230,871,630.77
เงินประจำตำแหน่ง	683,658.18
ค่าจ้างประจำ	96,833,208.25
ค่าจ้างชั่วคราว	11,328,793.91
เงินรางวัลประจำปี	4,241,466.25
ค่ารักษาพยาบาล	31,040,248.81
ค่าใช้จ่ายบุคลากรอื่น	119,732,005.65
<b>รวม ค่าใช้จ่ายบุคลากร</b>	<b>494,731,011.82</b>

หมายเหตุที่ 8 - ค่าวัสดุและค่าใช้สอย

ค่าวัสดุ	43,917,619.37
ค่าซ่อมแซมและบำรุงรักษา	11,061,825.88
ค่าแก๊สและน้ำมันเชื้อเพลิง	7,385,517.66
ค่าจ้างเหมาบริการ	155,681,928.47
ค่าใช้จ่ายอื่น	171,192,513.80
<b>รวม ค่าวัสดุและค่าใช้สอย</b>	<b>389,239,405.18</b>

หมายเหตุที่ 9 - ค่าสาธารณูปโภค

ค่าไฟฟ้า	13,278,418.59
ค่าน้ำประปา	850,325.31
ค่าสาธารณูปโภคอื่น	78,427,441.83
<b>รวม ค่าสาธารณูปโภค</b>	<b>92,556,185.73</b>

หมายเหตุที่ 10 - ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย

อาคารและสิ่งปลูกสร้าง	44,757,038.31
อุปกรณ์	49,849,592.35
สินทรัพย์ไม่มีตัวตน	2,707,323.47
<b>รวม ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย</b>	<b>97,313,954.13</b>



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
หมายเหตุประกอบงบการเงิน  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2553

**หมายเหตุที่ 11 - รายงานฐานะเงินงบประมาณรายจ่ายปีปัจจุบัน (2553)**

รายการ	งบสุทธิ	การสำรองเงิน	ใบสั่งซื้อ / สัญญา	เบิกจ่าย	คงเหลือ
<b>แผนงบประมาณ : พัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน</b>					
<b>ผลผลิต : ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงาน</b>					
งบบุคลากร	164,558,700.00	-	-	144,875,560.25	19,683,139.75
งบดำเนินงาน	86,032,325.00	10,000,000.00	-	75,888,979.51	143,345.49
งบลงทุน	1,136,285.00	-	-	1,121,929.50	14,355.50
งบรายจ่ายอื่น	251,169,100.00	-	7,632.02	250,475,893.00	685,574.98
รวม	502,896,410.00	10,000,000.00	7,632.02	472,362,362.26	20,526,415.72
<b>กรมสุขภาพจิตเบิกแทน สป.รง</b>					
งบดำเนินงาน	6,250,000.00	-	-	6,250,000.00	-
รวม	509,146,410.00	10,000,000.00	7,632.02	478,612,362.26	20,526,415.72
<b>แผนงบประมาณ : พัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน</b>					
<b>ผลผลิต : โครงการแนวทางเพื่อส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุและคนพิการ</b>					
งบบุคลากร	5,133,500.00	-	-	4,215,897.03	917,602.97
งบดำเนินงาน	5,648,980.00	-	-	5,581,659.55	67,320.45
งบลงทุน	41,800.00	-	-	41,569.50	230.50
งบรายจ่ายอื่น	1,846,800.00	-	369,200.00	1,476,800.00	800.00
รวม	12,671,080.00	-	369,200.00	11,315,926.08	985,953.92



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
หมายเหตุประกอบงบการเงิน  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2553

หมายเหตุที่ 11 - รายงานฐานะเงินงบประมาณรายจ่ายปีปัจจุบัน (2553)

