



# รายงานประจำปี 2552 กระทรวงแรงงาน





## ความหมาย เทพบดีสามองค์

- **เทพบดีองค์กลาง** พระหัตถ์ซ้ายถือพระขรรค์ พระหัตถ์ขวาประสาธพร มีหน้าที่รักษาความเป็นธรรม เปรียบเสมือนรัฐบาล ซึ่งทำหน้าที่รักษาความเป็นธรรมและอำนวยประโยชน์สุข ให้แก่ประชาชน โดยมีกฎหมายเป็นเครื่องมือ
- **เทพบดีผู้อยู่เบื้องขวา** พระหัตถ์ขวาถือม้วนสารา หมายถึง นายจ้าง
- **เทพบดีผู้อยู่เบื้องซ้าย** พระหัตถ์ขวาถือผืน พระหัตถ์ซ้ายถือดิ่ง หมายถึง ลูกจ้าง

ทั้งสามองค์หะลวยเปล่งรัศมีอยู่เหนือลายเมฆ ภายในวงกลมเดียวกัน ซึ่งมีความหมายถึง ความสามัคคี ร่วมแรง ร่วมใจกันทุกฝ่าย เพื่อความเจริญก้าวหน้าในกิจการอันมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของชาติ





# คำนำ

การบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล ในช่วงที่มีการเปลี่ยนผ่านทางการเมือง และการชะลอตัวทางเศรษฐกิจของประเทศที่ผ่านมา รัฐบาลได้มุ่งเน้นการแก้ไขความขัดแย้งทางการเมืองโดยยึดทางสายกลาง เร่งการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่ได้เลื่อนชะลอในช่วงเวลาที่ผ่านมาให้เกิดขึ้นโดยเร็ว พร้อมกับวางรากฐานการเจริญเติบโตที่มั่นคงและยั่งยืน ส่งเสริมภาคการผลิตและบริการให้สามารถปรับตัวไปสู่การผลิตสินค้าและบริการที่มีมูลค่าสูงขึ้น

กระทรวงแรงงานได้นำแผนบริหารราชการแผ่นดินและนโยบายของรัฐบาลมาเป็นกรอบแนวทางดำเนินการในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552-2555 กระทรวงแรงงาน ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ได้ดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วนที่จะดำเนินงานในปีแรกของรัฐบาล ในการแก้ไขปัญหาการว่างงานและชะลอการเลิกจ้างงาน ภายใต้กรอบมาตรการ 3 ลด 3 เพิ่ม คือ ลดการเลิกจ้าง โดยได้ตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากวิกฤตเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่ติดตาม/วิเคราะห์สถานการณ์อย่างใกล้ชิด และใช้แรงงานสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อลดข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งทางด้านแรงงาน สร้างโอกาสเข้าสู่ที่ดินทำกินรองรับแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง และการให้สินเชื่อแก่สถานประกอบกิจการในระบบประกันสังคม ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ลดการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยโครงการจ้างงานเร่งด่วนและเพิ่มทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพแก่ผู้ประกันตน โครงการกู้วิกฤตแรงงานไทยคืนถิ่น ลดค่าครองชีพตามโครงการ “เช็คช่วยชาติ” ขยายสิทธิประโยชน์การว่างงานจาก 180 วัน เป็น 240 วัน และลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม เพิ่มการจ้างงานและตำแหน่งงาน ด้วยการจัดงานตลาดนัดแรงงาน การให้บริการจัดหางานเคลื่อนที่ โครงการจ้างบัณฑิตอาสา เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ ตามโครงการสร้างอาชีพใหม่ให้คนว่างงาน โครงการฝึกอาชีพต่างๆ เพิ่มทักษะฝีมือแรงงาน ตามโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและบริการ เป็นต้น

นอกจากนี้ได้ดำเนินงานตามนโยบายด้านแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง นโยบายส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ในปี 2552 ได้ขยายตลาดจัดส่งแบบรัฐต่อรัฐที่เกาหลีใต้ในระบบ EPS การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ได้แก่ (1) กฎหมายประกันสังคมเพื่อคุ้มครองบุตรและคู่สมรส (2) กฎหมายกองทุนเงินทดแทนเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน (3) กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (4) กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (5) กฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น โดยภารกิจต่างๆ ดังกล่าวได้ถูกกำหนดไว้ภายใต้ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552-2555 กระทรวงแรงงาน เพื่อให้ความดูแล ช่วยเหลือกำลังแรงงานกลุ่มต่าง ๆ อย่างครอบคลุมและทั่วถึง มุ่งสู่เป้าหมายคือแรงงานมีผลิตภาพ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ผลสำเร็จของการดำเนินงานในรายงานฉบับนี้ เกิดจากความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ อีกทั้งการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และสื่อมวลชนต่างๆ จึงขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้

กระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสาร “รายงานประจำปี 2552 กระทรวงแรงงาน” เล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน องค์กร และประชาชนผู้สนใจ ในการรับทราบผลการดำเนินการในรอบ 1 ปี ของกระทรวงแรงงาน



(นายสมชาย ชุ่มรัตน์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

มกราคม 2553

# สารบัญ

## หน้า

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลภาพรวมของกระทรวงแรงงาน

- ความเป็นมาของกระทรวงแรงงาน	2
- บทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่	2
- การบริหารจัดการ	7
- แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 - 2554)	11
- แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2552 - 2555	17
กระทรวงแรงงาน	
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2552	23
- อัตรากำลังเจ้าหน้าที่	26

### ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2552 - 2555 กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552	29
- รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน	97
- รายงานผลการปฏิบัติการตามคำรับรองการปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552	157

### ภาคผนวก

- บัญชีอักษรย่อตัวชี้วัดและชื่อย่อหน่วยงาน	168
- รายนามผู้บริหาร	171





# ส่วนที่ 1



ข้อมูลภาพรวมของกระทรวงแรงงาน

# ความเป็นมาของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้รับการสถาปนาขึ้น เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 โดยใช้ชื่อว่า “กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม” ซึ่งเกิดขึ้นมาจากการเรียกร้องต้องการของกลุ่มผู้ใช้แรงงานกลุ่มต่างๆ รวมทั้งนักวิชาการ ด้านแรงงานที่ต้องการให้มีหน่วยงานระดับกระทรวงรับผิดชอบงานด้านแรงงานโดยเฉพาะ ซึ่งได้มีความพยายามดำเนินการในรัฐบาลสมัยต่างๆ จนกระทั่งเป็นผลสำเร็จจากการผลักดันของรัฐบาลสมัย นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี มีหน่วยงานในสังกัด คือ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และ กรมประชาสัมพันธ์

## จุดเปลี่ยนของกระทรวงแรงงาน

ในปี 2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีการปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการใหม่ โดยได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กระทรวงแรงงาน” เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ประกอบด้วย 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม ภายใต้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการดังกล่าว ได้กำหนดให้มีกลุ่มภารกิจทำหน้าที่รับผิดชอบในการสนับสนุนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานให้บรรลุ เป้าหมาย ได้แก่

★ กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีกรมการจัดหางาน และ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ มีหน้าที่ในการพัฒนากำลังแรงงานให้มีผลิตภาพ มีความเชี่ยวชาญ และมีอาชีพที่ยั่งยืน

★ กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน มีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและ สำนักงานประกันสังคม เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ มีหน้าที่ในการเสริมสร้างประกันความมั่นคง ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

## บทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่

กระทรวงแรงงานมีบทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่สำคัญต่อการบริหารแรงงาน เพื่อส่งเสริม และพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพเพียงพอต่อการแข่งขันในเวทีโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาความรู้ ฝีมือ และทักษะในการปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับ สิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรม การมีหลักประกันในการดำรงชีวิตที่มั่นคง และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

## ภารกิจหลักตามกฎหมาย

ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 หมวด 15 มาตรา 34 กำหนดให้กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่น ๆ ตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจ หน้าที่ของกระทรวงแรงงานหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน และในมาตรา 35 กำหนดให้มี 6 ส่วน

ราชการ ได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

ต่อมา รัฐบาลได้ออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2545 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 ตุลาคม 2545 เป็นต้นไป กฎกระทรวงดังกล่าวได้กำหนดภารกิจของแต่ละส่วนราชการของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

## ราชการส่วนกลาง

1. สำนักงานรัฐมนตรี
2. สำนักงานปลัดกระทรวง
3. กรมการจัดหางาน
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
6. สำนักงานประกันสังคม

**สำนักงานรัฐมนตรี** มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ กลั่นกรองเรื่องเพื่อเสนอต่อรัฐมนตรี รวมทั้งเสนอความเห็นประกอบ การวินิจฉัยสั่งการของรัฐมนตรี
2. สนับสนุนการทำงานของรัฐมนตรีในการดำเนินงานทางการเมืองระหว่างรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี รัฐสภา และประชาชน
3. ประสานงานการตอบกระทู้ ชี้แจงญัตติ ร่างพระราชบัญญัติ และกิจการอื่นทางการเมือง
4. ดำเนินการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน หรือร้องขอความช่วยเหลือต่อรัฐมนตรี
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานรัฐมนตรี หรือตามที่ รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

**สำนักงานปลัดกระทรวง** มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
5. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงาน และการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
7. ดูแลงานประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ
9. วิจัยและพัฒนาด้านแรงงาน
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง และเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่ของกระทรวง
11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่ กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย





### กรมการจัดหางาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มความต้องการแรงงานและเป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลตลาดแรงงาน
3. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรม ให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม
4. ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพตามแนวนโยบายให้แก่ประชาชน
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

### กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ดำเนินการส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานและแข่งขันฝีมือแรงงาน
2. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กำลังแรงงาน
3. ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพแรงงาน และการเป็นผู้ประกอบการ
4. ดำเนินการประสานและส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนจัดทำแผนความต้องการแรงงานฝีมือแห่งชาติ และสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประสานความเชื่อมโยง และสร้างและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานทั้งในและต่างประเทศ
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

### กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับดูแลให้การรับรองสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
2. คุ้มครองดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน
6. ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
7. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน

8. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบาย และยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและพัฒนาอาชีพของกระทรวง
9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

#### **สำนักงานประกันสังคม** มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้าง/ผู้ประกันตนที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงานรวมทั้งการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม
2. ให้ความคุ้มครองและหลักประกันแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตายเนื่องจากการทำงานตามกฎหมายเงินทดแทน
3. เสนอนโยบายและแนวทางเกี่ยวกับการประกันสังคมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์
4. เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง/ผู้ประกันตน และประชาชนทั่วไป
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบ จ่ายเงินทดแทนและประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม
6. ตรวจสอบและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
7. ดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง/ผู้ประกันตนที่สูญเสียอวัยวะให้สามารถกลับเข้าทำงานหรือสามารถประกอบอาชีพได้ตามความเหมาะสม
8. ดำเนินการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม
9. ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์แก่ลูกจ้าง/ผู้ประกันตนตามโครงการประกันสังคม
10. ปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน

### **ราชการส่วนภูมิภาค**

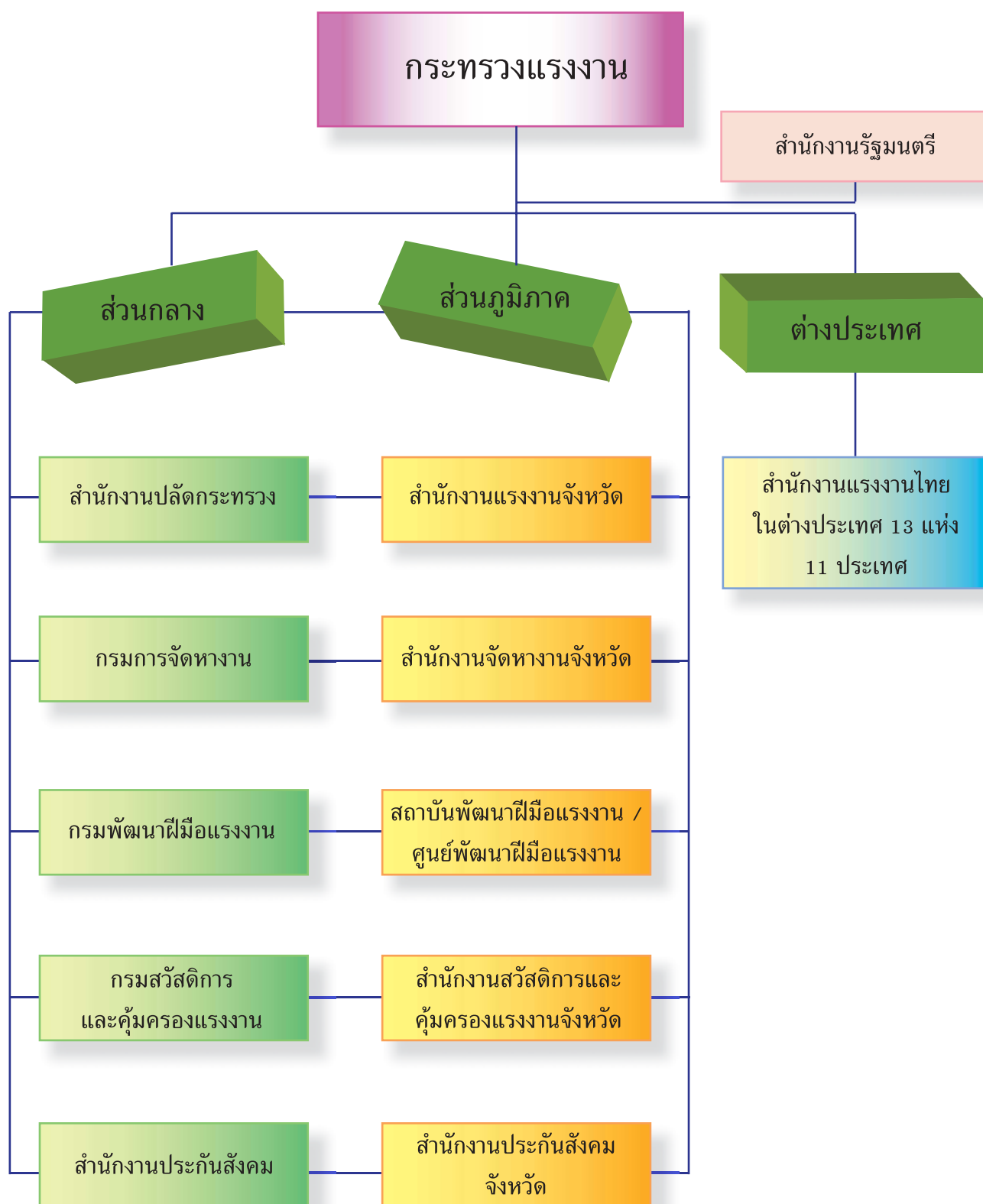
กระทรวงแรงงานมีหน่วยงานในสังกัดตั้งอยู่ใน 75 จังหวัด โดยมีหน่วยงานที่เป็นส่วนราชการประจำจังหวัด ประกอบด้วย สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัด และมีหน่วยงานที่เป็นส่วนราชการส่วนกลางตั้งอยู่ใน 75 จังหวัด คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 แห่ง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด 63 จังหวัด และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร 1 แห่ง

### **ราชการต่างประเทศ**

กระทรวงแรงงานมีส่วนราชการที่ตั้งอยู่ในต่างประเทศ ได้แก่ สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ 11 ประเทศ 13 แห่ง ได้แก่ ประเทศซาอุดีอาระเบีย (เจดดาห์ ريات) ญี่ปุ่น ฮองกง ไต้หวัน (ไทเป เกาสง) สิงคโปร์ บรูไน มาเลเซีย อิสราเอล (กรุงเทลอาวีฟ) สวิสเซอร์แลนด์ (กรุงเจนีวา) ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน และฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี



## แผนภูมิการบริหารราชการของกระทรวงแรงงาน



## การบริหารจัดการ

ตามกฎหมายว่าด้วยกลุ่มภารกิจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีการบริหารราชการเป็นกลุ่มภารกิจ กระทรวงแรงงานได้แบ่งกลุ่มภารกิจเป็น 2 กลุ่มภารกิจ โดยมีรองปลัดกระทรวงปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจ รับผิดชอบในการบริหารจัดการภายใต้กลุ่มภารกิจ เพื่อที่จะสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันได้ และมีผู้รับผิดชอบกำกับการบริหารงานของกลุ่มภารกิจนั้นโดยตรงเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว เป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้รับบริการของกระทรวงแรงงานอย่างเต็มที่ ดังนี้

### กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

#### อำนาจหน้าที่

มีหน้าที่ในการพัฒนากำลังแรงงานให้มีผลิตภาพ มีความเชี่ยวชาญและมีอาชีพที่ยั่งยืน มีหน่วยปฏิบัติ คือ

1. กรมการจัดหางาน
2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

### กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน

#### อำนาจหน้าที่

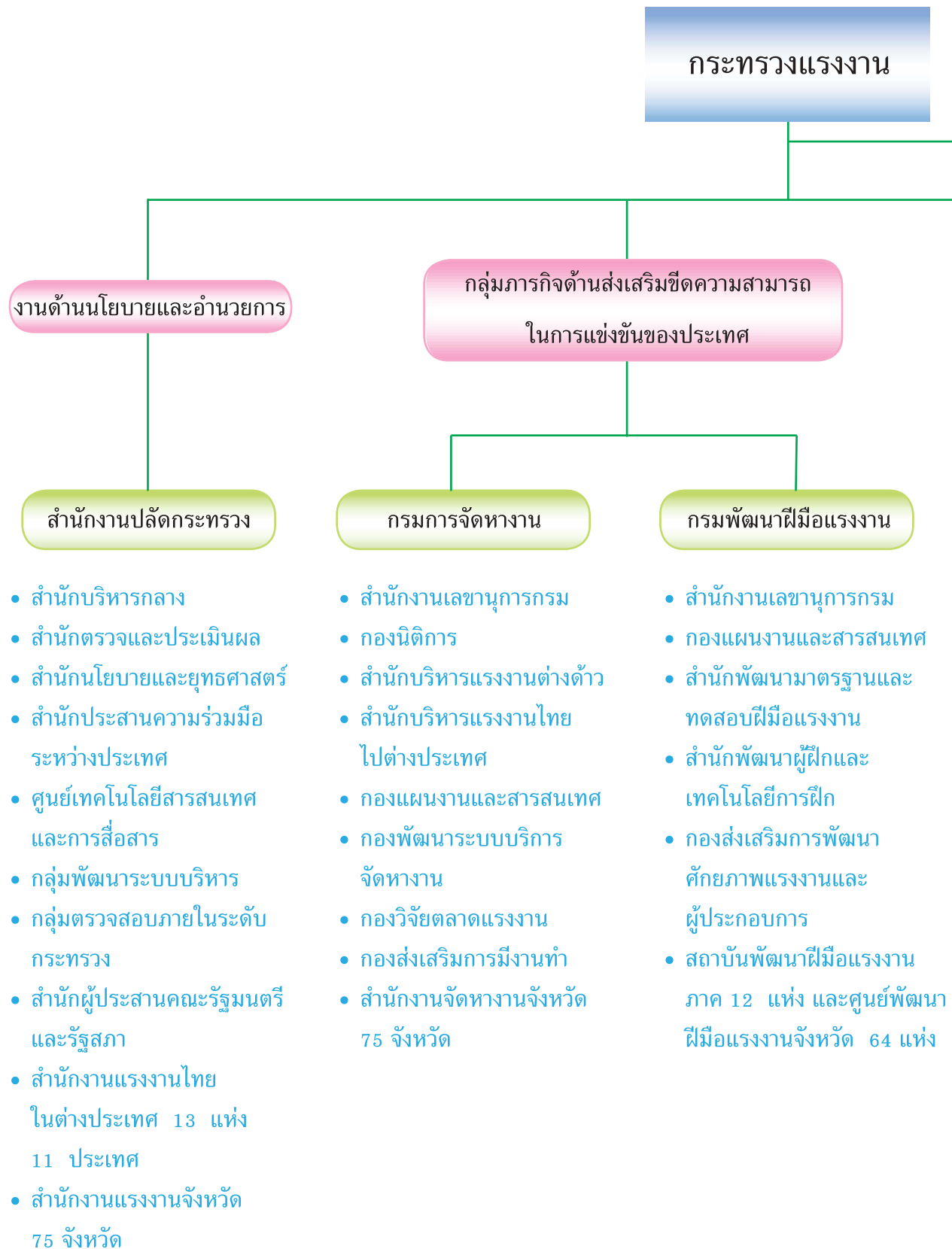
มีหน้าที่ในการเสริมสร้างประกันความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหน่วยปฏิบัติ คือ