รายการ	งบสุทธิ	การสำรองเงิน	ใบสั่งซื้อ / สัญญา	เบิกจ่าย	คงเหลือ
แผนงบประมาณ : พัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน					
ผลผลิต : ระบบข้อมูลเตือนภัย และระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน					
งบบุคลากร	101,768,200.00	-	-	99,301,033.09	2,467,166.91
งบดำเนินงาน	121,004,852.00	-	3,679,726.38	115,983,868.48	1,341,257.14
งบลงทุน	2,064,858.00	-	-	2,060,132.00	4,726.00
งบรายจ่ายอื่น	4,079,400.00	-	-	4,078,885.67	514.33
รวม	228,917,310.00	-	3,679,726.38	221,423,919.24	3,813,664.38
แผนงบประมาณ : พัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน					
ผลผลิต : แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์					
งบบุคลากร	118,704,000.00	-	-	107,513,538.72	11,190,461.28
งบดำเนินงาน	108,946,616.00	10,000,000.00	-	97,319,980.04	1,626,635.96
งบลงทุน	704,200.00	-	-	703,798.73	401.27
งบอุดหนุน	24,189,800.00	-	-	24,189,702.75	97.25
งบรายจ่ายอื่น	25,693,484.00	731,000.00	-	24,346,406.20	616,077.80
รวม	278,238,100.00	10,731,000.00	-	254,073,426.44	13,433,673.56





สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
หมายเหตุประกอบงบการเงิน  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2553

หมายเหตุที่ 11 - รายงานฐานะเงินงบประมาณรายจ่ายปีปัจจุบัน (2553)

รายการ	งบสุทธิ	การสำรองเงิน	ใบสั่งซื้อ / สัญญา	เบิกจ่าย	คงเหลือ
<b>เงินเบิกแทนสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี</b>					
งบบุคลากร	2,543,248.28	-	-	2,543,248.28	-
งบดำเนินงาน	765,600.00	-	-	765,600.00	-
รวม	3,308,848.28	-	-	3,308,848.28	-
<b>เงินเบิกแทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</b>					
งบดำเนินงาน	17,705,700.00	-	1,476,536.86	16,229,163.14	-
รวม	17,705,700.00	-	1,476,536.86	16,229,163.14	-
<b>เงินเบิกแทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</b>					
งบดำเนินงาน	1,952,400.00	-	142,610.80	1,809,789.20	-
รวม	1,952,400.00	-	142,610.80	1,809,789.20	-
<b>เงินเบิกแทนกรมการจัดหางาน</b>					
งบดำเนินงาน	24,852,400.00	-	2,232,599.96	22,489,048.32	130,751.72
รวม	24,852,400.00	-	2,232,599.96	22,489,048.32	130,751.72
<b>เงินเบิกแทนกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ</b>					
งบรายจ่ายอื่น	250,000.00	-	-	249,500.73	499.27
รวม	250,000.00	-	-	249,500.73	499.27
<b>เงินเบิกแทนสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด</b>					
งบรายจ่ายอื่น	480,000.00	-	-	199,021.10	280,978.90
รวม	480,000.00	-	-	199,021.10	280,978.90
<b>รวมงบประมาณ</b>	<b>1,022,722,900.00</b>	<b>20,731,000.00</b>	<b>4,056,558.40</b>	<b>959,175,634.02</b>	<b>38,759,707.58</b>
<b>รวมงบประมาณเบิกแทนกัน</b>	<b>557,695,758.28</b>	<b>-</b>	<b>3,851,747.62</b>	<b>522,897,733.03</b>	<b>30,946,277.63</b>
<b>รวม</b>	<b>1,580,418,658.28</b>	<b>20,731,000.00</b>	<b>7,908,306.02</b>	<b>1,482,073,367.05</b>	<b>69,705,985.21</b>



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
หมายเหตุประกอบงบการเงิน  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2553