1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. สำนักงานประกันสังคม





# โครงสร้างของกระทรวงแรงงาน



สำนักงานรัฐมนตรี

กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคง  
ในการทำงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- สำนักงานเลขาธิการกรม
- กองนิติการ
- กองการเจ้าหน้าที่
- สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
- สำนักแรงงานสัมพันธ์
- สำนักคุ้มครองแรงงาน
- กองสวัสดิการแรงงาน
- กองตรวจความปลอดภัย
- สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน
- กลุ่มตรวจสอบภายใน
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
จังหวัด 75 จังหวัด

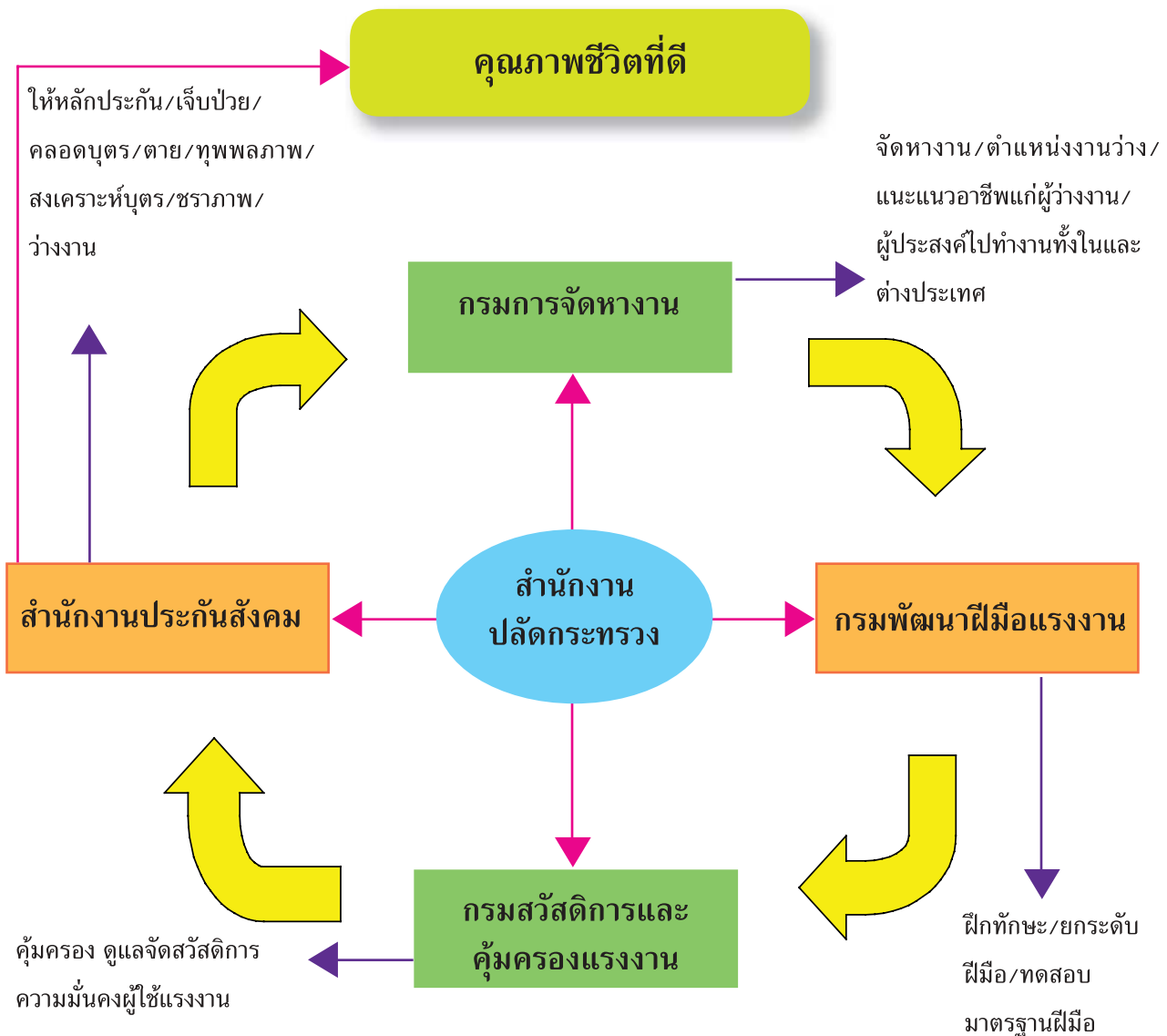
สำนักงานประกันสังคม

- สำนักงานเลขาธิการกรม
- กองนิติการ
- กองการเจ้าหน้าที่
- กองการเงินและบัญชีกองทุน
- กองเงินสมทบ
- กองตรวจสอบ
- กองทะเบียนและประมวลผล
- กองประโยชน์ทดแทน
- กองประสานการแพทย์และฟื้นฟูสมรรถภาพ
- กองแผนงานและสารสนเทศ
- สำนักงานกองทุนเงินทดแทน
- สำนักงานประกันสังคมจังหวัด 75 จังหวัด



# วงจรการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน

ดูแลผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานกว่า 38 ล้าน



## แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2550 – 2554)

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนา “คน” ตามทิศทางการพัฒนาประเทศของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ด้วยเหตุนี้ กระทรวงแรงงานได้จัดทำ “แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 – 2554) ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและสถานการณ์ด้านแรงงาน โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

**กลุ่มที่ 1** ผู้ที่อยู่ในวัยแรงงาน จะได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะ เพื่อให้มีศักยภาพ ส่งเสริมให้มีความทำงานที่เหมาะสม และมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพ

**กลุ่มที่ 2** ผู้ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ จะได้รับการดูแลคุ้มครองทั้งในด้านสภาพการทำงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานและสวัสดิการ

**กลุ่มที่ 3** ผู้ที่อยู่ในระบบประกันสังคม จะได้รับการดูแลคุ้มครองตามสิทธิต่าง ๆ และขยายการดูแลให้ได้รับสิทธิเพิ่มขึ้น

**กลุ่มที่ 4** ผู้ที่อยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ จะได้รับการจัดระบบการดูแลสิทธิต่าง ๆ เทียบเท่ากับผู้ที่อยู่ในระบบ

**กลุ่มที่ 5** แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จะได้รับการคุ้มครองดูแลรักษาสวัสดิการประโยชน์ตามกฎหมาย

**กลุ่มที่ 6** แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย จะได้รับการจัดระบบและคุ้มครองดูแลสิทธิประโยชน์ให้เท่าเทียมกับแรงงานในประเทศ ไม่แย่งงานคนไทยทำ ไม่ก่อปัญหาด้านสังคมและความมั่นคงของประเทศ และทำประโยชน์ให้แก่ประเทศไทย

**กลุ่มที่ 7** ผู้ด้อยโอกาส ได้แก่ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และเด็ก จะได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทักษะฝีมือให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับวัยและร่างกาย มีงานทำและมีรายได้ในการดำรงชีพ รวมทั้งได้รับการคุ้มครองดูแลสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

**กลุ่มที่ 8** องค์การนายจ้าง ลูกจ้าง จะได้รับการส่งเสริมให้มีความเข้มแข็ง มีบทบาทเป็นตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มหรือของตนเองอย่างแท้จริง

**กลุ่มที่ 9** ผู้ที่เป็นข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน จะได้รับการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน สามารถปรับตัวเข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้

**กลุ่มที่ 10** ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤติ จะได้รับความช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนในด้านต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในขอบเขตภารกิจของกระทรวงแรงงาน

โดยในแผนแม่บทจะประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์แต่ละด้าน และตัวชี้วัด ดังนี้





## วิสัยทัศน์กระทรวงแรงงาน

### แรงงานมีผลิตภาพสูง มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

#### นิยาม :

1. **“ผลิตภาพสูง”** หมายถึง แรงงานมีความรู้ ความสามารถ และทักษะฝีมือในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับมาตรฐานสากล เป็นเครื่องมือสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
2. **“ความมั่นคง”** หมายถึง แรงงานมีหลักประกันที่ทำให้มั่นใจได้ว่าจะมีโอกาสในการทำงานเมื่อต้องการ และได้รับค่าตอบแทนตลอดจนผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่เป็นธรรม
3. **“คุณภาพชีวิตที่ดี”** หมายถึง แรงงาน (ทั้งในและนอกระบบ) ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิ มีความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีพทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

## พันธกิจของกระทรวงแรงงาน

1. พัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรอบรู้
2. จัดเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมและพอเพียงต่อความต้องการทางเศรษฐกิจทุกภาคส่วน
3. เสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี
4. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

## ยุทธศาสตร์

### 1. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและสนับสนุนให้มิกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

**เป้าประสงค์ :** เพื่อปรับปรุงอุปสงค์และอุปทานแรงงานให้สอดคล้องกัน และให้แรงงานและผู้ประกอบกิจการมีความรู้ความสามารถ (Competency) ที่ได้มาตรฐานระดับสากล

- เป้าหมาย :**
1. แรงงานมีปริมาณและคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดเพิ่มขึ้น
  2. แรงงานในสถานประกอบกิจการมีทักษะ ความรู้ ฝีมือ เพิ่มขึ้นตามความคาดหวังของผู้ประกอบกิจการ

- ตัวชี้วัด :**
1. ร้อยละของผู้มาติดต่อกระทรวงแรงงานที่มาขอฝึกอบรมผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานและมีงานทำ
  2. ร้อยละของผู้มาใช้บริการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีงานทำ
  3. ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ขาดแคลนแรงงานฝีมือได้แรงงานตามต้องการ
  4. ความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการที่ได้รับคนงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- กลยุทธ์ :**
1. เตรียมความพร้อมกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
  2. เร่งบรรเทาปัญหาการใช้แรงงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงาน

3. พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลอุปสงค์ / อุปทานให้ครอบคลุมทุกจังหวัด
4. พัฒนาระบบความสามารถ (Competency) รายกลุ่มอุตสาหกรรม
5. พัฒนาระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้แรงงานมีมาตรฐานสอดคล้องกับระบบสากล
6. ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อพัฒนากำลังแรงงาน
7. ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
8. พัฒนาศูนย์กลางให้มีความสามารถสอดคล้องกับภารกิจ
9. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานให้ครบถ้วนทันสมัยเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย
10. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจ

## 2. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน

**เป้าประสงค์ :** เพื่อขยายโอกาสการมีงานทำ เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพให้กับทุกกลุ่มเป้าหมายและมีความมั่นคงด้านรายได้

- เป้าหมาย :**
1. แรงงานได้รับการส่งเสริมอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำเพื่อมีงานทำหรือมีอาชีพเสริม
  2. แรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศมีงานทำตามต้องการ
  3. แรงงานระดับล่างและระดับกลางได้รับค่าตอบแทนตามระดับความสามารถ (Competency) หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีการกำหนดไว้แล้ว

- ตัวชี้วัด :**
1. ร้อยละของผู้ได้รับการส่งเสริมอาชีพหรือประกอบอาชีพ
  2. ร้อยละของแรงงานที่สมัครงานได้งานทำ
  3. ร้อยละของแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศที่มาขึ้นทะเบียนเพื่อหางานทำได้งานทำ
  4. ร้อยละของสถานประกอบการที่มีการนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนความสามารถ (Competency) หรือระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานมาใช้

- กลยุทธ์ :**
1. ส่งเสริม ดำเนินการจัดทำระบบแนะแนวอาชีพและตอบสนองทุกกลุ่มเป้าหมาย
  2. ส่งเสริมให้มีงานทำที่ยั่งยืน
  3. พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ
  4. พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานครอบคลุมทั่วถึง
  5. พัฒนาความสามารถของบุคลากรทั้งในด้านการวิเคราะห์และการให้บริการ
  6. ปรับปรุงองค์กรที่เหมาะสมต่อภารกิจและการทำงาน

## 3. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

**เป้าประสงค์ :** แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการดูแลคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีวิต

- เป้าหมาย :**
1. แรงงานได้รับการคุ้มครองดูแลด้านแรงงานและสวัสดิการเพิ่มขึ้น
  2. แรงงานไทยในต่างประเทศทุกคนได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามสัญญาจ้างหรือกฎหมายท้องถิ่น



3. แรงงานในระบบทุกคนได้รับการคุ้มครองทางประกันสังคม
4. แรงงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและไม่ประสบอันตรายจากการทำงาน
5. บุคคลซึ่งมีใช้ลูกจ้างสมัครใจเข้ารับการคุ้มครองทางประกันสังคมร้อยละ 10 จากฐานกลุ่มอาชีพที่พร้อมเข้าสู่ระบบประกันสังคมภายใน 5 ปี

- ตัวชี้วัด :**
1. ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน
  2. ร้อยละของแรงงานไทยในต่างประเทศได้รับสิทธิประโยชน์ตามสัญญาจ้างครบถ้วน
  3. ร้อยละของแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองประกันสังคม
  4. อัตราการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานต่อพันรายลดลง
  5. ระดับความสำเร็จของการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่บุคคลซึ่งมีใช้ลูกจ้าง
  6. ร้อยละของสถานประกอบกิจการส่งออกที่เกี่ยวข้องมีระบบการจัดการด้านมาตรฐานแรงงานไทย

- กลยุทธ์ :**
1. ส่งเสริมสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์
  2. สร้างหลักประกันทางสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน
  3. พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  4. พัฒนาระบบการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงาน
  5. พัฒนามาตรฐานแรงงานไทยเพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า
  6. ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงาน
  7. พัฒนาระบบติดตาม (บังคับใช้) การปฏิบัติตามกฎหมายและรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ
  8. ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประกันสังคม และคุ้มครองแรงงานในระบบและการขยายการคุ้มครองแรงงานสู่แรงงานนอกระบบ
  9. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจ
  10. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์
  11. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจ

#### 4. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

**เป้าประสงค์ :** เพื่อให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานไทยและความมั่นคงของประเทศ

- เป้าหมาย :**
1. แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบทำงานได้รับการดำเนินการตามกฎหมาย
  2. แรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกกฎหมายได้รับการคุ้มครองตามสิทธิ
  3. ลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว เพื่อเพิ่มโอกาสให้แรงงานไทยได้รับการจ้างงาน

- ตัวชี้วัด :**
1. จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าทำงานได้รับการดำเนินการตามกฎหมาย
  2. จำนวนข้อร้องเรียนของคนต่างด้าวได้รับการแก้ไข
  3. จำนวนคนไทยที่ได้รับการจ้างงานทดแทนคนต่างด้าว

- กลยุทธ์ :**
1. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
  2. คำนึงสิทธิและหลักประกันตามกฎหมาย
  3. ลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว
  4. สนับสนุน ดำเนินการศึกษาวิจัยด้านแรงงานต่างด้าว
  5. พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และเผยแพร่สู่สาธารณชน
  6. พัฒนาระบบ ICT ที่สนับสนุนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
  7. ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

## 5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน

**เป้าประสงค์ :** ผู้ใช้บริการ (ผู้ประกอบการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชน) สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่รวดเร็วมีคุณภาพและเชื่อถือได้

- เป้าหมาย :**
1. มีบริการข้อมูลให้แก่ผู้ใช้ได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ เชื่อถือได้ในทุกเรื่อง
  2. จัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้ทั่วถึงทุกหน่วยบริการ

- ตัวชี้วัด :**
1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน และเครือข่าย
  2. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน

- กลยุทธ์ :**
1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการฐานข้อมูลและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ
  2. พัฒนาระบบป้องกันความเสี่ยงจากการสูญเสียฐานข้อมูล
  3. พัฒนาการประสานความร่วมมือการได้มาและการใช้ข้อมูลร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง
  4. พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์
  5. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
  6. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจด้าน ICT ของกระทรวงแรงงาน

## 6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

**เป้าประสงค์ :** กระทรวงแรงงานมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่นิยมและยอมรับของประชาชน

- เป้าหมาย :**
1. เป็นหน่วยงานหลักที่มีการบริหารจัดการและการประสานความร่วมมือด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
  2. ผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงานมีความพึงพอใจในระดับสูง

- ตัวชี้วัด :**
1. ระดับความสำเร็จของการปรับองค์กรภายใต้กระทรวงแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร
  2. ระดับความสำเร็จของการมีแผน (Road Map) ในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน
  3. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้มาติดต่อกับกระทรวงแรงงาน



- กลยุทธ์ :
1. สนับสนุนการมีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และภารกิจอื่นที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล
  2. พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านแรงงาน
  3. เสริมสร้างกลไกในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน
  4. ส่งเสริม พัฒนา และดำเนินการวิจัยด้านแรงงานที่สนับสนุนการบริหารงานของกระทรวง
  5. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลกิจกรรมงานของกระทรวงอย่างมีประสิทธิภาพ
  6. สนับสนุนให้มีระบบกำหนดค่าตอบแทนบุคลากรที่จูงใจและเป็นธรรม
  7. ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและวัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัยและมีเครือข่ายเชื่อมโยง
  8. สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวง
  9. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงาน
  10. การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในระบบราชการ

## 7. ยุทธศาสตร์การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย

เป้าประสงค์ : ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัยได้รับการช่วยเหลือให้มีความรู้และมีรายได้เลี้ยงชีพอย่างรวดเร็ว

- เป้าหมาย :
1. ผู้ประสบภัยทุกคนที่ได้รับการขึ้นทะเบียนได้รับการช่วยเหลือ
  2. ผู้ประสบความเดือดร้อนจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่ต้องการทำงานได้งานทำ
  3. ผู้ประสบความเดือดร้อนที่ได้รับการช่วยเหลือจากกระทรวงแรงงานมีความพึงพอใจ

- ตัวชี้วัด :
1. ร้อยละของผู้ประสบภัยที่ได้รับการขึ้นทะเบียนได้รับความช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน
  2. ร้อยละของผู้ประสบความเดือดร้อนจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจต่างๆ ได้รับการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน
  3. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ประสบความเดือดร้อนที่ได้รับการช่วยเหลือ

- กลยุทธ์ :
1. สำรวจติดตามสถานการณ์สาธารณภัยและภาวะวิกฤติและจัดทำระบบฐานข้อมูลเตือนภัยตลาดแรงงาน
  2. ดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อน
  3. การช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
  4. พัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศ และการเผยแพร่ข่าวสาร
  5. เตรียมความพร้อมรับภาวะวิกฤติและสาธารณภัย
  6. ติดตามผลการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย



# แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2552 - 2555

## กระทรวงแรงงาน

เนื่องจากแผนแม่บทด้านแรงงานเป็นแผนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคคลและองค์กรด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทั้งหมดที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ให้ข้อคิดเห็น ข้อพิจารณาที่เป็นประโยชน์ กระทรวงแรงงานจึงได้ใช้แผนแม่บทนี้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารงาน การให้บริการแก่ประชาชน และใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ 4 ปี ของกระทรวงแรงงาน ตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2552-2555 ของรัฐบาล (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ)



### วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงาน

*แรงงานมีผลิตภาพสูง มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี*

นิยาม :

1. **“ผลิตภาพสูง”** หมายถึง แรงงานมีความรู้ ความสามารถ และทักษะฝีมือในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับมาตรฐานสากล เป็นเครื่องมือสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
2. **“ความมั่นคง”** หมายถึง แรงงานมีหลักประกันที่ทำให้มั่นใจได้ว่าจะมีโอกาสในการทำงานเมื่อต้องการ และได้รับค่าตอบแทนตลอดจนผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่เป็นธรรม
3. **“คุณภาพชีวิตที่ดี”** หมายถึง แรงงาน (ทั้งในและนอกระบบ) ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิ มีความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีพทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

### พันธกิจของกระทรวงแรงงาน

1. พัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรอบรู้
2. จัดเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมและพอเพียงต่อความต้องการทางเศรษฐกิจทุกภาคส่วน
3. เสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี
4. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

### ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : **การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอ  
ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ**

☆ โดยมีจุดมุ่งหมายสุดท้าย คือ การให้แรงงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น ทำให้ประเทศไทย สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก สิ่งหนึ่งที่ต้องรีบทำคือ การบรรเทาปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเตรียมความพร้อมของบุคลากร



ที่จบการศึกษาใหม่ ๆ จากสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยการปรับทักษะ โดยผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการแต่ละประเภท การแนะแนวอาชีพเข้ามาจับบทบาทเป็นอย่างมากในส่วนนี้ สำหรับกลุ่มผู้อยู่ในตลาดแรงงานอยู่แล้วจำเป็นต้องยกระดับความสามารถอยู่เสมอเนื่องจากความสามารถจะลดลงไปตามเวลา เกิดช่องว่างจากความคาดหวังของผู้ประกอบการกับความสามารถที่แรงงานมีอยู่ การที่จะลดช่องว่าง “ความสามารถหรือทักษะฝีมือแรงงาน” ที่ไม่เพียงพอ ทำได้ด้วยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ แรงงานและฝ่ายข้าราชการที่เกี่ยวข้องในการนำระบบ Competency-based มาใช้ นอกเหนือจากการนำเอาการฝึกอบรม และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมาใช้เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานเข้าสู่ระดับสากล การที่จะบรรเทาการขาดแคลนแรงงานได้อีกทางหนึ่ง คือ การปรับเปลี่ยนความสามารถ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ) และการยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพให้กับแรงงานที่มีอยู่แล้ว นอกจากนี้ ข้อมูลตลาดแรงงานยังมีความสำคัญมากสำหรับผู้แนะแนวอาชีพ ผู้ประกอบการและแรงงาน การมีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศทั้งอุปสงค์และอุปทานของแต่ละจังหวัดหรือแต่ละพื้นที่จะสามารถลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพได้

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน

☆ การเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรที่รับผิดชอบในการส่งเสริมการมีงานทำให้มีความพร้อมในการเข้าใจภาวะตลาดแรงงานจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้จากการวิจัยและพัฒนาเมื่อแรงงานประสบภาวะตกงานหรือต้องการเปลี่ยนงาน ก็จะสามารถพึ่งพาระบบสารสนเทศด้านแรงงาน (Labour Market Information: LMI) ได้ทุกพื้นที่ของประเทศ ซึ่งข้อมูล LMI นี้จะต้องมีข้อมูลที่สามารถให้บริการได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย อาทิ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เป็นต้น ได้อย่างครบวงจร สมกับคำที่ว่า “ถ้ายังต้องการทำงานต้องมีงานให้ทำ” LMI ต้องครอบคลุมตลาดแรงงานทั้งภายในและต่างประเทศ ผู้ที่ทำงานต่างประเทศเมื่อเดินทางกลับประเทศไทยจะมีตลาดแรงงานที่สอดคล้องกับทักษะประสบการณ์ได้เรียนรู้มาจากต่างประเทศ ตราบใดก็ตามที่ผู้เดินทางกลับจากการทำงานต่างประเทศ ยังต้องการทำงานอยู่ต่อไป ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้ที่ต้องการทำงานได้งานทำจะทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน การที่กำลังแรงงานจะมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่มั่นคงจำเป็นต้องมีการปรับ / เพิ่มพูนทักษะด้วยการทดสอบฝีมือและความสามารถของกำลังแรงงานอยู่เสมอ เพื่อให้มีความพร้อมตลอดเวลาและเมื่อมีโอกาสเปิดจะใช้ความรู้ความสามารถยกระดับตัวเองให้ก้าวหน้าไปในสายอาชีพของตนเอง และได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ

## ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

☆ การเตรียมพร้อมแรงงานให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ เป้าหมายสุดท้ายที่แรงงานต้องการ คือ ทุกคนไม่ว่าจะทำงานอยู่ในระบบ (Formal Sector) หรือทำงานในสาขานอกระบบ (Informal Sector) ต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการ เพิ่มการให้ความคุ้มครอง สร้างหลักประกันทางสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนารูปแบบการให้ความคุ้มครองประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ โดยที่ไม่ทำให้ระบบที่มีอยู่แล้วเกิดความเสี่ยงโดยเฉพาะกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ซึ่งมีเงิน



ต้องบริหารจัดการไม่ต่ำกว่า 400,000 ล้านบาท นอกจากนี้ แรงงานของไทยต้องมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง (องค์การลูกจ้าง) อย่างสมานฉันท์ ในฐานะหุ้นส่วนร่วมกันเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

#### ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

☆ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้บังเกิดผลโดยเร็วเพื่อที่จะทำให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ถูกหักล้างจนหมดด้วยผลกระทบด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคงของชาติ เท่าที่ผ่านมา การบริหารจัดการแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร สังเกตได้จากจำนวนแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายที่เพิ่มขึ้นจาก 3 แสนเศษ ในปี 2539 เป็นมากกว่า 1 ล้านคนในปัจจุบัน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550) องค์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (ลาว พม่า และกัมพูชา) ต้องมีความพร้อมทั้งด้านบุคลากร มีโครงสร้างที่เหมาะสม มีเครือข่าย ICT ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะครอบคลุมทั่วประเทศ ต้องทราบปริมาณความต้องการแรงงานที่แท้จริงอยู่เสมอด้วยการทำการวิจัย ลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว (ไร้ทักษะ) ให้น้อยลงด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีประหยัดแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสให้คนไทยเข้ามาทำงานในอาชีพที่ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในปัจจุบันด้วยการปรับปรุงค่าจ้างสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป้าหมายสุดท้ายของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ประสบผลสำเร็จ คือ ประเทศไทยสามารถนำเอาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องได้ทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด ขณะเดียวกันแรงงานเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองสิทธิไม่แตกต่างจากแรงงานไทย

#### ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน

☆ ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเชื่อถือได้ เป็นเป้าหมายหลักของการบริหารจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน ที่ผ่านมาระบบสารสนเทศของกระทรวงแรงงานยังประสบปัญหาขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ รวมถึงการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลต่างๆ อาทิ ข้อมูลกำลังคน ข้อมูลแรงงานทั้งในและนอกระบบ ข้อมูลตลาดแรงงาน ข้อมูลการฝึกอาชีพ และข้อมูลสถานประกอบกิจการ เป็นต้น กระทรวงแรงงานจึงจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารจัดการฐานข้อมูลและเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการพัฒนาประสานความร่วมมือการได้มาและการใช้ข้อมูลร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจด้านสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน

#### ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงาน ให้มีความเป็นเลิศ

☆ การปรับโครงสร้างที่มีอยู่ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับภารกิจที่ปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาปรับปรุงความสามารถโดยการพัฒนาระบบ HR Scorecard มาใช้กับการยกระดับความรู้ความสามารถเพื่อให้มีบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจของ



กระทรวง มีระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถให้บุคคลภายนอกหรือหน่วยงานอื่น ได้รับประโยชน์จาก ICT ของกระทรวงแรงงานได้ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีระบบกำหนดค่าตอบแทน ตามความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและในการให้บริการ ประชาชน มีการเสริมสร้างธรรมาภิบาลเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบการทำงานของข้าราชการ และสนับสนุนประชาชนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ มีแผนแม่บทในการกำหนดทิศทาง ในการปฏิบัติงานของกระทรวงทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีระบบ เพื่อนำผลไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจนมีความเป็นเลิศ ในที่สุด

## ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจาก ภาวะวิกฤติและสาธารณภัย

☆ ผู้ประสบปัญหาและความเดือดร้อนจากเหตุการณ์สำคัญ ๆ ที่มีใช้ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามปกติมี 2 ด้าน คือ ด้านแรก วิกฤติอันเกิดขึ้นจากปัญหาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา วัฒนธรรมที่รุนแรง เช่น ภาวะการว่างงาน อันเกิดขึ้นจากการบริหารเศรษฐกิจมหภาคที่ผิดพลาด การย้ายฐาน อุตสาหกรรม อันเป็นผลจากความล้มเหลวในการแข่งขันกับนานาประเทศ การขัดแย้งของกลุ่มคนในภาคใต้ เป็นต้น อีกด้านหนึ่ง คือ เป็นผลกระทบต่อประชาชนและแรงงานอันเกิดจากสาธารณภัย ภาวะแห้งแล้ง น้ำท่วม แผ่นดินถล่ม สึนามิ เป็นต้น ซึ่งเหตุการณ์ต่างๆ เหล่านี้อาจจะมีข้อมูลจำกัด หรืออาจคาดการณ์ สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ยาก เนื่องจากเป็นเหตุผิดปกติทางธรรมชาติหรือสุดวิสัย มีลักษณะของ ความไม่แน่นอน (Uncertainty) อยู่สูงมาก กระทรวงแรงงานอาจจะป้องกันเหตุการณ์ได้ระดับหนึ่ง โดยการ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงเพื่อจัดทำระบบข้อมูลเตือนภัย ตลาดแรงงาน และศึกษาวิจัยภาวะตลาดแรงงาน เพื่อรองรับแรงงานที่ถูกผลกระทบจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย ขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องมีมาตรการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเมื่อเกิดภัยและหลังเกิดภัย โดยจะดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มผู้ประสบภัยเพื่อให้มีงานทำและมีรายได้ ซึ่งกระทรวงจำเป็นต้องจัดเตรียมบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบข้อมูลและการพัฒนาสารสนเทศเตือนภัย ตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อดำเนินการให้ความช่วยเหลือได้อย่างทันทั่วถึง

## แนวทางการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์

### ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้มียกกำลังคนเพียงพอทั้งด้าน ปริมาณและคุณภาพ

เป้าประสงค์ : เพื่อปรับปรุงองค์และอุปทานแรงงานให้สอดคล้องกัน และให้แรงงานและ ผู้ประกอบกิจการมีความรู้ความสามารถ (Competency) ที่ได้มาตรฐานระดับสากล

กลยุทธ์ : เตรียมความพร้อมกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

### ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน

เป้าประสงค์ : เพื่อขยายโอกาสการมีงานทำ เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพให้กับทุกกลุ่ม เป้าหมาย และมีความมั่นคงด้านรายได้

- กลยุทธ์ : 1. ส่งเสริมการแนะแนวอาชีพและการมีงานทำที่ตอบสนองทุกกลุ่มเป้าหมาย  
2. พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ  
3. พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานครอบคลุมทั่วถึงกัน

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

เป้าประสงค์ : แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการดูแลคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีวิต

- กลยุทธ์ : 1. พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
2. ส่งเสริมสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์  
3. สร้างหลักประกันทางสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน  
4. ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประกันสังคม และคุ้มครองแรงงานในระบบและการขยายการคุ้มครองแรงงานสู่แรงงานนอกระบบ  
5. พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (ของโลกาภิวัตน์)  
6. พัฒนามาตรฐานแรงงานไทยเพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า

### ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

เป้าประสงค์ : เพื่อให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบกิจการ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานไทยและความมั่นคงของประเทศ

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

### ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน

เป้าประสงค์ : ผู้ใช้บริการ (ผู้ประกอบกิจการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชน) สามารถเข้าถึง ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพและเชื่อถือได้

- กลยุทธ์ : 1. การตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ  
2. การบูรณาการข้อมูลและการวิเคราะห์นโยบายและยุทธศาสตร์

### ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงาน ให้มีความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ : กระทรวงแรงงานมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพเป็นที่นิยม และยอมรับของประชาชน

กลยุทธ์ : เสริมสร้างกลไกในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

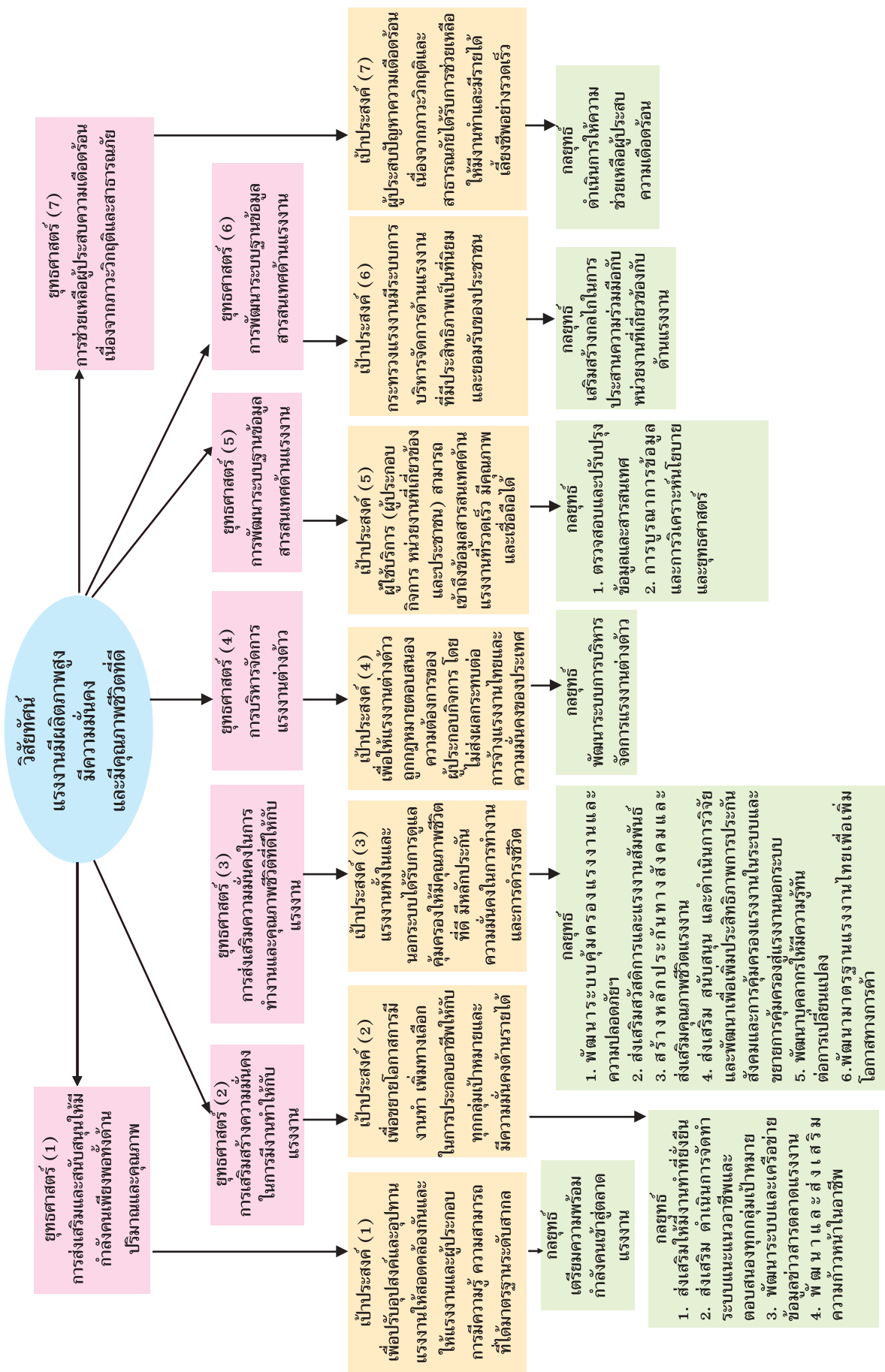
### ยุทธศาสตร์ที่ 7 การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน เนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย

เป้าประสงค์ : ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัยได้รับการช่วยเหลือ ให้มีงานทำและมีรายได้เลี้ยงชีพอย่างรวดเร็ว

กลยุทธ์ : ดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อน



# แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์



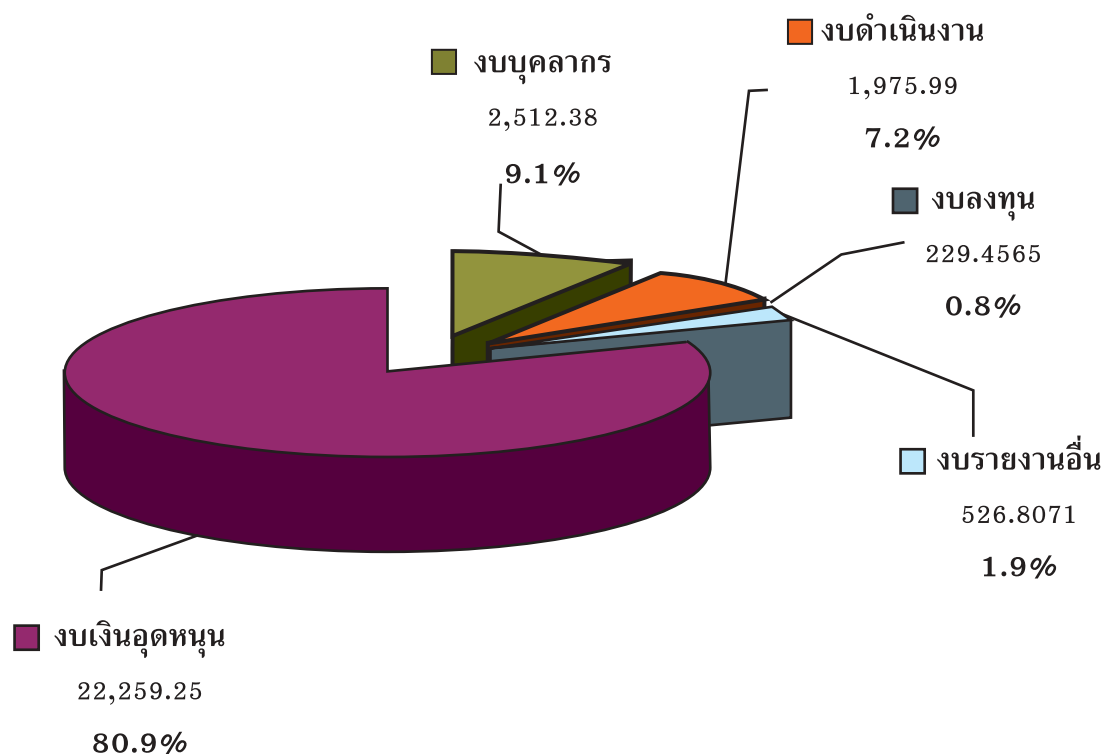
## งบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. 2552

กระทรวงแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 จำนวน 27,503.8816 ล้านบาท จำแนกตามงบรายจ่าย และจำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

### งบประมาณจำแนกตามงบรายจ่าย

หน่วย : ล้านบาท

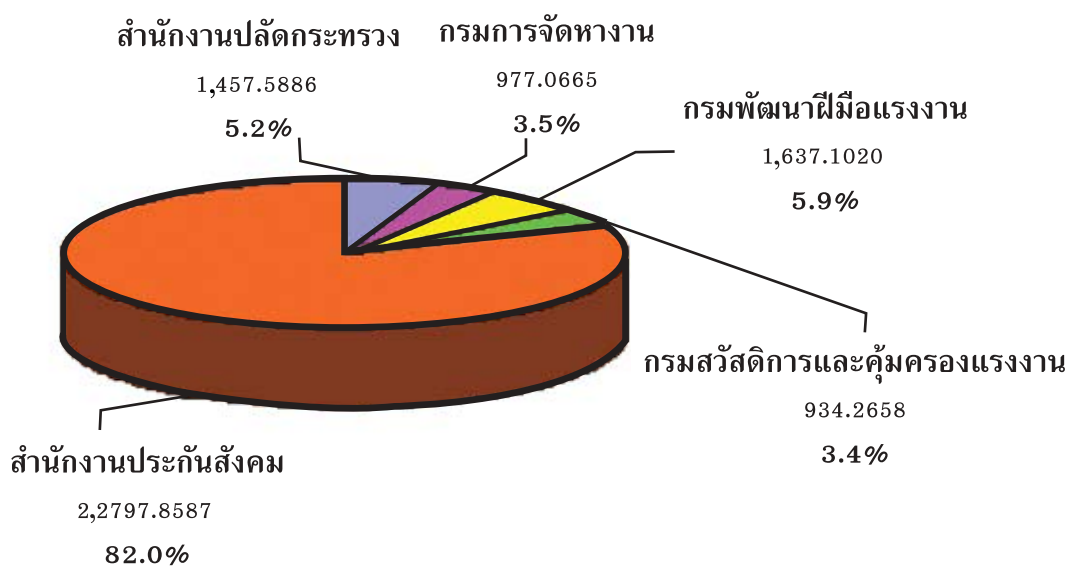
งบบุคลากร	2,512.3788
งบดำเนินงาน	1,975.9871
งบลงทุน	229.4565
งบรายจ่ายอื่น	526.8071
งบเงินอุดหนุน	22,259.2518
<b>รวม</b>	<b>27,503.8816</b>



งบประมาณจำแนกตามหน่วยงาน

หน่วย : ล้านบาท

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1,457.5886
กรมการจัดหางาน	977.0665
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	1,637.1020
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	934.2658
สำนักงานประกันสังคม	22,797.8587*
รวม	27,503.8816



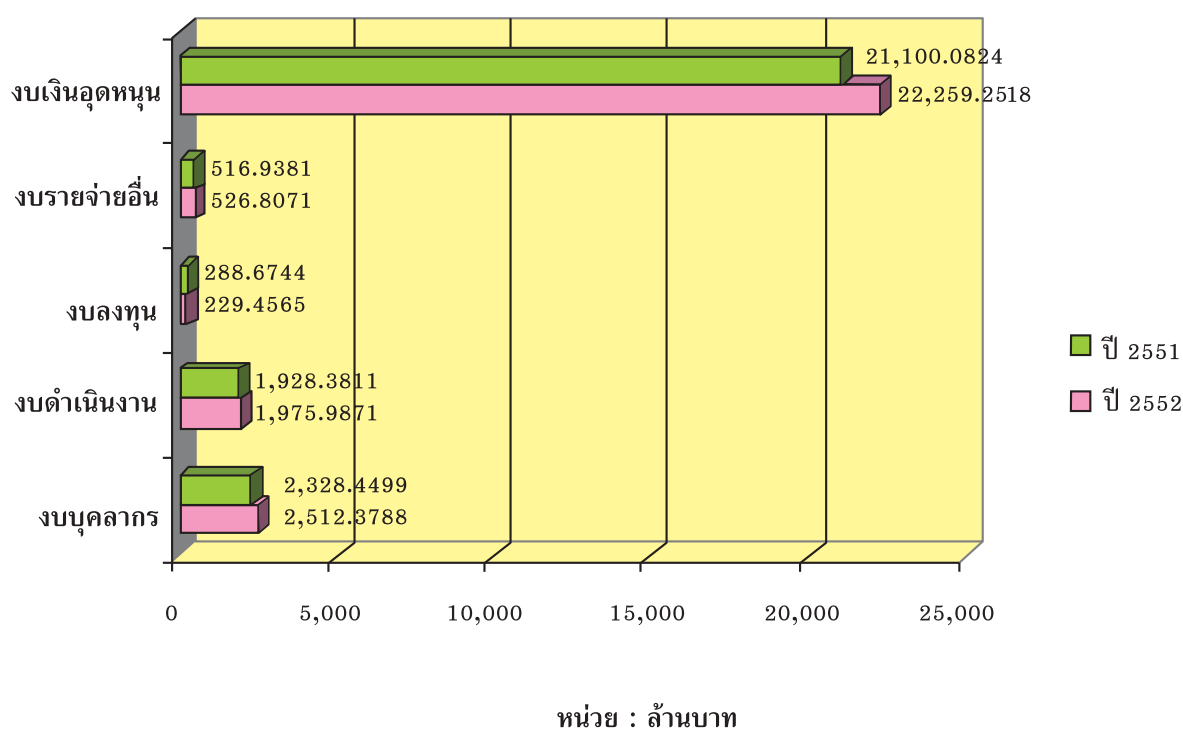
หมายเหตุ *	งบประมาณของสำนักงานประกันสังคม จำแนกดังนี้		
- งบบุคลากร	561.1798	ล้านบาท	
- งบดำเนินงาน	31.3871	ล้านบาท	
- งบเงินอุดหนุน	22,202.7418	ล้านบาท	(เงินสมทบกองทุนประกันสังคม ปี 2552)
- งบรายจ่ายอื่น	2.5500	ล้านบาท	



การเปรียบเทียบงบประมาณรายจ่ายของกระทรวงแรงงาน ปี พ.ศ. 2551 และ 2552  
จำแนกตามงบรายจ่าย

ปีงบประมาณ งบรายจ่าย	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 (ล้านบาท)	เปรียบเทียบ พ.ศ. 2552 (ล้านบาท)	งบประมาณรายจ่ายระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 และ 2551	
			จำนวนเงินเพิ่ม	ร้อยละ
งบบุคลากร	2,328.4499	2,512.3788	183.9289	7.90
งบดำเนินงาน	1,928.3811	1,975.9871	47.6060	2.47
งบลงทุน	288.6744	229.4565	-59.2175	-20.51
งบรายจ่ายอื่น	516.9381	526.8071	9.8690	1.91
งบเงินอุดหนุน	21,100.0824	22,259.2518	1,159.1494	5.49
รวม	26,162.5259	27,503.8816	1,341.3557	5.13

แผนภูมิเปรียบเทียบงบประมาณรายจ่ายของกระทรวงแรงงาน ปี พ.ศ. 2551 และ 2552  
จำแนกตามงบรายจ่าย



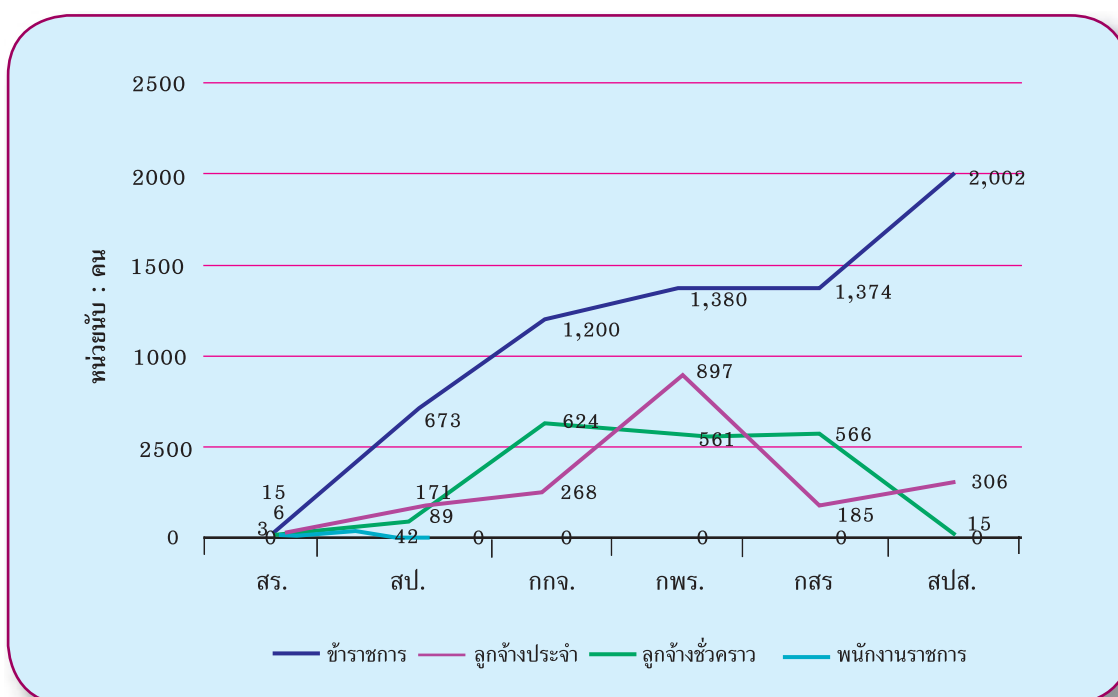


## อัตรากำลังเจ้าหน้าที่

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 กระทรวงแรงงานมีอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น 10,377 คน จำแนกเป็น ข้าราชการ 6,644 คน ลูกจ้างประจำ 1,833 คน พนักงานราชการ 1,858 คน ลูกจ้างชั่วคราว 42 คน ซึ่งปฏิบัติงานในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ต่างประเทศ

หน่วยงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	พนักงานราชการ	รวม
กระทรวงแรงงาน	6,644	1,833	1,858	42	10,377
สำนักงานรัฐมนตรี	15	6	3	-	24
สำนักงานปลัดกระทรวง	673	171	89	42	975
กรมการจัดหางาน	1,200	268	624	-	2,092
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	1,380	897	561	-	2,838
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1,374	185	566	-	2,125
สำนักงานประกันสังคม	2,002	306	15	-	2,323

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ปี 2552



ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2552

ที่มา กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและระบบงาน สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวง

## ส่วนที่ 2



ผลการดำเนินงาน  
ของกระทรวงแรงงาน





รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี

พ.ศ. 2552 - 2555 กระทรวงแรงงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

## ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคน เพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ



กระทรวงแรงงานได้เร่งดำเนินการเพื่อบรรเทาปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จบการศึกษาใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยการปรับทักษะโดยผ่านกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท และการแนะแนวอาชีพ สำหรับกลุ่มผู้อยู่ในตลาดแรงงานอยู่แล้วต้องมีการฝึกยกระดับความสามารถหรือทักษะฝีมือแรงงานอยู่เสมอ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่ทันสมัย ในขณะที่ความสามารถจะลดลงตามเวลา ดังนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบกิจการ หน่วยงานและฝ่ายข้าราชการที่เกี่ยวข้องด้วยการนำระบบ Competency - based มาใช้เพื่อการปรับเปลี่ยนความสามารถ และการยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพให้กับแรงงาน นอกเหนือจากการนำเอาการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมาใช้เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานเข้าสู่ระดับสากล นอกจากนี้ การมีข้อมูลตลาดแรงงาน และการมีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศทั้งอุปสงค์และอุปทานของแต่ละจังหวัดหรือแต่ละพื้นที่จะสามารถลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้



## กลยุทธ์ เตรียมความพร้อมกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

1. พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถให้แก่แรงงานที่มีงานทำอยู่แล้วหรือถูกเลิกจ้างในสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ หรืออาชีพเสริม หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่จากอาชีพเดิม เพื่อให้แรงงานมีโอกาสดำเนินการประกอบอาชีพ/มีรายได้เพิ่มขึ้น นำไปสู่การแก้ไขปัญหาความยากจนและการว่างงานในกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ ผู้มีรายได้น้อย กลุ่มเกษตรกร ผู้ว่างงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ต้องขัง ผู้ติดยาเสพติด ทหารก่อนปลดประจำการ ชาวเขา ผู้พิการ ผู้ประสบความเดือดร้อนต่าง ๆ ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ตลอดจนนักเรียนและนักศึกษาที่ต้องการมีอาชีพเสริมระหว่างการศึกษา หรือระหว่างการหางานทำ ผลการดำเนินการ ฝึกอบรมให้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 82,989 คน คิดเป็นร้อยละ 150.34 จากเป้าหมาย 55,200 คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 77,315 คน คิดเป็นร้อยละ 93.17 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้แก่แรงงานที่จบการศึกษาใหม่ก่อนเข้าทำงาน หรือกำลังจะเข้าสู่การทำงาน ให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน หรือมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพเพื่อรองรับการแข่งขันและการขยายตัวของเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมและบริการทั้งในและต่างประเทศ ผลการดำเนินการ ฝึกอบรมให้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 16,183 คน คิดเป็นร้อยละ 126.93 จากเป้าหมาย จำนวน 12,750 คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 7,590 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม



## ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำ ให้กับแรงงาน



กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรที่รับผิดชอบในการส่งเสริมการมีงานทำให้มีความพร้อมในการเข้าใจภาวะตลาดแรงงานจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและการมีข้อมูลที่สามารถให้บริการทุกกลุ่มเป้าหมาย อาทิ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เป็นต้น ได้อย่างครบวงจร ด้วยการจัดทำระบบสารสนเทศด้านแรงงาน (Labour Market Information: LMI) นอกจากนี้ ได้ส่งเสริมให้ผู้ที่ต้องการทำงานได้งานทำจะทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน มีการปรับ/เพิ่มพูนทักษะด้วยการทดสอบฝีมือและความสามารถของกำลังแรงงานอยู่เสมอ เพื่อให้แรงงานมีความพร้อมและเร่งดำเนินการ เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานใช้ความรู้ความสามารถยกระดับตัวเองให้ก้าวหน้าไปในสายอาชีพของตนเอง และได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ



## กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการแนะแนวอาชีพและการมีงานทำที่ตอบสนองทุกกลุ่มเป้าหมาย

### 1.1 การจัดหางาน

กระทรวงแรงงานได้จัดบริการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำให้แก่ประชากรวัยทำงาน โดยมีผู้มาใช้บริการจัดหางานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งได้รับบริการแนะแนวอาชีพ จำนวน 3,291,206 คน คิดเป็นร้อยละ 154.04 จากเป้าหมาย จำนวน 2,136,640 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1.1.1 จัดหางานในประเทศ

โดยการให้บริการจัดหางาน ณ สำนักงาน โครงการมีงานทำนำชุมชนเข้มแข็ง บริการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานตลอด 24 ชั่วโมง การส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างมีระบบ ส่งเสริมการมีงานทำแรงงานชุมชนบนพื้นที่สูง การจัดหาแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว จัดนัดพบแรงงานใหญ่/นัดพบแรงงานย่อย โครงการสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่และประชาชนที่ว่างงาน ให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มเป้าหมายพิเศษ ได้แก่ คนพิการ ผู้สูงอายุ นักเรียน นักศึกษา ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ผู้พ้นโทษ ทหารก่อนปลดกองประจำการ ผู้ประสบภัยธรรมชาติและสาธารณภัย รวมทั้งจ้างงานผู้สูงอายุและคนพิการทำงานในหน่วยงานของกรมการจัดหางาน มีผู้มาใช้บริการจัดหางานในประเทศ จำนวน 1,423,813 คน คิดเป็นร้อยละ 191.12 จากเป้าหมาย จำนวน 745,000 คน



#### 1.1.2 การให้บริการจัดหางานต่างประเทศ

##### (1) จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

มีแรงงานไทยได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 151,721 คน จากเป้าหมาย จำนวน 140,000 คน จำแนกตามวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ดังนี้

- กรมการจัดหางานจัดส่ง จำนวน 3,630 คน
- บริษัทจัดหางานจัดส่ง จำนวน 50,047 คน
- บริษัทพาลูกจ้างไปทำงาน จำนวน 13,026 คน
- บริษัทพาลูกจ้างไปฝึกงาน จำนวน 3,863 คน
- รับแจ้งการเดินทางด้วยตนเองและเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศ (Re-entry)

จำนวน 81,155 คน

##### (2) คนหางานได้รับการอบรมก่อนตัดสินใจเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามกฎหมาย

จำนวน 4,552 คน จากเป้าหมาย จำนวน 3,825 คน



(3) คนงานได้รับการอบรมก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามกฎหมาย  
จำนวน 54,067 คน จากเป้าหมาย จำนวน 60,000 คน



(4) ดำเนินงานด้านสินเชื่อเพื่อการไปทำงานต่างประเทศ 2 ระบบ ได้แก่

- ระบบที่ 1 ระบบบินก่อนผ่อนทีหลังแบบมีหลักทรัพย์ค้ำประกันเงินกู้โดยได้ทำข้อตกลงร่วมกับธนาคาร 3 ธนาคาร คือธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารออมสิน และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ผลการปล่อยสินเชื่อของธนาคารที่เข้าร่วมโครงการสินเชื่อเพื่อไปทำงานต่างประเทศให้แก่คนงาน จำนวน 4,620 คน เป็นจำนวนเงิน 490.90 ล้านบาท
- ระบบที่ 2 ระบบบินก่อนผ่อนจ่ายทีหลังแบบไม่มีหลักทรัพย์ค้ำประกันเงินกู้ (บุคคลค้ำประกัน) กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางานได้ลงนามความร่วมมือในข้อตกลงร่วมกันกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2552 โดยมีผลการปล่อยสินเชื่อให้คนงาน จำนวน 211 คน เป็นจำนวนเงิน 22.2 ล้านบาท

#### 1.1.3 การให้บริการแนะแนวอาชีพ

ประชาชน นักเรียน นักศึกษาและกลุ่มคนพิเศษ ได้รับการแนะแนวอาชีพ  
จำนวน 1,715,672 คน คิดเป็นร้อยละ 137.07 จากเป้าหมาย จำนวน 1,251,640 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) ให้บริการแนะแนวอาชีพแก่นักเรียน นักศึกษาและประชาชนทั่วไป แนะแนวอาชีพ  
ระดับหมู่บ้าน จัดวันแนะแนวอาชีพ จัดวันมหกรรมอาชีพ สร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพ แนะแนวอาชีพ  
ในชุมชน สร้างอาชีพใหม่ให้คนว่างงาน แนะแนวอาชีพให้แก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน จำนวน 1,658,953 คน

(2) ให้บริการแนะแนวอาชีพให้กับกลุ่มคนพิเศษ ได้แก่ แนะแนวอาชีพให้เยาวชน  
ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และสำนักคุมประพฤติ ส่งเสริมการมีงานทำให้ทหารกองประจำการ  
ส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ และส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน จำนวน 56,719 คน

ผลของการดำเนินงานดังกล่าวทำให้ประชากรวัยทำงานได้มีงานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศ  
โดยมีงานทำในประเทศ จำนวน 275,146 คน มีงานทำในต่างประเทศ จำนวน 151,721 คน สามารถแก้ไข  
ปัญหาความยากจนและลดปัญหาการว่างงานได้อีกทางหนึ่ง และจากการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย  
สามารถนำเงินตราเข้าประเทศโดยผ่านธนาคารแห่งประเทศไทยได้ จำนวน 56,551 ล้านบาท นอกจากนี้  
ประชาชน นักเรียน นักศึกษาและกลุ่มคนพิเศษ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกอาชีพและโลกการศึกษา

มีแนวทางการเลือกอาชีพอย่างเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประกอบการตัดสินใจเลือกอาชีพหรือศึกษาต่อมีผู้ได้รับการแนะแนวอาชีพนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ร้อยละ 89.54 จากเป้าหมายที่กำหนดไว้ร้อยละ 70



## 1.2 แรงงานนอกระบบ

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานในการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบในทุกกลุ่มอาชีพและทุกประเภทให้ได้รับความเป็นธรรม มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และมีความสามารถในการประกอบอาชีพได้ดีขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มผู้ประกอบอาชีพขนส่ง กลุ่มผู้ค้าปลีกขนาดเล็ก กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน และกลุ่มแรงงานรับจ้าง ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 4 ด้าน คือ

- (1) ยุทธศาสตร์เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบ
- (2) ยุทธศาสตร์ขยายโอกาสการมีงานทำแก่แรงงานนอกระบบ
- (3) ยุทธศาสตร์ขยายขอบเขตการคุ้มครองและหลักประกันให้แรงงานนอกระบบ
- (4) ยุทธศาสตร์เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

โดยในปี 2552 กระทรวงแรงงานมีเป้าหมายดำเนินการใน 4 ยุทธศาสตร์ จำนวน 19 โครงการ 1 กองทุน

### ผลการดำเนินงาน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบในทุกกลุ่มอาชีพและทุกประเภท จำนวน 753,017 คน คิดเป็นร้อยละ 113.2 จากเป้าหมาย จำนวน 665,130 คน โดยมีผลการดำเนินงานสำคัญ จำแนกตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### 1.2.1 ยุทธศาสตร์เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบ

(1) จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงานและการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงแก่แรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้าน และจัดรถบริการเคลื่อนที่เพื่อรณรงค์เผยแพร่ความรู้ให้แก่แรงงานนอกระบบ จำนวน 248,201 คน

(2) พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ จำนวน 82,389 คน

(3) โครงการสถานีมอเตอร์ไซด์ น้ำใจงาม ขับขี่ปลอดภัย ถวายแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระชนมพรรษา 84 พรรษา

กระทรวงแรงงาน ร่วมกับกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกัน





วิทยาศาสตร์ บริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ และสมาคมประกันวินาศภัยจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความปลอดภัยให้กับผู้ใช้บริการรถจักรยานยนต์รับจ้าง ภายใต้โครงการสถานีมอเตอร์ไซด์ น้ำใจงาม เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระชนมพรรษา 84 พรรษา ที่บริเวณสวนป่าวิภาวดี โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้รับมอบและเปิดสถานีมอเตอร์ไซด์ที่มีไฟส่องสว่าง มีที่นั่งสำหรับผู้โดยสารพร้อมบอร์ดติดรูปถ่ายผู้ขับขี่ และราคาค่าโดยสาร จำนวน 60 สถานี เพื่อติดตั้งในแต่ละเขต และจัดกิจกรรมสุขภาพบุรุษวินมอเตอร์ไซด์ เพื่อค้นหาผู้ขับขี่รถมอเตอร์ไซด์รับจ้างที่ให้บริการดี ไม่มีการร้องเรียนจากผู้โดยสาร และในปี 2553 จะขยายผลการดำเนินการในพื้นที่ปริมณฑลและต่างจังหวัดอีก 24 สถานี รวมพื้นที่ดำเนินโครงการ 84 สถานี

นอกจากนี้ได้จัดโครงการ “สัมมนาถนนแห่งรอยยิ้ม” เพื่อมุ่งลดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินจากอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นแก่ประชาชน และสร้างจิตสำนึกในการให้บริการที่ตีเปิดตัวโครงการเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2552 ณ เขตดินแดง ผลการดำเนินงาน จัดสัมมนาถนนแห่งรอยยิ้มให้สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร 15 เขต ได้แก่ ดินแดง สาทร สวนหลวง ปทุมวัน ป้อมปราบศัตรูพ่าย พระโขนง วัฒนา ราชเทวี พญาไท วังทองหลาง ห้วยขวาง บางเขน ลาดพร้าว บางกะปิ และบางรัก มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 2,040 คน



(4) โครงการศึกษารูปแบบผู้ประสานงานเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 59 คน

### 1.2.2 ยุทธศาสตร์ขยายโอกาสการมีงานทำแก่แรงงานนอกระบบ

(1) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้แก่แรงงานนอกระบบ โดยการสร้างอาชีพใหม่ ให้งานว่างงาน การแนะแนวอาชีพในชุมชนด้วยการจัดบริการให้ข้อมูลความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ และการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน จำนวน 15,733 คน



(2) พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระจำนวน 8,317 คน

(3) กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านกู้ยืมไปซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์ในการผลิต หรือขยายการผลิต โดยให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านรวมตัวกันไม่น้อยกว่า 10 คน มาใช้บริการกู้ยืมเงินกองทุนสำหรับในปี 2552

เป้าหมาย 76 กลุ่ม เงิน 150,000 บาทต่อกลุ่ม อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 5 ดำเนินงานได้ 9 กลุ่ม เป็นเงิน 780,000 บาท

### 1.2.3 ยุทธศาสตร์ขยายขอบเขตการคุ้มครองและหลักประกันให้แก่แรงงานนอกระบบ

- (1) คัดกรองแรงงานนอกระบบ จำนวน 106,467 คน
- (2) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกระบบ จำนวน 145,339 คน
- (3) จัดสัมมนาประชาพิจารณ์ “แรงงานนอกระบบ..ก้าวต่อไปของกระทรวงแรงงาน”

มีผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน 350 คน

(4) ส่งเสริมความมั่นคงทางรายได้แก่กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระอยู่ในภาคการผลิต ภาคการค้า ภาคการเกษตร และภาคบริการ เพื่อหารูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมและใช้เป็นต้นแบบในการช่วยเหลือกลุ่มอาชีพให้มีความมั่นคงทางรายได้ เกิดการรวมกลุ่ม และมีความเข้มแข็ง ในปี 2552 ได้ดำเนินการส่งเสริมกลุ่มอาชีพเป้าหมายให้มีความมั่นคงทางด้านรายได้ จำนวน 51 กลุ่ม ใน 51 จังหวัด ทุกภาคของประเทศ (ได้แก่ ปทุมธานี สุพรรณบุรี อ่างทอง พระนครศรีอยุธยา สิงห์บุรี ลพบุรี สระบุรี ชัยนาท ราชบุรี กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม สมุทรปราการ นครนายก สระแก้ว ระยอง จันทบุรี ตราด เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง เชียงราย น่าน พิชัยโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ นครสวรรค์ อุทัยธานี พิจิตร อุตรดิตถ์ หนองคาย มุกดาหาร สกลนคร นครพนม กาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม บุรีรัมย์ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร หนองบัวลำภู นครศรีธรรมราช พัทลุง ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สงขลา และสตูล) โดยผลที่ได้รับจากการดำเนินงานจะใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพัฒนามาตรการ / แนวทางช่วยเหลือที่มีความสอดคล้องกับปัญหาความต้องการ และเกิดประโยชน์แก่กลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน โดยจะขยายผลต่อเนื่องในปีต่อ ๆ ไปให้ครอบคลุมทุกพื้นที่และทุกกลุ่มอาชีพ



(5) โครงการประสานหาตลาดเพื่อจำหน่ายสินค้าแก่กลุ่มแรงงานนอกระบบ นอกจากตลาดในกระทรวงแรงงานแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างประสานกระทรวงหลัก ๆ ได้แก่ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกรุงเทพมหานคร และจะขยายผลไปยังกระทรวง / หน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

- (6) โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

กระทรวงแรงงานมีนโยบายในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่คนทำงานอาชีพต่าง ๆ และแรงงานนอกระบบให้ชัดเจนมากขึ้น ตลอดจนประชาชนทั่วไปที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 33 และมาตรา 39 ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อให้มีหลักประกันสังคมขั้นพื้นฐานนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีช่องทางดำเนินการตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533





คณะอนุกรรมการพัฒนาการประกันสังคมตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีมติเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2551 เห็นชอบให้ศึกษายกเลิกพระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4(6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อให้ลูกจ้างตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว อาทิ เกษตรกรและชาวประมง ได้รับความคุ้มครองประกันสังคม และมติคณะกรรมการประกันสังคม เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2552 เห็นชอบให้สำนักงานประกันสังคมจัดทำโครงการศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์เพื่อให้เกษตรกร โดยเฉพาะเกษตรกรในโครงการหลวง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เกษตรพันธะสัญญาและคนทำงานบ้าน ผู้ขับรถแท็กซี่ มัคคุเทศก์ หาบเร่แผงลอย ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ฯลฯ ได้รับความคุ้มครองประกันสังคม ระยะเวลา 12 เดือน (5 มิถุนายน 2552 - 4 มิถุนายน 2553) วงเงิน 2,550,000 บาท (ปีงบประมาณ 2552 จำนวน 765,000 บาท) โดยจ้างที่ปรึกษาโครงการวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการดำเนินงาน อยู่ระหว่างเก็บข้อมูลงานวิจัยงวดที่ 2 (ระหว่าง 6 กรกฎาคม - 5 พฤศจิกายน 2552)

(7) เร่งรัดปรับปรุงสิทธิประโยชน์ มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

กระทรวงแรงงานโดยสำนักงานประกันสังคมดำเนินการปรับปรุงและยกร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 พ.ศ. ... ดังนี้

- 1) เจ็บป่วย ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วย (เป็นผู้ป่วยใน) ครั้งละ 1,000 บาท ปีละไม่เกิน 2 ครั้ง (การรักษาพยาบาล ยังคงใช้สิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า)
- 2) ทูพพลภาพ ได้รับเงินทดแทนเดือนละ 1,000 บาท เป็นระยะเวลา 15 ปี (รวมยอดเงิน 180,000 บาทต่อคน)
- 3) ตาย ได้รับเงินค่าทำศพ 30,000 บาท
- 4) คลอดบุตร ได้รับเงินสงเคราะห์เพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่าย 3,000 บาทต่อครั้ง คนละไม่เกิน 1 ครั้ง

5) ชราภาพ ได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ ได้รับเงินก้อนที่สะสมมาทั้งหมดพร้อมดอกผล ความคืบหน้า คณะกรรมการประกันสังคมให้ความเห็นชอบร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์เงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ขณะนี้อยู่ระหว่างนำเสนอสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

(8) ติดตามการพิจารณาร่างแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบ

ความคืบหน้า กระทรวงแรงงานยืนยันร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เสนอไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีพิจารณา ขณะนี้อยู่ระหว่างการเตรียมข้อมูลชี้แจงคณะกรรมการกฤษฎีกา เนื่องจากคณะรัฐมนตรีมีมติให้ขยายความคุ้มครองไปสู่ภรรยาและบุตรของผู้ประกันตน

(9) เร่งรัดปรับปรุงกฎหมาย “ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ....” ให้มีผลใช้บังคับโดยเร็ว

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2552 เห็นชอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. .... ที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาแล้ว และให้นำเสนอสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาต่อไป สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ ดังนี้

1) กำหนดให้พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด 180 วัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป (ร่างมาตรา 2)

2) กำหนดไม่ให้พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแก่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นของรัฐ และรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และการจ้างงานอื่น (ร่างมาตรา 3)

3) กำหนดคำนิยามศัพท์ เช่น งานที่รับไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้จ้างงาน เป็นต้น (ร่างมาตรา 4)

4) กำหนดให้บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท หรือเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน (ร่างมาตรา 8)

5) กำหนดให้ผู้จ้างงานต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน และกำหนดให้คณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้มีอำนาจกำหนดอัตราค่าตอบแทนสำหรับงานที่รับไปทำที่บ้าน (ร่างมาตรา 9)

6) กำหนดห้ามมิให้ผู้จ้างงานเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ประเภท ปริมาณ หรือมูลค่าของงานที่ทำนั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้จ้างงานได้ โดยการเรียกหรือรับหลักประกันจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ (ร่างมาตรา 14)

7) กำหนดให้ผู้จ้างงานจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในขณะที่ส่งมอบงานที่ทำหรือตามกำหนดที่ตกลงกัน แต่ไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่งมอบงานที่ทำนั้น (ร่างมาตรา 17)

8) กำหนดห้ามผู้จ้างงานหักค่าตอบแทน เว้นแต่เป็นการหักเพื่อชำระภาษีเงินได้ หรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้ หรือชดเชยค่าเสียหายให้แก่ผู้จ้างงาน (ร่างมาตรา 19)

9) กำหนดห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มีลักษณะที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย (ร่างมาตรา 20)

10) กำหนดให้ผู้จ้างงานเป็นผู้รับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลและค่าทำศพในกรณีที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เว้นแต่การประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้ การรักษาพยาบาลและค่าทำศพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง (ร่างมาตรา 24)

11) กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการการรับงานไปทำที่บ้าน วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง องค์ประชุมและอำนาจหน้าที่คณะกรรมการ (ร่างมาตรา 25 ถึงร่างมาตรา 31)

12) กำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างหรือข้อกำหนดในเอกสารเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้านที่ทำให้ผู้จ้างงานได้เปรียบผู้รับงานไปทำที่บ้านเกินสมควร มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี (ร่างมาตรา 37)

13) กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ เช่น เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของผู้จ้างงาน มีหนังสือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ และมีคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้จ้างงานหรือผู้รับงานไปทำที่บ้านปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา 38)





14) กำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา 41 ถึงร่างมาตรา 49)

#### 1.2.4 ยุทธศาสตร์เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

- (1) รวบรวม / วิเคราะห์ข้อมูลแรงงานนอกระบบ จำนวน 144,122 คน
- (2) จัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ระยะที่ 2 เป็นการจ้างที่ปรึกษาศึกษาระบบฐานข้อมูล วิเคราะห์ ออกแบบ และจัดทำระบบมาตรฐานข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานนอกระบบกับ 8 หน่วยงาน ได้แก่ (1) กรมการจัดหางาน (2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (3) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (4) สำนักงานประกันสังคม (5) สำนักงานสถิติแห่งชาติ (6) กระทรวงมหาดไทย (กรมการพัฒนาชุมชน) และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2 หน่วยงาน คือ (7) กรมส่งเสริมการเกษตร และ (8) สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดทำมาตรฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน สำหรับเป็นฐานข้อมูลกลาง ออกแบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ตามมาตรฐานแรงงานเพื่อนำไปสู่การจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยเร็วต่อไป

#### แผนการดำเนินงานต่อไปในเรื่องแรงงานนอกระบบ

- (1) โครงการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เรื่องแรงงานนอกระบบและเชิญชวนให้สมัครใจเข้าประกันสังคม ตามมาตรา 40 (สำนักงานประกันสังคม) ดำเนินการหลังจากคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ (ร่าง) พระราชกฤษฎีกา กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 พ.ศ. .... โดยจะดำเนินการประชาสัมพันธ์ใน 18 แห่ง (กรุงเทพมหานครและ 17 จังหวัดที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ)
- (2) การทบทวนแผนยุทธศาสตร์แรงงานนอกระบบ (สำนักงานปลัดกระทรวง)
- (3) การพัฒนาการเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบ ระยะที่ 3 (สำนักงานปลัดกระทรวง) โดยการจ้างที่ปรึกษาเพื่อออกแบบและพัฒนาฐานข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงาน จาก 8 หน่วยงาน ขยายขอบข่ายการเชื่อมโยงฐานข้อมูลไปยังหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องที่จัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบ
- (4) การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบด้วยระบบคอมพิวเตอร์ (สำนักงานปลัดกระทรวง) เป็นการบันทึกข้อมูลแรงงานนอกระบบลงในระบบฐานข้อมูลที่กระทรวงแรงงานกำหนด นำร่องใน 37 จังหวัด

### 1.3 ผู้สูงอายุและคนพิการ

#### 1.3.1 การจ้างงานคนพิการ

กระทรวงแรงงานได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ที่เหมาะสม รวมถึงให้คนพิการมีงานทำ โดยกำหนด 2 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และยุทธศาสตร์สร้างเสริมเจตคติที่ดีของคนพิการ ครอบครัว สังคมที่มีต่อคนพิการ ผลการดำเนินงานสำคัญ ดังนี้

- (1) โครงการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ โดยจัดบริการจัดหางาน ประสานนายจ้าง/สถานประกอบการที่ต้องการคนพิการเข้าทำงาน ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ จัดนัดพบแรงงานและบริการจัดหางานเคลื่อนที่ มีผู้รับบริการ จำนวน 2,059 คน จากเป้าหมาย 1,400 คน
- (2) โครงการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลคนพิการ เป็นการจัดทำเว็บไซต์สำหรับคนพิการ โดยเฉพาะ เพื่อให้คนพิการสามารถค้นหาตำแหน่งงานเองได้

(3) โครงการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำในหน่วยงานภาครัฐ โดยจ้างคนพิการเข้าทำงานในสำนักงานจัดหางานของกรมการจัดหางาน จำนวน 105 คน จากเป้าหมาย จำนวน 82 คน และจ้างผู้พิการเป็นพนักงานประกันสังคมปฏิบัติงานเต็มเวลา จำนวน 40 อัตรา จากเป้าหมายจำนวน 42 อัตรา ทำให้ผู้พิการสามารถพึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งของครอบครัวได้



(4) จัดสัมมนารับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ร่างกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการจะต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ....” เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2552 ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร เนื่องจากร่างกฎกระทรวงฯ ดังกล่าวจะมีผลให้นายจ้าง / เจ้าของสถานประกอบกิจการ และหน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่ต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่ร่างกฎกระทรวงฯ กำหนดหรือในส่วนนายจ้าง / เจ้าของสถานประกอบกิจการ อาจจะเลือกส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทนกรณีไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน (กองทุนฯ อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน 203 คน ผลการสัมมนาได้เสริมสร้างให้ผู้แทนจากหน่วยงาน / องค์กรต่าง ๆ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างของพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 กับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ และการส่งเงินเข้ากองทุนฯ ระหว่างร่างกฎกระทรวงฯ กับกฎกระทรวงที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน และผู้เข้าร่วมการสัมมนาได้ร่วมกันระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขร่างกฎกระทรวงฯ ให้เหมาะสมก่อนที่กระทรวงแรงงานจะนำร่างกฎกระทรวงฯ เสนอต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาตามกระบวนการตรากฎหมายต่อไป

(5) โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หอการค้าไทย โดยคณะกรรมการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคมได้ริเริ่มจัดทำ “โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สมาชิก ซึ่งมีจำนวน 2,500 แห่งทั่วประเทศ ได้แก่ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการ ได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่และแนวปฏิบัติในการรับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนหรือการส่งเงินเข้ากองทุน



ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการกรณีไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการเปิดโอกาสให้คนพิการที่มีศักยภาพได้เข้าสู่การทำงานและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป และเมื่อวันพุธที่ 29 กรกฎาคม 2552 กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หอการค้าไทย สภาธุรกิจตลาดทุนไทย ตลาดหลักทรัพย์



แห่งประเทศไทย ได้ร่วมลงนามบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือในโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนเพื่อประสานความร่วมมือระหว่างกัน และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ของแต่ละฝ่ายอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้วยการเปิดโอกาสให้คนพิการประกอบอาชีพและทำงานได้เช่นเดียวกับคนทั่วไป