หมายเหตุที่ 12 - รายงานฐานะเงินงบประมาณรายจ่ายปีก่อน

รายการ	เงินกันไว้ เบิกเหลือปี (สุทธิ)	เบิกจ่าย	คงเหลือ
งบประมาณ 2551			
แผนงบประมาณ : เสริมสร้างประสิทธิภาพแห่งชาติ			
ผลิต : ข้อเสนอ แผนยุทธศาสตร์ระบบการบริหารแรงงาน			
งบดำเนินงาน(PO)	5,867,750.00	5,769,771.24	97,978.76
งบลงทุน(PO)	3,383,525.00	3,365,734.60	17,790.40
รวม	9,251,275.00	9,135,505.84	115,769.16
แผนงบประมาณ : จัดความยากจนและพัฒนาชนบท			
ผลิต : ประชาชนยากจนในพื้นที่ได้รับบริการ(ด้านแรงงาน)			
งบลงทุน(PO)	567,080.16	546,975.15	20,105.01
รวม	567,080.16	546,975.15	20,105.01
งบประมาณ 2552			
แผนงบประมาณ : พัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน			
ผลิต : ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงาน			
งบดำเนินงาน(PO)	477,120.00	477,120.00	-
งบดำเนินงาน	2,250,000.00	1,783,369.84	466,630.16
งบลงทุน(PO)	415,000.00	415,000.00	-
งบลงทุน	5,195,400.00	4,592,154.91	603,245.09
รวม	8,337,520.00	7,267,644.75	1,069,875.25



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
หมายเหตุประกอบงบการเงิน  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2553

หมายเหตุที่ 12 - รายงานฐานะเงินงบประมาณรายจ่ายปีก่อน

รายการ	เงินกันไว้ เบิกเหลือในปี (สุทธิ)	เบิกจ่าย	คงเหลือ
แผนงบประมาณ : พัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน			
ผลผลิต : มาตรการแนวทางเพื่อขยายระบบการคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานนอกระบบและผู้สูงอายุ			
งบลงทุน(PO)	145,850.00	145,850.00	-
งบรายจ่ายอื่น(PO)	1,752,000.00	1,752,000.00	-
รวม	1,897,850.00	1,897,850.00	-
แผนงบประมาณ : พัฒนาและยกระดับมาตรฐานแรงงาน			
ผลผลิต : ระบบเตือนภัยและระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน			
งบดำเนินงาน(PO)	7,754,721.00	7,754,721.00	-
งบดำเนินงาน	2,554,600.00	1,574,170.20	980,429.80
งบลงทุน(PO)	18,431,837.85	15,386,137.85	3,045,700.00
งบรายจ่ายอื่น(PO)	17,129,182.00	16,229,182.00	900,000.00
รวม	45,870,340.85	40,944,211.05	4,926,129.80
แผนงบประมาณ : ดำเนินนโยบายการต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ			
ผลผลิต : แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์			
งบดำเนินงาน(PO)	50,611.00	50,611.00	-
รวม	50,611.00	50,611.00	-
รวม	65,974,677.01	59,842,797.79	6,131,879.22



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
หมายเหตุประกอบงบการเงิน  
สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2553

(หน่วย:บาท)

หมายเหตุที่ 13 - รายงานรายได้แผ่นดิน

รายได้แผ่นดินที่จัดเก็บ

รายได้แผ่นดิน-ภาษี

ภาษีอื่น

751.41

รวมรายได้ภาษี

751.41

รายได้แผ่นดิน-นอกจากภาษี

รายได้จากการขายสินค้าและบริการ

159,524.00

รายได้อื่น

8,300,034.28

รวมรายได้นอกจากภาษี

8,459,558.28

รวมรายได้แผ่นดินที่จัดเก็บ

8,460,309.69

หัก รายได้แผ่นดินรอนำส่งคลัง

0.09

รายได้แผ่นดินรอนำส่งคลัง

0.09

หัก รายได้แผ่นดินถอนคืนจากคลังและจัดสรรตามกฎหมาย

189.95

รายได้แผ่นดินสุทธิจากยอดถอนคืนและจัดสรร

189.95

รายได้แผ่นดินนำส่งคลัง

8,460,119.65

0.00

ปรับปรุงรายได้แผ่นดินรอนำส่งคลัง

328.97

0.00





## ภาคผนวก

---





สถานที่ติดต่อ  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
ถนนมิตรไมตรี แขวง / เขต ดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400  
เว็บไซต์ [www.mol.go.th](http://www.mol.go.th)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.)