### 1.3.2 ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ

(1) การส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ จำนวน 4,499 คน จากเป้าหมาย 3,400 คน เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้ และได้รับการพัฒนาทักษะด้านอาชีพ นำความรู้ไปประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ และเป็นการลดภาระในการเลี้ยงดูผู้สูงอายุของครอบครัว

(2) จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดทำแผนปฏิบัติการผู้สูงอายุระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2550-2554) ภายใต้แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 และให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ส่งเสริมผู้สูงอายุในการ



ประกอบอาชีพ โดยในปี 2552 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีนโยบายในการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ ให้มีอาชีพและสามารถพึ่งตนเองได้ โดยเฉพาะในช่วงเศรษฐกิจชะลอตัว และเพื่อเตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (ageing society) จึงได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับผู้สูงอายุเพื่อใช้เป็นหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการฝึกอบรมให้กับผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุมีทักษะฝีมือสูงขึ้น มีงานทำ และสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป

ในจังหวัดเชียงรายและเพชรบูรณ์ รวมทั้งสิ้น 40 คน ฝึกอบรมในหลักสูตรการทำผลิตภัณฑ์จากผ้าพื้นเมือง ซึ่งเป็นการส่งเสริมการใช้วัตถุดิบในท้องถิ่น โดยมีวิทยากรฝึกอบรมชาวญี่ปุ่นเป็นผู้ฝึกอบรมในส่วนของ การพัฒนาทักษะด้านการออกแบบและดีไซน์ผลิตภัณฑ์ ผลจากการฝึกอบรมได้มีการนำไปปรับเพื่อให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมและขยายผลการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ผู้สูงอายุอย่างยั่งยืนต่อไป

(3) กระทรวงแรงงานโดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จ้างมหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นที่ปรึกษา จัดทำวิจัยเรื่อง “โครงการศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับผู้สูงอายุ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ลักษณะอาชีพ ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ แนวทางการจ้างงาน อัตราค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน สวัสดิการ และเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ตลอดจนโอกาสของผู้สูงอายุที่จะได้รับการจ้างงาน และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานของผู้สูงอายุ และเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ ระยะเวลา 9 เดือน (12 มีนาคม 2552-11 ธันวาคม 2552) มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ทำการศึกษาโดยมีเนื้อหาหลักการและแนวทางการศึกษา วัตถุประสงค์ แผนการดำเนินงานศึกษา ตลอดจนแนวคิดในการศึกษา อาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้สูงอายุ ผลการศึกษา วิเคราะห์ และสำรวจข้อเท็จจริงเพื่อจัดประเภทตำแหน่งงานตามลักษณะงาน อาชีพ และเงื่อนไขในการทำงานที่มีความเหมาะสมในการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อให้ได้แนวทาง/ข้อเสนอแนะในการกำหนดประเภทตำแหน่งงาน ลักษณะงาน



และอาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานในระบบ ไม่น้อยกว่า 50 อาชีพ หรือตำแหน่งงาน โดยศึกษาทบทวน แนวคิด ประสบการณ์ในการจ้างงาน อัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน สวัสดิการและเงื่อนไขในการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ทั้งในและต่างประเทศ (ไม่น้อยกว่า 5 ประเทศ) ผลการศึกษาความคิดเห็นของแรงงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่ต้องการทำงานและมีรายได้หลังวัยเกษียณ และเจ้าของสถานประกอบการ เพื่อให้ได้แนวทาง/ข้อเสนอแนะในการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการจ้างงานผู้สูงอายุ

#### 1.4 โครงการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้จัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานขึ้นเพื่อรองรับและสนองความต้องการของประชาชนในการอำนวยความสะดวก ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาติดต่อราชการ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการในเรื่องการลดขั้นตอนและกำลังคนในการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยได้มีการดำเนินงาน 3 รูปแบบ ดังนี้

ปีงบประมาณ	รูปแบบของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน			จำนวน จังหวัด / เขตพื้นที่
	ศูนย์บริการ เบ็ดเสร็จในอำเภอ	ศูนย์บริการร่วม ที่ตั้งในศูนย์การค้า / อำเภอท่าอากาศยาน	ศูนย์บริการร่วม ที่ตั้งในสำนักงาน / ออกหน่วยเคลื่อนที่	
2548	1. อ.แม่สอด จ.ตาก	1.ห้างบิ๊กซี จ.ลำพูน 2.ห้างบิ๊กซี จ.ภูเก็ต	1.ยะลา	4 จังหวัด
2549	2.อ.เกาะสมุย จ.สุราษฎร์ธานี	3.ห้างสรรพสินค้า ฟิวเจอร์ปาร์ค บางแค (เขตพื้นที่ 6)	2.สุโขทัย 3.พิษณุโลก 4.จันทบุรี 5.สระแก้ว 6.นครพนม	6 จังหวัด / 1 เขตพื้นที่
2550	-	4.อ.ศรีมหาโพธิ์ จ.ปราจีนบุรี 5. อ.เกาะช้าง จ.ตราด 6.อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์ 7.อ.ตะกั่วป่า จ.พังงา 8.อ.ทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช 9.ห้างบิ๊กซี จ.นครสวรรค์ 10.ห้างบิ๊กซี จ.อุบลราชธานี	7.ปัตตานี	8 จังหวัด



ปีงบประมาณ	รูปแบบของศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน			จำนวน จังหวัด / เขตพื้นที่
	ศูนย์บริการ เบ็ดเสร็จในอำเภอ	ศูนย์บริการร่วม ที่ตั้งในศูนย์การค้า / อำเภอท่าไกล	ศูนย์บริการร่วม ที่ตั้งในสำนักงาน / ออกหน่วยเคลื่อนที่	
2551	-	11.อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12.อ.สามชุก จ.สุพรรณบุรี 13.อ.พัฒนานิคม จ.ลพบุรี 14.อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 15.อ.บึงกาฬ จ.หนองคาย 16.อ.เมือง จ.นครปฐม 17.อ.ปลวกแดง จ.ระยอง 18.ห้างบิ๊กซี จ.ลำปาง 19.ห้างเดอะมอลล์ จ.นครราชสีมา	-	9 จังหวัด
2552		1. อ. เกาะลันตา จ.กระบี่ 2. อ. แม่สาย จ.เชียงราย 3. อ. สว่างแดนดิน จ.สกลนคร	1. ศูนย์บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน ชั้นล่าง อาคารกระทรวงแรงงาน	
รวม	2 จังหวัด	21 จังหวัด / 1 เขตพื้นที่	7 จังหวัด / 1 เขตพื้นที่	30 จังหวัด / 2 เขตพื้นที่

โดยในปี 2552 มีผู้ใช้บริการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 308,567 ราย เป็นการให้บริการข้อมูลข่าวสาร 143,807 ราย บริการรับเรื่อง ส่งต่อ 72,636 ราย และบริการเบ็ดเสร็จ 92,124 ราย ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการรับบริการเฉลี่ยร้อยละ 92.6 สูงกว่าเป้าหมายร้อยละ 7.6 (เป้าหมายร้อยละ 85)

จากการให้บริการดังกล่าว พบว่า ผู้รับบริการได้รับโอกาสในการมีงานทำและการประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 18,098 ราย สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน 7,098 ราย หรือร้อยละ 64.3 (จากเป้าหมาย จำนวน 11,000 ราย) จำแนกเป็นรับสมัครงานในประเทศ จำนวน 13,434 ราย และฝึกอาชีพอิสระ จำนวน 4,664 ราย



**การรับเรื่องร้องทุกข์ / ร้องเรียน** ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ได้รับเรื่องร้องทุกข์ / ร้องเรียนจากประชาชนผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน จำนวน 1,315 เรื่อง

ช่องทางการให้บริการ	จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ได้รับ
1. ศูนย์บริการประชาชน สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เว็บไซต์ <a href="http://www.1111.go.th">www.1111.go.th</a>	121
2. ติดต่อด้วยตนเอง / ร้องเรียนเป็นหนังสือ / ผ่านตู้ ปณ.1 ปณ.ฝ.ดินแดง กรุงเทพฯ	101
3. เว็บไซต์ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน <a href="http://www.mol.go.th">www.mol.go.th</a>	996
4. เว็บไซต์ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด สป. <a href="http://www.clean.mol.go.th">www.clean.mol.go.th</a>	97
<b>รวม</b>	<b>1,315</b>

การร้องทุกข์ / ร้องเรียนดังกล่าว เป็นการดำเนินการตามตัวชี้วัดรับรองการปฏิบัติราชการของ กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ตัวชี้วัดที่ 12 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนักในการรักษามาตรฐานระยะเวลามาตรฐาน (7 วันทำการ) พบว่ามีผู้รับบริการ จำนวน 1,315 ราย ได้รับบริการตามระยะเวลามาตรฐาน จำนวน 1,314 ราย คิดเป็นร้อยละ 99.9240 ระยะเวลาเฉลี่ยที่ให้บริการ ในแต่ละกระบวนการ คือ 1.6829 วันทำการ คิดเป็นระยะเวลาเฉลี่ยที่ให้บริการเมื่อเทียบกับระยะเวลา มาตรฐานลดลง ร้อยละ 75.9587

จากการร้องทุกข์ / ร้องเรียนที่ได้รับ 1,315 เรื่อง ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงานได้ติดตาม แก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ / ร้องเรียนจากหน่วยงานในสังกัด พบว่าได้ดำเนินการจนมีข้อยุติ จำนวน 1,230 เรื่อง อยู่ระหว่างดำเนินการ 85 เรื่อง เนื่องจากเป็นเรื่องต้องดำเนินการตามกระบวนการของระเบียบกฎหมาย ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการจนกว่าจะได้ข้อยุติ โดยจะได้เร่งติดตามความคืบหน้าในการแก้ไขปัญหาคืบหน้าต่อไป

## กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

**2.1 พัฒนาส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ / การเป็นผู้ประกอบการ** โดยการฝึกอบรมฝีมือ และพัฒนาทักษะให้แก่กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระทั่วไป กลุ่มผู้ผลิตสินค้า OTOP เพื่อส่งเสริมให้แรงงาน มีศักยภาพ สามารถประกอบอาชีพอิสระเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ทำให้มีรายได้เสริมหรืออาจพัฒนา เป็นรายได้หลัก ผลการดำเนินการ ฝึกอบรมให้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 8,317 คน คิดเป็นร้อยละ 128.35 จากเป้าหมาย จำนวน 6,480 คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 8,108 คน คิดเป็นร้อยละ 97.45 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

### 2.2 การให้ความคุ้มครองคนหางานตามกฎหมายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางานได้ดำเนินการการคุ้มครองคนหางานเพื่อป้องกันมิให้ คนหางานถูกหลอกลวง ถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานและบุคคล รวมถึงการใช้มาตรการทาง กฎหมายเพื่อลงโทษสาย/นายหน้าจัดหางานเถื่อน มีคนหางานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายจัดหางานและ คุ้มครองคนหางาน จำนวน 1,125,731 คน คิดเป็น ร้อยละ 112.57 จากเป้าหมาย จำนวน 1,000,000 คน โดยดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน ดังนี้





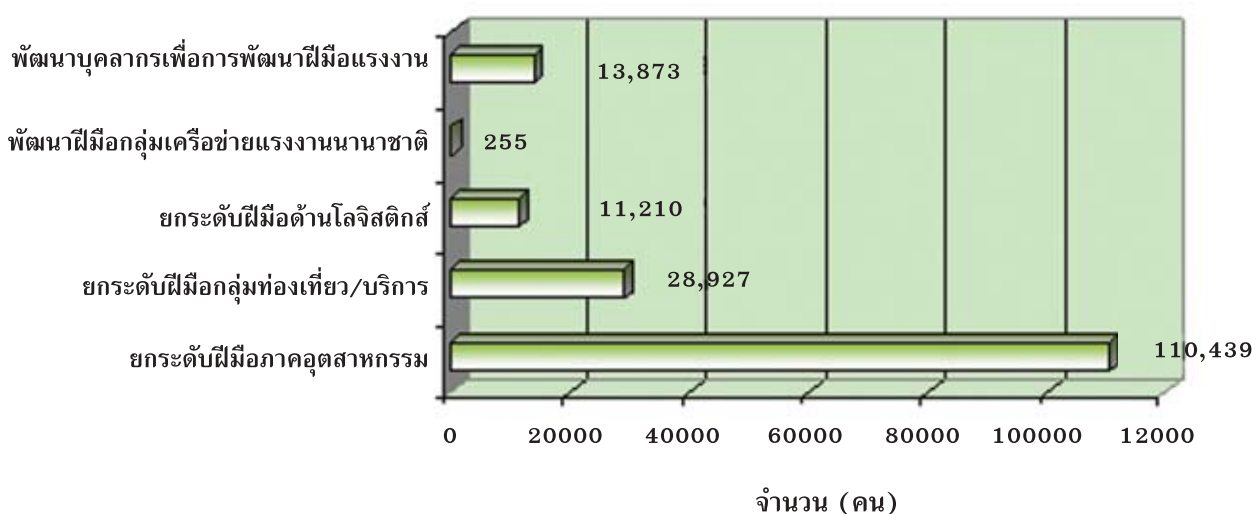
โครงการ / กิจกรรม	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
โครงการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในการทำงานต่างประเทศ	994,175 คน
โครงการเคาะประตูบ้านเพื่อป้องกันปัญหาการหลอกลวงคนหางาน	9,640 คน
โครงการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ	47,961 คน
โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการลักลอบไปทำงานต่างประเทศ	70,279 คน
ดำเนินการรับเรื่องร้องทุกข์ของคนหางาน ช่วยเหลือคนหางานที่ได้รับเงินคืน และดำเนินคดีผู้กระทำความผิดกฎหมายจัดหางาน	3,676 คน

ผลการดำเนินงานดังกล่าวช่วยให้คนหางานที่ร้องทุกข์ได้รับความช่วยเหลือคิดเป็นร้อยละ 98.75 จากเป้าหมายร้อยละ 65

## 2.3 พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อการพัฒนาและขยายตัวของภาคเศรษฐกิจ

**2.3.1 ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน** โดยการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ หรือทักษะ ด้านบริหารจัดการ หรือทักษะด้านการสอน หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้กับแรงงานที่มีพื้นฐานความรู้ด้านอาชีพ อยู่แล้ว ให้มีทักษะหรือศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้น เพื่อรองรับการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็น เป้าหมายของประเทศ ผลการดำเนินงาน ฝึกอบรมให้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 164,704 คน คิดเป็น ร้อยละ 122.82 จากเป้าหมาย จำนวน 134,100 คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 147,450 คน คิดเป็น ร้อยละ 89.52 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยในปีงบประมาณ 2552 ได้มีการประสานดำเนินการร่วมกับ หน่วยงานและองค์กรภายนอก เช่น ฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการ เพื่อการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างสวนสัตว์ดุสิต ฝึกอบรมหลักสูตรนวดคลายเครียด หลักสูตรสปามือ ในโครงการไทยรวมพลังกู้วิกฤตชาติ ณ ศูนย์ประชุมอิมแพค เมืองทองธานี ฝึกอบรมหลักสูตรการทำขนมอบ เพื่อธุรกิจ (ขนมปังและคุกกี้) ณ โรงเรียนการเรือนยิ่งเจริญ เป็นต้น

### แผนภูมิแสดงการฝึกยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน



**2.3.2 โครงการพัฒนา/ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน** เพื่อจัดทำเกณฑ์/พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ ซึ่งเป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ เพื่อประเมินศักยภาพ ทักษะฝีมือและสมรรถนะการทำงานของแรงงานฝีมือ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิตและสร้างมูลค่าสำหรับการแข่งขันของประเทศ ปัจจุบันมีการจัดทำ / พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นอีก 24 สาขาอาชีพ

**2.3.3 กวดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน** ให้กับแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบกิจการ หรือกำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษาเพื่อเตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งบุคคลทั่วไป จำนวน 51,746 คน คิดเป็นร้อยละ 125.26 จากเป้าหมาย 41,310 คน มีผู้ผ่านการทดสอบ จำนวน 40,154 คน คิดเป็นร้อยละ 77.60 ของผู้เข้ารับการทดสอบ

นอกจากนี้ในปี 2552 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการที่สำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพและเพื่อรองรับการขยายตัวของภาคเศรษฐกิจ ดังนี้

**(1) การพัฒนาด้านมาตรฐานวิชาชีพ** กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ลงนามความร่วมมือในการพัฒนาด้านมาตรวิทยา เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2552 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบมาตรวิทยาส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์สอบเทียบ วิเคราะห์ และทดสอบประจำสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 สมุทรปราการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 3 ชลบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 5 นครราชสีมา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 8 นครสวรรค์ และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 สงขลา เพื่อให้บริการงานมาตรวิทยาแก่ภาคการผลิต การบริการได้อย่างถูกต้องแม่นยำเป็นที่ยอมรับภายในประเทศและต่างประเทศ และผลักดันให้ห้องปฏิบัติการสอบเทียบได้รับมาตรฐานข้อกำหนดด้วยความสามารถของห้องปฏิบัติการสอบเทียบ ISO/IEC 17025 ซึ่งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ ในเบื้องต้นจะเริ่มดำเนินการนำร่องกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 แห่ง คือ สพภ. 1 สมุทรปราการ สพภ. 4 ราชบุรี สพภ. 8 นครสวรรค์ และ สพภ. 12 สงขลา เพื่อเร่งเตรียมความพร้อมทั้งด้านสถานที่ เครื่องมือ และบุคลากรที่สามารถให้บริการแก่ภาคอุตสาหกรรม ได้ตามแผนดำเนินการดังนี้

- (1.1) แผนพัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานระบบมาตรวิทยา
- (1.2) แผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของศูนย์สอบเทียบ วิเคราะห์ และทดสอบทั้ง 7 แห่ง โดยการปรับปรุงห้องปฏิบัติการ การขอรับรองความสามารถของห้องปฏิบัติการ
- (1.3) แผนพัฒนาครุภัณฑ์มาตรฐานประจำห้องปฏิบัติการ โดยการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์มาตรฐาน เพื่อให้สามารถเริ่มต้นบริการได้ และจะมีการขยายผลไปยังสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคที่เหลือต่อไป โดยคาดว่าโครงการดังกล่าวจะแล้วเสร็จภายในปี 2552 - 2553



## (2) เปิดให้บริการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขานักส่งเสริมสุขภาพ

**แบบองค์รวม** (สปาตะวันตก : สาขาหัตถบำบัด วารีบำบัด สุนัขบำบัด และโภชนบำบัด) ในระดับ 1 หรือ หมายถึงการส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมแบบพื้นฐานที่บุคคลทั่วไปสามารถดูแลตนเองและผู้อื่นได้ภายใต้คำแนะนำและการสนับสนุนของผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้วยแล้ว

(3) **การจัดงานวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ** คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2552 เห็นชอบในการถวายพระราชสมัญญานาม “พระราชบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย”



แต่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และกำหนดให้ วันที่ 2 มีนาคม ของทุกปีเป็น “วันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” ทั้งนี้เนื่องมาจากเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2513 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำริสพระราชทานในวันพิธีเปิดงาน แนะนำอาชีพและแข่งขันฝีมือช่างแห่งชาติ ครั้งที่ 1 ณ ลุมพินีสถาน โดยมีใจความสำคัญตอนหนึ่งระบุถึงความจำเป็นต้องส่งเสริมสนับสนุนการช่าง คือ “โดยการส่งเสริมนั้นมีปัญหาอันควรจะได้พิจารณาช่วยเหลืออยู่สามประการ ประการแรก ได้แก่ ปัญหาเรื่องการให้ความรู้ทางหลักวิทยาการและความรู้ทางการออกแบบ ประการที่สอง ได้แก่ ปัญหาเรื่อง

ฝีมือซึ่งต้องปรับปรุงให้มีความประณีตและประสิทธิภาพได้มาตรฐานจริงๆ ประการที่สาม ได้แก่ ปัญหาเรื่องการจัดหางานและตลาด เพื่อช่วยให้ได้มีงานทำ มีตลาดที่จะส่งสินค้าที่ผลิตได้ไปจำหน่าย การช่วยเหลือทั้งสามประการนี้จะต้องกระทำให้สอดคล้องกันไป เพื่อให้ช่างมีรายได้และผลกำไรสำหรับนำมาเป็นทุนรอนสร้างฐานะและความก้าวหน้า” ซึ่งนับเป็นพระมหากรุณาธิคุณต่อพสกนิกรในพระองค์

### ผลการดำเนินงาน จัดงานวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สรุปได้ดังนี้

- การจัดเสวนาในหัวข้อ “มาตรฐานฝีมือแรงงานนั้นสำคัญไฉน” เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ “มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” และส่งเสริมให้นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไปทราบถึงประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยผู้เข้าร่วมเสวนาประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรวิชาชีพ นายจ้าง ลูกจ้าง จำนวน 346 คน

- การจัดนิทรรศการเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทางด้านช่าง ประกอบด้วย การแสดงและจำหน่ายสินค้าจากโครงการศูนย์ศิลปาชีพบางไทรและผลิตภัณฑ์โครงการหลวง การสาธิตการฝึกอาชีพ ของโรงเรียนช่างฝีมือในวัง (ชาย) โรงเรียนช่างฝีมือในวัง (หญิง) และมูลนิธิพระดาบส ลูกพระดาบส นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้แก่ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การสาธิตฝึกอาชีพ การสาธิตการแข่งขันฝีมือแรงงาน การมอบป้ายเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นต้น โดยมีผู้เข้าร่วมงานประมาณ 5,000 คน





(4) **จัดงานมหกรรมมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย 2009** (Thai Skill Standard Expo 2009) เมื่อวันที่ 21 - 23 สิงหาคม 2552 โดยพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชาทินัดดามาตุ เสด็จเป็นองค์ประธานพิธีเมื่อวันศุกร์ที่ 21 สิงหาคม 2552 ซึ่งงานมหกรรมมาตรฐานฝีมือแรงงานนี้จะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐานเดียวกัน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบทบาทในการกำกับดูแลด้านการจัดทำและควบคุมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำสมรรถนะด้านการท่องเที่ยวให้เป็นมาตรฐานสากล โดยใช้การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่งงาน โดยเฉพาะใน 6 กลุ่มอาชีพ คือ front office, housekeeping, tour operation, tour agencies, food production และ food & beverage services ขณะนี้ได้ดำเนินการไปแล้วและเตรียมขยายผลต่อไป

(5) **พิจารณาอนุญาตให้สถานประกอบกิจการเป็นสถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ** จำนวน 2 แห่ง และต่อใบอนุญาตเป็นสถานทดสอบฯ จำนวน 8 แห่ง สถานประกอบกิจการขออนุญาตเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 26 แห่ง และขอต่ออายุใบอนุญาตเป็นศูนย์ทดสอบฯ จำนวน 26 แห่ง



(6) **ออกเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงาน** ให้แก่สถานประกอบกิจการจำนวน 84 แห่ง ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการตระหนักถึงความสำคัญในการแสวงหาแรงงานฝีมือที่ได้มาตรฐานอยู่ในการผลิตและบริการในจำนวนที่เหมาะสม เพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่ผู้บริโภคว่าจะได้รับสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถลดอันตรายจากการทำงานและเป็นการส่งเสริมแรงงานให้พัฒนาฝีมือตนเองให้ได้มาตรฐาน

**2.3.4 ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ** ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยดำเนินการให้ภาคเอกชนจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างจำนวน 4,271,594 คน คิดเป็นร้อยละ 166.40 จากเป้าหมาย 2,567,100 คน

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานใหม่ และแรงงานในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยมีการลงนามความร่วมมือในการดำเนินการร่วมกัน ดังนี้

(1) ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมฯ ใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก โดยสภาอุตสาหกรรมจะเข้าร่วมเป็นอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดทำมาตรฐานในสถานประกอบกิจการ เพื่อนำไปจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าจ้าง โดยจะได้รับป้ายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นเครื่องการันตีคุณภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ



(2) ส่งเสริมแรงงานใหม่และแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมฯ ให้ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยให้สถานประกอบกิจการพัฒนาคนของตนเอง อาจฝึกอบรมตามหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีถึง 958 หลักสูตร หรือหลักสูตรของสภาอุตสาหกรรมที่มีกว่า 160 หลักสูตร เพื่อยกระดับทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสภาอุตสาหกรรมฯ จะร่วมกันสนับสนุนด้านหลักสูตร อุปกรณ์ และสถานที่การฝึกอบรม เพื่อสถานประกอบกิจการจะได้รับสิทธิประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีได้ถึง 200% และสิทธิประโยชน์อื่นตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว โดยทั้งสองหน่วยงานจะจัดทำหลักสูตรร่วมกันเพื่อพัฒนาบุคลากรฝึกในสายงานการผลิตและนำไปพัฒนาทักษะแรงงานให้มีศักยภาพตรงตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ

(3) จัดฝึกฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เรื่องการจัดทำ ตรวจสอบเอกสาร และกรอกแบบฟอร์มการยื่นขอสิทธิประโยชน์ทางภาษีตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่เจ้าหน้าที่ของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เจ้าหน้าที่กรมสรรพากร และเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานใน 5 ภาค ได้แก่ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก ภาคเหนือและภาคใต้ โดยใช้สถานที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคทั้ง 12 แห่งทั่วประเทศ เมื่อเดือนเมษายน-พฤษภาคม 2552

สำหรับจุดประสงค์หลักของการลงนามครั้งนี้ เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐาน โดยส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนากำลังคนของตนเอง โดยมุ่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ หากแรงงานมีมาตรฐานฝีมือเป็นที่ยอมรับก็จะช่วยลดปัญหาการถูกเลิกจ้างสอดคล้องกับนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการให้ความช่วยเหลือโดยใช้มาตรการ 3 ลด 3 เพิ่ม ในขณะเดียวกันการพัฒนาทักษะฝีมือในภาวะปกติก็จะช่วยยกระดับศักยภาพของแรงงานในประเทศรองรับการแข่งขันในตลาดโลก

**2.3.5 การจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน** เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถในทักษะฝีมือ ศักยภาพ และสมรรถภาพการทำงานในสาขาวิชาชีพต่างๆ นำไปสู่การเสริมสร้างผลผลิตมูลค่าเพิ่ม และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของแรงงานให้มีการพัฒนาฝีมือและความรู้ให้ทันต่อเทคโนโลยี สินค้าได้มาตรฐาน และสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก ผลการดำเนินงาน ดังนี้

#### (1) การแข่งขันฝีมือคนพิการนานาชาติ ครั้งที่ 7

กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ส่งเยาวชนแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 7 ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย ระหว่างวันที่ 10 - 19 พฤศจิกายน 2551 การแข่งขันฝีมือแรงงานเป็นการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพและค่านิยมที่ดีของการทำงานในกลุ่มเยาวชนและแรงงานฝีมือ ส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกร่วมมือกันทั้งในด้านการศึกษาและการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ สร้างการยอมรับในความเป็นเลิศด้านฝีมือ พัฒนาและส่งเสริมเยาวชนซึ่งเป็นแรงงานรุ่นใหม่ให้มีฝีมืออยู่ในระดับสูงก้าวทันกระแสโลก ประเทศไทยส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันใน 16 สาขา 32 คน ผลการแข่งขันเยาวชนไทยได้รางวัลเหรียญทอง 6 เหรียญ เหรียญเงิน 4 เหรียญ เหรียญทองแดง 5 เหรียญ และรางวัลชมเชย 8 รางวัล

นอกจากนี้ในปี 2553 ประเทศไทยจะเป็นเจ้าภาพการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 8 ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2552 เห็นชอบในหลักการการเป็นเจ้าภาพจัดงานดังกล่าว โดยประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดงาน จำนวน 250,000,000 บาท

## (2) การแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 4

พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชทินนิตตามาตุ ทรงเป็นองค์ประธานเปิดงานการแข่งขันฝีมือแรงงานคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 4 ซึ่งมีขึ้นระหว่างวันที่ 20 - 22 มิถุนายน 2552 การจัดกิจกรรมดังกล่าวเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้กำลังใจส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือทางด้านอาชีพ โดยมีเป้าหมายไปสู่การมีฝีมือตามมาตรฐานสากล ตลอดจนเปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถเป็นที่ยอมรับและให้สังคมได้มองเห็นคุณค่าความสามารถ ให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้



สำหรับการแข่งขันครั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจัดงานแข่งขันใน 17 สาขา ได้แก่ (1) วาดภาพสีน้ำ (2) โปสเตอร์ดีไซน์ (3) เทคนิคการถ่ายภาพดิจิทัล (4) เขียนแบบเครื่องจักรกลด้วยคอมพิวเตอร์ CADD (5) ประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์ (6) เว็บไซต์ (7) Word Processing (8) Slide Presentation (9) แกะสลัก (10) ดอกไม้ประดิษฐ์ (11) เครื่องปั้นดินเผา (12) ถักลูกไม้ (13) ถักไหมพรม (14) ร้อยลูกปัด (15) ปักลาย (16) อิเล็กทรอนิกส์ และ (17) ตัดเย็บเสื้อผ้า โดยมีผู้เข้าแข่งขัน จำนวน 148 คน

(3) การแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 23 ระดับภาค ระหว่างวันที่ 6 - 7 สิงหาคม 2552 โดยจัดการแข่งขันเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- ประเภทเยาวชน จำนวน 20 สาขา ประกอบด้วย (1) ช่างแมคคาทรอนิกส์ (2) ช่างออกแบบและเขียนแบบเครื่องกล (3) ช่างเครื่องจักรกล CNC (4) ช่างเครื่องประดับ (5) เทคโนโลยีงานเชื่อม (6) เทคโนโลยีสารสนเทศ (7) ช่างอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรม (8) เว็บไซต์ (9) กราฟฟิคดีไซน์ (10) เครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น (11) ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร (12) ช่างเชื่อมรถยนต์ (13) ช่างปูกระเบื้อง (14) ช่างก่ออิฐ (15) ช่างไม้ครัวเรือน (16) ช่างต่อประกอบมุ้งไม้ (17) ช่างท่อและสุขภัณฑ์ (18) ช่างจัดดอกไม้ (19) ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า และ (20) พนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่ม โดยมีเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขัน จำนวน 2,406 คน

- ประเภทบุคคลทั่วไป จำนวน 10 สาขา ประกอบด้วย (1) ช่างก่ออิฐ (2) ช่างฉาบปูน (3) ผู้ประกอบอาหารไทย (4) ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี (5) ช่างแต่งผม (6) ช่างเทคโนโลยีงานเชื่อม (7) เว็บไซต์ (8) ช่างซ่อมรถยนต์ (9) ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ และ (10) ช่างสีรถยนต์ โดยมีผู้เข้าร่วมการแข่งขัน จำนวน 994 คน

(4) การแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 40 (World Skills Competition) โดยส่งตัวแทนเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 40 ระหว่างวันที่ 1- 7 กันยายน 2552 ณ เมืองคัลการี ประเทศแคนาดา จำนวน 15 สาขา คือ เทคโนโลยี งานเชื่อม/ท่อและสุขภัณฑ์/เครื่องประดับ/





เทคโนโลยีการติดตั้งไฟฟ้าภายในอาคาร/ เครื่องปรับอากาศ/แพชั่นเทคโนโลยี/เว็บไซต์/กราฟฟิคดีไซน์/ ชื่อมรณยนต์/เครื่องจักรกล CNC (เครื่องกลึง) / สิริถยนต์ / โทรคมนาคม/IT/PC Network Support/ โมล และประกอบอาหาร โดยมีผู้เข้าแข่งขันจากทั่วโลก จำนวน 756 คน จาก 46 ประเทศ ซึ่งทีมเยาวชนไทยสามารถคว้าเหรียญทองระดับโลก จำนวน 2 เหรียญ ในสาขาเทคโนโลยีงานเชื่อม (นายทวีศักดิ์ เอี่ยมพงษ์) และสาขาเครื่องจักรกล CNC เครื่องกลึง (นายณัฐพล ชัยประเคียร) และ 2 เหรียญทองแดง ในสาขากرافฟิคดีไซน์ (นายจิรวัฒน์ เตชะปรีชาวงศ์) และสาขาเครื่องปรับอากาศ (นายประวิทย์ บุญหล้า) และได้รับประกาศนียบัตรฝีมือยอดเยี่ยมใน 5 สาขา คือ สาขาเครื่องประดับ (นายมานิช แก้วชวน) สาขาสิริถยนต์ (นายพรชัย ก้องกังวาน) สาขาประกอบอาหาร (นายทศพร ลิ่มดำเนิน) สาขาแพชั่นเทคโนโลยี (นายวรเชษฐ์ สิทธิบุ๋น) และสาขาท่อและสุขภัณฑ์ (นายพีรพล ศรีเพชร)



## 2.4 การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการคุ้มครอง



สิทธิประโยชน์ จำนวน 470,799 คน คิดเป็นร้อยละ 97.07 จากเป้าหมาย 485,000 คน มีรายได้ส่งกลับประเทศ จำนวน 46,454.07 ล้านบาท และสามารถติดตามช่วยเหลือเรียกร้องสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายให้กับแรงงานไทยเกี่ยวกับการติดตามเงินค่าจ้างค้างจ่ายคืนภาษีเงินค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บจากการทำงานหรือเสียชีวิตการเยี่ยมเยียนกรณีเจ็บป่วย/ติดคุก การติดตามญาติ การขอย้ายงานและการขอเลิกสัญญาจ้างก่อนสิ้นสุดสัญญา โดยได้รับความร่วมมือจากอาสาสมัครแรงงาน

หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น สามารถติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานไทยได้เป็นเงินจำนวน 467.04 ล้านบาท

## กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ครอบคลุมทั่วถึงกัน

**3.1 บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน** แก่นักเรียน นักศึกษา คนหางาน และประชาชนทั่วไป ให้ได้รับทราบอย่างรวดเร็ว โดยมีประชาชนได้รับบริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน จำนวน 202,882 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 117.27 จากเป้าหมาย จำนวน 173,000 ฉบับ นอกจากนี้ได้มีเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานสู่ตำบล หมู่บ้าน (อบต.) จำนวน 871 แห่ง

ผลการดำเนินงานดังกล่าวทำให้ผู้ใช้บริการสามารถนำข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานไปใช้ประโยชน์ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 86.20 จากเป้าหมายที่กำหนดไว้ร้อยละ 80

## 3.2 การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาข้อมูล ดัชนีและระบบเตือนภัย

### 3.2.1 การวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างกำลังแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวง ได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจ ที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างกำลังแรงงาน เพื่อทราบถึงแนวโน้ม สถานการณ์ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม และแรงงาน ในปี 2552 และเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับใช้เป็นแนวทาง / กำหนดนโยบายในการบริหารงานด้านแรงงาน โดยการรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล จัดทำเอกสารทางวิชาการ เพื่อเผยแพร่ได้แก่ รายงานสถานการณ์แรงงานไตรมาส 3 และ 4 ปี 2551 และไตรมาส 1 และ 2 ปี 2552 จำนวนไตรมาสละ 700 เล่ม รายงานสถานการณ์แรงงานประจำปี 2551 จำนวน 700 เล่ม ทำเนียบผลงานวิจัย กระทรวงแรงงาน จำนวน 500 เล่ม และรายงานเครื่องชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. 2552 จำนวน 700 เล่ม หนังสือบริหารแรงงาน จำนวน 500 เล่ม

### 3.2.2 โครงการศึกษาวิจัยระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวง ได้จัดจ้างมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) เป็นที่ปรึกษาเพื่อดำเนินงานตามโครงการศึกษาวิจัยระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ระยะเวลาดำเนินงาน 10 เดือน ตั้งแต่วันที่ 6 พฤษภาคม 2550 ถึงวันที่ 5 มีนาคม 2553 (ตามสัญญาจ้างที่ 24/2552 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2552) โดยมีวัตถุประสงค์

(1) เพื่อเสนอแนะข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการจัดทำระบบเตือนภัย ซึ่งมีการจัดเก็บ และ ไม่มีการจัดเก็บ เพื่อเสนอให้มีการจัดเก็บข้อมูล รวมทั้งให้มีวิธีการจัดทำดัชนีที่สามารถแสดงภาพการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลที่มีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อสถานการณ์ด้านแรงงานและเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต

(2) เพื่อจัดทำดัชนีและแบบจำลองเตือนภัยด้านแรงงานในเรื่องการจ้างงานการเลิกจ้าง และการว่างงานที่สามารถเตือนภัยด้านแรงงานได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพได้ทั้งในระดับมหภาคและในสาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญ

(3) เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานในการชี้วัดถึงระดับของการเตือนภัยว่าระดับใดถึงจะเป็นระดับปกติ ระดับเตือนภัย และระดับอันตราย

(4) เพื่อจัดทำและพัฒนาตัวแบบจำลองเพื่อการเตือนภัยด้านแรงงานให้มีความน่าเชื่อถือ โดยจะต้องทดสอบด้วยระเบียบวิธีการทางสถิติและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้เป็นแบบจำลองที่มีมาตรฐานทางวิชาการ และมีประสิทธิภาพในการคาดการณ์

(5) เพื่อพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานให้มีความรู้ความสามารถในการจัดทำดัชนี และวิเคราะห์ผลกระทบด้านแรงงานจากแบบจำลองเตือนภัยด้านแรงงานได้

ผลการดำเนินงาน ที่ปรึกษาได้ส่งมอบงานงวดที่ 1 และ 2 แล้ว โดยงานงวดที่ 1 ประกอบด้วย การทบทวน การศึกษา และข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากในและต่างประเทศ กรอบแนวคิดและวิธีการศึกษาดัชนีเตือนภัยล่วงหน้า การสำรวจข้อมูลของประเทศไทยและแผนการทำงานในอนาคต สำหรับงานงวดที่ 2 ประกอบด้วย การทบทวนงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดและวิธีศึกษาดัชนีล่วงหน้า ระบบฐานข้อมูลด้านการจ้างงาน การเลิกจ้าง การว่างงาน และดัชนีเตือนภัยด้านแรงงาน ขณะนี้โครงการอยู่ระหว่างการดำเนินงานงวดที่ 3 ซึ่งจะแล้วเสร็จในปีงบประมาณ 2553



### 3.2.3 โครงการศึกษา เรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ

สำนักงานปลัดกระทรวง ได้ดำเนินการจัดจ้างมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) เป็นที่ปรึกษาโครงการศึกษาเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ ระยะเวลาดำเนินการ 10 เดือน ตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม 2552 ถึงวันที่ 17 มิถุนายน 2553 โดยมีวัตถุประสงค์

- (1) เพื่อศึกษาภาพรวมของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพในประเทศไทยในปัจจุบัน
- (2) เพื่อทบทวนองค์ความรู้ทั้งในแง่ข้อมูลและงานวิจัย เรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพในอดีต
- (3) เพื่อศึกษาหาตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานฯ ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรหรือปัจจัยนั้นๆ
- (4) เพื่อศึกษาผลกระทบด้านแรงงานของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ
- (5) เพื่อศึกษาต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของสถานประกอบการและผู้ใช้แรงงาน
- (6) เพื่อศึกษาหาแนวทางในการเพิ่มศักยภาพในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ
- (7) เพื่อเสนอแนะมาตรการและนโยบายด้านแรงงานที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมและแรงงาน



### ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน



กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการเตรียมพร้อมแรงงานให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ โดยให้การคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายแก่แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบด้วยการพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการ การให้ความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคม การส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน พัฒนาระบบคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนารูปแบบการให้ความคุ้มครองประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ การมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างอย่างสมานฉันท์เป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน



## กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### 1.1 ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลแรงงานในและนอกระบบ

กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการคุ้มครองสิทธิให้กับแรงงานทั้งในและนอกระบบในกลุ่มแรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายแรงงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ดี ตลอดจนได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม โดยให้การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติทั้งแรงงานไทย แรงงานต่างด้าว มิให้นายจ้างกีดกันหรือเลือกปฏิบัติและจ้างแรงงานหญิงและเด็กอย่างไม่เป็นธรรม ผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ดังนี้

- แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำนวน 4,656,827 คน (แรงงานในระบบ จำนวน 4,306,997 คน แรงงานนอกระบบ จำนวน 349,830 คน) หรือคิดเป็นร้อยละ 155.2 จากเป้าหมาย จำนวน 3,000,000 คน
- สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำนวน 49,164 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 98.3 จากเป้าหมาย จำนวน 50,000 แห่ง
- อัตราการมีลูกจ้างร้องเรียนการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเท่ากับ 1.54 คนต่อลูกจ้างพันคน ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ไม่เกิน 2.23 คนต่อลูกจ้างพันคน)

นอกจากนี้ได้มีการดำเนินงานที่สำคัญ คือ

**การรณรงค์ส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรี** ดำเนินการจัดงานวันสตรีสากลประจำปี 2552 เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2552 โดยกระทรวงแรงงานได้รับพระกรุณาธิคุณจากพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาในสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมารเสด็จมาเป็นองค์ประธานในพิธี ประทานโล่สตรีทำงานดีเด่น ภายใต้ชื่องาน “แรงงานสตรี ร่วมแรงร่วมใจสร้างเศรษฐกิจไทย” ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น 5 กระทรวงแรงงาน



จากสถิติของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานปรากฏว่ามีลูกจ้างสตรีเกือบครึ่งหนึ่งของจำนวนรวมทั้งหมด กล่าวคือ จำนวนลูกจ้างโดยรวม 8.9 ล้านคน เป็นลูกจ้างหญิง 4.3 ล้านคน และเป็นลูกจ้างชาย 4.6 ล้านคน การจัดงานวันสตรีสากลจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อรณรงค์ส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรี และรณรงค์ให้ภาครัฐและเอกชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานสตรี ที่จะได้รับการคุ้มครองดูแล ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น กิจกรรมสำคัญของงานประกอบด้วย การคัดเลือกสตรีทำงาน





ดีเด่นเพื่อเชิดชูเกียรติและมอบโล่รางวัลและประกาศนียบัตร โดยมีผู้ได้รับการคัดเลือก จำนวน 26 คน ใน 6 ประเภท ได้แก่ สตรีนักบริหารดีเด่น สาขาสตรีนักบริหารรัฐวิสาหกิจดีเด่น และสาขาสตรีนักบริหารเอกชนดีเด่น สตรีผู้ปฏิบัติการดีเด่น ที่ปรึกษาแรงงานหญิงดีเด่น สตรีผู้ประกอบการอาชีพอิสระดีเด่น นักแสดงสตรีดีเด่น และพิธีกรสตรีดีเด่น นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมต่างๆ อาทิ มีกิจกรรมนัดพบแรงงาน บริการนวดคลายเครียด/นวดฝ่าเท้า ในราคาถูก บริการตรวจสุขภาพฟรี จำหน่ายสินค้าราคาถูกจากโรงงาน สาธิตการประกอบอาหาร ศิลปะการประดิษฐ์ การแสดงดนตรี และการเล่นเกมสืบทอดปัญหาชิงรางวัล

## 1.2 ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 34,449 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 110.77 จากสถานประกอบกิจการ 31,100 แห่ง

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 โครงการ “10 พฤษภาคม วันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ” โดยจัดกิจกรรมแข่งขันเดิน-วิ่งเพื่อรณรงค์แรงงานปลอดภัย และสุขภาพอนามัยดี เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2552 ณ สวนพุทธมณฑล จ.นครปฐม เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างได้ตระหนักในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานผ่านกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย และจิตใจ มีผู้เข้าร่วมงานประมาณ 3,000 คน และจัดกิจกรรมทำบุญและอุทิศส่วนกุศลให้แก่ลูกจ้างทุกกรณี โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธาน พร้อมด้วยผู้บริหารของกระทรวงแรงงานและกล่าวคำไว้อาลัยแก่ผู้เสียชีวิตจากเหตุการณ์เพลิงไหม้โรงงานตุ๊กตาบริษัทเคเดอร์ อินดัสเตรียล (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดนครปฐม

1.2.2 ร่วมกับนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยจัดงานวันรณรงค์แรงงานปลอดภัย สังคมไทยมีสุขที่นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2552 โดยมี



กิจกรรมประกอบด้วยการอบรมสัมมนาด้านความปลอดภัย นิทรรศการความปลอดภัย Safety Rally การประกวด Mr./Mrs. Safety การตอบปัญหาและเล่นเกมส์ความปลอดภัย เป็นต้น



1.2.3 จัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ครั้งที่ 23

(1)การจัดงานส่วนกลาง จัดขึ้นระหว่างวันที่ 2 - 4 กรกฎาคม 2552 ณ ศูนย์นิทรรศการและการประชุมไบเทค บางนา กรุงเทพฯ โดยนายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) ให้เกียรติมาเป็นประธานพิธีเปิดและกล่าวปาฐกถาหัวข้อ “ก้าวไกลเศรษฐกิจด้วยแรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี”



พร้อมทั้งมอบรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับประเทศติดต่อกันตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 141 แห่ง และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธาน มอบรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นระดับประเทศติดต่อกัน 1-4 ปี (ในเขตกรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี และสระบุรี) จำนวน 125 แห่ง โดยกิจกรรมในงานมีดังนี้

- การแสดงนิทรรศการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การนำเสนอผลงานการประกวดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยฯ การแสดงผลงานวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานความปลอดภัย การแสดงผลลักษณ์และธุรกิจบริการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมทั้งการสาธิตวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย จำนวน 163 คูหา จาก 120 หน่วยงาน มีผู้ชมงานตลอด 3 วัน รวม 35,022 คน

- การสัมมนาวิชาการเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ภายใต้หัวข้อเรื่อง “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” มีผู้ร่วมสัมมนา รวม 2,105 คน

- กิจกรรมการประกวดต่าง ๆ ได้แก่ การประกวดสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการ 720 แห่ง ได้รับรางวัลดีเด่นระดับประเทศ 412 แห่ง รางวัลคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ดีเด่น 3 แห่ง และรางวัลเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพดีเด่น 5 คน การประกวดตราสัญลักษณ์ขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” การประกวดสโปตภาพยนตร์หัวข้อ “สำนึกความปลอดภัย เพื่อครอบครัวที่คุณรัก” การประกวดภาพถ่ายความปลอดภัยในการทำงานหัวข้อ “ทำงานอย่างมั่นใจ ความปลอดภัยต้องมาก่อน” การประกวดแต่งเพลงความปลอดภัย การประกวดวาดภาพความปลอดภัยในกลุ่มนักเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น และการประกวดทีมลูกเจินในสถานประกอบกิจการ

- กิจกรรมพิเศษ ได้แก่ กิจกรรม Safety Rally เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าชม นิทรรศการร่วมทำกิจกรรม และค้นหาคำตอบภายในคูหานิทรรศการต่าง ๆ โดยมีของรางวัลและของที่ระลึก ให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมนี้ตลอด 3 วัน ประมาณ 3,000 คน กิจกรรมบนเวทีกลาง มีการเชิญหน่วยงานมานำเสนอนวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์หรือผลงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์แก่ผู้เข้าชมนงาน และกิจกรรม Safety Talk จากประสบการณ์ของบุคคลหลายวงการ

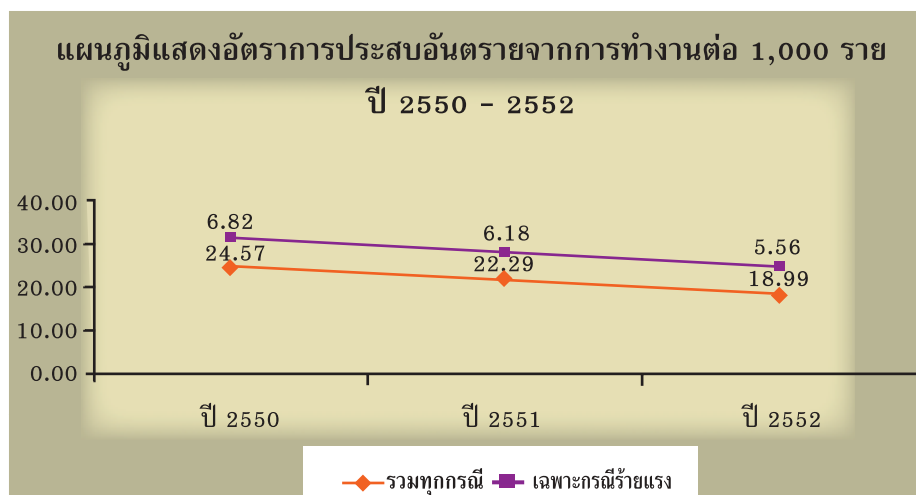
(2) การจัดงานส่วนภูมิภาค 5 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ จัดที่โรงแรมดิเอ็มเพรส จ.เชียงใหม่ ระหว่างวันที่ 17 - 18 มิถุนายน 2552 ภาคตะวันตก จัดที่โรงแรมรอยัลโดมอนด์ จ.เพชรบุรี ระหว่างวันที่ 22 - 23 กรกฎาคม 2552 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จัดที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 6 จ.ขอนแก่น ระหว่างวันที่ 7 - 8 สิงหาคม 2552 ภาคใต้ จัดที่โรงแรมธรรมรินทร์ธนา จ.ตรัง ระหว่างวันที่ 19 - 20 สิงหาคม 2552 และภาคตะวันออก จัดที่โรงแรมสตาร์ จ.ระยอง ระหว่างวันที่ 26 - 27 สิงหาคม 2552 โดยกิจกรรมภายในงานประกอบด้วย การแสดงนิทรรศการจากหน่วยงานต่างๆ ในภูมิภาค การสัมมนาวิชาการ ในประเด็นการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” และกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานต่างๆ

1.2.4 จัดโครงการรณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจสำหรับสถานประกอบกิจการในการดำเนินการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย

และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จนสามารถลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานที่ไม่ถึงขั้นหยุดงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ 2552 ได้จัดพิธีมอบโล่ประกาศเกียรติคุณแก่สถานประกอบกิจการที่สามารถลดสถิติการประสบอันตรายที่ไม่ถึงขั้นหยุดงานตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2552 ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ ซึ่งมีสถานประกอบกิจการผ่านการพิจารณาได้รับรางวัล จำนวน 326 แห่ง โดยจำแนกเป็น 4 ประเภท คือ

- ใบประกาศเกียรติคุณระดับต้น คือ ไม่มีการประสบอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานต่อเนื่องในรอบปีที่ผ่านมาโดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานสะสม จำนวน 157 แห่ง
- โล่รางวัลระดับทองแดง คือ ไม่มีการประสบอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานต่อเนื่องตั้งแต่ 1,000,000 - 2,999,999 ชั่วโมงการทำงาน จำนวน 103 แห่ง
- โล่รางวัลระดับเงิน คือ ไม่มีการประสบอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานต่อเนื่องตั้งแต่ 3,000,000 - 9,999,999 ชั่วโมงการทำงาน จำนวน 49 แห่ง
- โล่รางวัลระดับทอง คือ ไม่มีการประสบอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานต่อเนื่องตั้งแต่ 10,000,000 ชั่วโมงการทำงาน จำนวน 17 แห่ง

การที่สถานประกอบกิจการได้รับการประกาศเกียรติคุณตามโครงการนี้ส่งผลดีต่อภาพลักษณ์และการดำเนินธุรกิจขององค์กรเป็นอย่างมาก ผลจากการดำเนินโครงการส่งผลให้สถิติการประสบอันตรายในภาพรวมของประเทศลดลง



การประสบอันตรายจากการทำงาน	อัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน ต่อ 1,000 ราย				
	ปี 2550	ปี 2551	ลดลง (ร้อยละ)	ปี 2552	ลดลง (ร้อยละ)
รวมทุกกรณี	24.57	22.29	9.3	18.99	14.8
เฉพาะกรณีร้ายแรง (ตาย สูญเสียอวัยวะ และหยุดงานเกิน 3 วันขึ้นไป)	6.82	6.18	10.3	5.56	10.0



1.2.5 โครงการพัฒนาความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยมีสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดเล็กประเภทที่มีการประสบอันตรายสูงสมัครเข้าร่วมโครงการ และได้รับการแนะนำให้ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 300 แห่ง ซึ่งครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด และสถานประกอบกิจการทุกแห่งที่เข้าร่วมโครงการมีการดำเนินการปรับปรุงสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเดิม และส่งผลให้สถานประกอบกิจการมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นระบบและยั่งยืน รวมทั้งสามารถลดสถิติการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

1.2.6 จัดทำแนวปฏิบัติกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องการเฝ้าระวังโรคปอดจากการทำงานสัมผัสแร่ใยหิน (แอสเบสตอส) จำนวน 2,000 เล่ม เพื่อเผยแพร่แก่นายจ้าง ลูกจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แร่ใยหิน ได้แก่ กิจการผลิตผ้าเบรก ผ้าคลัทช์ ผลิตกระเบื้อง ท่อซีเมนต์ใยหิน และผลิตกระเบื้องยาง และเผยแพร่แก่ประชาชนทั่วไปด้วย รวมทั้งดำเนินการสำรวจสภาพแวดล้อมการทำงานและสถานะสุขภาพของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่ใช้แร่ใยหิน และอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการที่ต้องเกี่ยวกับการควบคุมและป้องกันโรคปอดจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับแร่ใยหินแก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจำนวน 41 แห่ง ประกอบด้วยสถานประกอบกิจการผลิตผ้าเบรก 27 แห่ง ผลิตกระเบื้อง 11 แห่ง ผลิตท่อใยหิน 3 แห่ง และผลิตผลิตภัณฑ์ทากาว 1 แห่ง นอกจากนี้ได้จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับแร่ใยหินให้กับประชาชนทั่วไปในงานสัปดาห์ความปลอดภัยแห่งชาติครั้งที่ 23 ด้วย

## กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์

### 2.1 ส่งเสริมและให้บริการสวัสดิการแรงงาน

กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง โดยให้นายจ้างเห็นความสำคัญการจัดสวัสดิการแรงงาน และให้คำปรึกษา แนะนำรูปแบบการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมในสถานประกอบกิจการ เช่น การจัดที่พักอาศัย อาหาร รถรับ-ส่ง เครื่องแบบ ชุดทำงาน การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ การจัดตั้งมุมนมแม่ในสถานประกอบกิจการ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น การอบรมความรู้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานและการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบกิจการ และการให้บริการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน โดยได้ดำเนินการในสถานประกอบกิจการทั่วประเทศ จำนวน 13,557 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 113.0 จากเป้าหมาย จำนวน 12,000 แห่ง การดำเนินงานดังกล่าวส่งผลให้ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการและครอบครัวมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และการทำงานของลูกจ้างเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

### 2.2 การจัดตั้งมุมนมแม่ในสถานประกอบกิจการ

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการสนับสนุนการออมของกลุ่มวัยแรงงานอย่างต่อเนื่อง และสร้างหลักประกันคุ้มครองแรงงานในทุกรูปแบบอย่างทั่วถึง โดยได้ตั้งมุมนมแม่ในสถานประกอบกิจการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการเห็นความสำคัญของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่



โดยนายจ้างที่เข้าร่วมโครงการจะต้องจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างเกี่ยวกับสถานที่ที่มีมิดชิด เหมาะสม ถูกลักษณะ มีโต๊ะ เก้าอี้ อ่างล้างมือ ตู้เย็นสำหรับแช่นมที่บิบใส่ถุงเพื่อนำกลับไปให้ลูก พร้อมทั้งอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการให้นมลูก ซึ่งโครงการดังกล่าวสนองนโยบายของรัฐบาลที่เน้นความประหยัดและมีประสิทธิภาพ ประกอบกับเป็นการลดค่าใช้จ่ายของลูกจ้าง ส่งผลให้ลูกจ้างและบุตรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน และมีสัมพันธภาพที่ดี เป้าหมายดำเนินการในสถานประกอบกิจการ จำนวน 100 แห่ง ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป ที่จดทะเบียนจัดตั้งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

### ผลการดำเนินงาน

(1) จัดตั้งคณะกรรมการอำนวยการโครงการมุนนมแม่ในสถานประกอบกิจการ โดยมี ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ดำเนินงานร่วมระหว่าง กระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม) และกระทรวงสาธารณสุข (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี) เพื่อวางแผน กำหนดแนวทางกำกับดูแลการจัดตั้งมุนนมแม่ในสถานประกอบกิจการ

(2) จัดตั้งคณะทำงานประสานหน่วยงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัด ปริมณฑล สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ ศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทย สถาบันสุขภาพเด็กฯ เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้และการจัดการในการ จัดตั้งมุนนมแม่ฯ ตลอดจนจัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการให้แก่ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยงาน ประสานและบูรณาการร่วมเพื่อจัดทำ แผนปฏิบัติการแต่ละภาคส่วน เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันในการส่งเสริมสนับสนุนและคัดเลือกสถานประกอบ กิจการเข้าร่วมโครงการ



(3) จัดประชุมอาสาสมัครในสถานประกอบกิจการ จำนวน 100 แห่ง ที่เข้าร่วมโครงการ จัดตั้งมุนนมแม่ในสถานประกอบการ เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2552 เพื่อให้อาสาสมัครในสถานประกอบ กิจการเห็นความสำคัญ ประโยชน์ และคุณค่าของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ รวมถึงวิธีการจัดมุนนมแม่ ในสถานประกอบกิจการให้ได้สำเร็จ และได้มาตรฐาน

(4) ตั้งแต่ปี 2549 มีสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการ จำนวน 166 แห่ง โดยเป็น การดำเนินงานในปี 2552 (ตุลาคม 2551 - กันยายน 2552) จำนวน 105 แห่ง

### 2.3 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานในแรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการส่งเสริมการจัดสวัสดิการ แรงงานในแรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้าน และการอบรมความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานและ การดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีแรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ได้รับประโยชน์ จำนวน 145,339 คน คิดเป็นร้อยละ 102.4 จากเป้าหมาย จำนวน 141,900 คน การดำเนินงาน ดังกล่าวส่งผลให้แรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้านและครอบครัวมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และการทำงานของแรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้าน เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น





## 2.4 โครงการสายใยรักแห่งครอบครัว

กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก ได้ร่วมดำเนินการในโครงการสายใยรักแห่งครอบครัว ด