สำนักบริหารกลาง (สบก.)	0 2232 1101-2
กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานสารบรรณ (ขส.)	0 2232 1150-7
กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและระบบงาน (พอ.)	0 2232 1385-6
กลุ่มงานคลังและพัสดุ (คพ.)	0 2232 1203-4
กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (ผป.)	0 2232 1298 , 0 2232 1338
กลุ่มงานกฎหมาย (กม.)	0 2232 1256-7
กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร (พบ.)	0 2232 1456-60

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทส.)

กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย (บค.)	0 2232 1331
กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ (ผส.)	0 2232 1405-6
กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ (พร.)	0 2232 1413

สำนักตรวจและประเมินผล (สตป.)

กลุ่มงานตรวจราชการ (ตร.)	0 2232 1096
กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล (วป.)	0 2232 1231
กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค (สภ.)	0 2232 1445-8
กลุ่มงานบูรณาการขจัดความยากจน (บจ.)	0 2232 1320-1
ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน (ศบช.)	0 2232 1167
	0 2232 1230, 0 2232 1162

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (สนศ.)

กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ (พย.)	0 2232 1266-7
กลุ่มแผนงานและงบประมาณ (ผง.)	0 2232 1286-9
	0 2232 1291-3

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (สปร.)

กลุ่มวิเทศสัมพันธ์ (วท.)	0 2232 1329
กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (ปร.)	0 2232 1276-7
กลุ่มงานเจรจาเขตการค้าเสรี (จส.)	0 2232 1238
	0 2232 1243



สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน (สสร.)	0 2232 1216
กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน (วร.)	0 2232 1420
กลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค (ศภ.)	0 2232 1374-5
สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง (คจ.)	0 2232 1139-40
สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (สสร.)	0 2232 1262-3
ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน (สร.)	0 2232 1160
กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง (ตสก.)	0 2232 1429
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพบ.)	0 2232 1360
สำนักผู้ประสานงานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา (ปคร.)	0 2232 1378

## ส่วนภูมิภาค

### ภาคกลาง

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี

ศาลากลางจังหวัดหลังใหม่ ชั้น 4 ถ.แสงชูโต อ.เมือง จ.กาญจนบุรี 71000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 1 ถ.เรืองวุฒิ อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา 24000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดลพบุรี

ศาลากลางจังหวัดหลังเก่า (ชั้น 1) ถ.นารายณ์มหาราช ต.ทะเลชุบศร อ.เมือง จ.ลพบุรี 15000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยนาท

ศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน ชั้น 4 เลขที่ 294 หมู่ 6 ถ.ชัยนาท-เขื่อนเจ้าพระยา ต.บ้านกล้วย  
อ.เมือง จ.ชัยนาท 17000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดนครนายก

ศาลากลางจังหวัดหลังใหม่ ชั้น 5 ถ.สุพรรณศรี อ.เมือง จ.นครนายก 26000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดนครปฐม

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 4 ถ.บางเตย-ดอนยายหอม ต.ถนนขาด อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 1 (อาคาร 5 ชั้น) ถ.รัตนธิเบศร์ ต.บางกระสอ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี

ศาลากลางจังหวัดหลังใหม่ 15/29 ถ.ปทุมธานี-สมเ้าโคก ต.บางปรอก อ.เมือง จ.ปทุมธานี 12000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบุรี

2/105-106 ต.ไร่ส้ม อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดสระบุรี

ศาลากลางจังหวัด ถ.พิชัยณรงค์สงคราม ต.ปากเพรียว อ.เมือง จ.สระบุรี 18000





#### สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

ตึกศูนย์ความปลอดภัยแรงงาน 1636 ถ.เทพารักษ์ ต.เทพารักษ์ อ.เมือง  
จ.สมุทรปราการ 10270

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

ศาลากลางจังหวัด (หลังใหม่) ชั้น 1 ถ.เศรษฐกิจ 1 ต.มหาชัย อ.เมือง จ.สมุทรสาคร 74000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม

2/21-22 ถ.ทางเข้าเมือง ต.บางแก้ว อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม 75000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี

ศาลากลางจังหวัดอาคารหลังเก่า ชั้น 2 ถ.สิงห์บุรี-บางพาน ต.บางมัญ อ.เมือง จ.สิงห์บุรี 16000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ต.สนามชัย อ.เมือง จ.สุพรรณบุรี 72000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดอ่างทอง

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 อ.เมือง จ.อ่างทอง 14000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 4 อ.เมือง จ.ประจวบคีรีขันธ์ 77000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี

65/253-254 ถ.คชาธร ต.หน้าเมือง อ.เมือง จ.ราชบุรี 70000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 3 อาคาร 4 ชั้น ถ.สายเอเชีย อ.เมืองพระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา 13000

### ภาคเหนือ

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ถ.กำแพงเพชร-สุโขทัย ต.หนองปลิง อ.เมือง จ.กำแพงเพชร 62000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย

อาคารศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน ชั้น 7 ถ.ศูนย์ราชการ ต.ริมกก อ.เมือง จ.เชียงราย 57100

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 1 อาคารอำนวยการกลาง ถ.โชตนา ต.ช้างเผือก อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50300

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 1 ถ.พหลโยธิน อ.เมือง จ.ตาก 63000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 3 ถ.สวรรค์วิถี อ.เมือง จ.นครสวรรค์ 60000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดน่าน

212/9 ถ.มหายศ ต.โนนเวียง อ.เมือง จ.น่าน 55000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 อ.เมือง จ.เพชรบูรณ์ 67000



#### สำนักงานแรงงานจังหวัดแพร่

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 4 ถ.ไชยบูรณ์ ต.โนนเวียง อ.เมือง จ.แพร่ 54000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 1 ต.จองคำ อ.เมือง จ.แม่ฮ่องสอน 58000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดลำปาง

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ต.พระบาท อ.เมือง จ.ลำปาง 52000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน

อาคารศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน ชั้น 7 ม.10 ต.บ้านกลาง อ.เมือง จ.ลำพูน 51000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดสุโขทัย

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 4 ถ.นิกรเกษม อ.เมือง จ.สุโขทัย 64000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดพะเยา

ศาลากลางจังหวัดพะเยา (หลังเก่า) ชั้น 1 ถ.พหลโยธิน ต.บ้านต๋อม อ.เมือง จ.พะเยา 56000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ถ.พิจิตร – ตะพานหิน ต.ท่าหลวง อ.เมือง จ.พิจิตร 66000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 3 ถ.วังจันทร์ อ.เมือง จ.พิษณุโลก 65000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ถ.ประชานิมิตร อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ 53000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

ศาลากลางจังหวัด (หลังเก่า) ชั้น 2 ถ.ศรีอุทัย อ.เมือง จ.อุทัยธานี 61000

### ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์ 46000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 3 ถ.ศูนย์ราชการ อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิ

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 3 ถ.ทักษิณ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ชัยภูมิ 36000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม

35/12 ชั้น 4 ถ.กลางเมือง ต.ในเมือง อ.เมือง จ.นครพนม 48000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดนครราชสีมา

567/6-7 ถ.พิบูลสงคราม ต.หนองไผ่ล้อม อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์

499/1-2 ถ.ธนสาร ต.ในเมือง อ.เมือง จ.สุรินทร์ 32000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ถ.มิตรภาพ อ.เมือง จ.หนองคาย 43000



#### สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ถ.หนองบัวลำภู – เลย์ ต.ลำภู อ.เมือง จ.หนองบัวลำภู 39000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 อ.เมือง จ.อำนาจเจริญ 37000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดอุตรธานี

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 5 ถ.มลิวรรณ อ.เมือง จ.อุตรธานี 41000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์

433/8-9 ถ.จิระ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ 31000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดมหาสารคาม

อาคารศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน ถ.สารคาม-บรบือ ต.แก่งเลิงจาน อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ถ.วิจิตรการ อ.เมือง จ.มุกดาหาร 49000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดเลย

ศาลากลางจังหวัด (หลังเก่า) ชั้น 2 ถ.มะลิวรรณ ต.กุดป่อง อ.เมือง จ.เลย 42000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 1 ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมือง จ.สกลนคร 47000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี

436/1-2 ถ.สุริยาตร์ อ.เมือง จ.อุบลราชธานี 34000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 4 ถ.แจ้งสนิท ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ยโสธร 35000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 1 ถ.เทวภิบาล ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด 45000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ถ.เทพา อ.เมือง จ.ศรีสะเกษ 33000

### ภาคใต้

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดกระบี่

อาคารศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน ชั้น 4 ถ.ท่าเรือ ต.ไสไทย อ.เมือง จ.กระบี่ 81000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดชุมพร

ศาลากลางจังหวัด (หลังใหม่) ชั้น 3 ถ.ไตรรัตน์ ต.นาชะอัง อ.เมือง จ.ชุมพร 86000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 4 ถ.พระราม 6 อ.เมือง จ.ตรัง 92000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา

ศาลากลางจังหวัดสงขลา (หลังเก่า) ชั้น 2 ถ.ราชดำเนิน อ.เมือง จ.สงขลา 90000

#### สำนักงานแรงงานจังหวัดสตูล

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ถ.สตูลธานี ต.พิมาน อ.เมือง จ.สตูล 91000



## สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน ชั้น 4 หมู่ 1 ถ.สุราษฎร์-นาสาร ต.ขุนทะเล อ.เมือง  
จ.สุราษฎร์ธานี 84100

## สำนักงานแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช 80000

## สำนักงานแรงงานจังหวัดนราธิวาส

ศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน ชั้น 4 ต.ลำภู อ.เมือง จ.นราธิวาส 96000

## สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 1 อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000

## สำนักงานแรงงานจังหวัดพังงา

9/5-6 ถ.เทศบาลบำรุง ต.ท้ายช้าง อ.เมือง จ.พังงา 82000

## สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต

ศาลากลางจังหวัด อ.เมือง จ.ภูเก็ต 83000

## สำนักงานแรงงานจังหวัดยะลา

ศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน ชั้น 4 ถ.สุขยางค์ ต.สะเตง อ.เมือง จ.ยะลา 95000

## สำนักงานแรงงานจังหวัดระนอง

291/35 ถ.เพชรเกษม ต.บางนอน อ.เมือง จ.ระนอง 85000

## สำนักงานแรงงานจังหวัดพัทลุง

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 3 ถ.ราเมศวร์ ต.คูหาสวรรค์ อ.เมือง จ.พัทลุง 93000

## ภาคตะวันออก

## สำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี

ศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน ชั้น 4 ถ.ท่าแฉลบ ต.ตลาด อ.เมือง จ.จันทบุรี 22000

## สำนักงานแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ต.ไม้เค็ด อ.เมือง จ.ปราจีนบุรี 25000

## สำนักงานแรงงานจังหวัดตราด

ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 อ.เมือง จ.ตราด 23000

## สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง

ศูนย์ราชการจังหวัดระยอง ชั้น 2 ถ.สุขุมวิท ต.เนินพระ อ.เมือง จ.ระยอง 21150

## สำนักงานแรงงานจังหวัดสระแก้ว

ศูนย์ราชการจังหวัด อ.เมือง จ.สระแก้ว 27000

## สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี

ศาลากลางจังหวัด ถ.มนตเสวี อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000





## สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

### สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย (ริยาด)

OFFICE OF LABOUR AFFAIRS, ROYAL THAI EMBASSY P.O BOX 94370 DQ RIYADH 11693  
SAUDI ARABIA

### สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย (เจดดาห์)

OFFICE OF LABOUR AFFAIRS, ROYAL THAI CONSULATE-GENERAL 2 SAFWAN INB WAHB ST. 29,  
SHARAFIA DIST. P.O.BOX 2224, JEDDAH 21451, SAUDI ARABIA

### สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น

OFFICE OF LABOUR AFFAIRS ROYAL THAI EMBASSY ANNEX BLDG.2 ND FL 3-14-6 KAMIOSAKI,  
SHINAGAWA-KU, TOKYO 141-0021 , JAPAN

### สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย

OFFICE OF LABOUR AFFAIRS ROYAL THAI EMBASSY 206 JALAN AMPANG 50450 KUALA LUMPUR

### สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์

OFFICE OF LABOUR AFFAIRS ROYAL THAI EMBASSY 180 CECIL ST, BANGKOK BANK BUILDING  
# 04-01 SINGAPORE 069546

### สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง

ROYAL THAI CONSULATE GENERAL (LABOUR SECTION) 22/F, ROOM 2202 BANGKOK BANK  
BUILDING 18 BONHAM STRAND WEST ROAD SHEUNG WAN, HONGKONG

### สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) (ไทเป)

THAILAND TRADE AND ECONOMIC OFFICE (LABOUR AFFAIRS OFFICE 10<sup>th</sup> FL., NO.151,  
HSIN-YI RD. SECION 3 TAIPEI 10658 , TAIWAN

### สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) สาขาเมืองเกาสง

80 14-4 JINTZU RD. KOSHIUNG CITY, TAIWAN

### ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล

LABOUR SECTION, ROYAL THAI EMBASSY , TEL-AVIV21 SHAUL HAMELEKH BLVD.  
TEL-AVIV 64367 ISRAEL



ฝ่ายแรงงานประจำคณะทูตถาวร ประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

PERMANENT MISSION OF THAILAND TO THE UNITED NATIONS OFFICE AND OTHER INTERNATIONAL ORGANIZATION (LABOUR SECTION) 5 GUSTAVE-MAYNUER, 1202 GENEVA

สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน

OFFICE OF LABOUR AFFAIRS ROYAL THAI EMBASSY NO.2 LOT 25251 SIMPANG 682 JALAN TUTONG KAMPONG BUNUT BANDAR SERI BEGAWAN BF 1320 BRUNEI DARUSSALAM

ฝ่ายแรงงานประจำสถานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

OFFICE OF LABOUR AFFAIRS, ROYAL THAI EMBASSY LEPSIUSSTRASSE 64/66 12163, BERLIN FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY

ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี

LABOUR SECTION, ROYAL THAI EMBASSY 635-7 HANNAM-DONG , YONGSAN-KU SEOUL 140-210, KOREA



## รายงานประจำปี 2553 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

### ที่ปรึกษา

นายสมเกียรติ	ฉายะศรีวงศ์	ปลัดกระทรวงแรงงาน
นางจิราภรณ์	เกษรสุจริต	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นางสุทัศน์	สีบวงศ์แพทย์	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นายสุนันท์	โพธิ์ทอง	รองปลัดกระทรวงแรงงาน

### คณะผู้จัดทำ

ดร.อำมร	เชาวลิต	ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน
นางวรรณิ	ศรีอุทัย	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
นางสาวสุกัญญา	ธมยา	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางสาวพจมาลย์	ชูปาน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นายพีระพงษ์	ยงประเดิม	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นายไพศาล	คำหินกอง	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

### สนับสนุนข้อมูลโดย

สำนักบริหารกลาง  
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร  
สำนักตรวจและประเมินผล  
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์  
สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ  
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน  
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  
กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง



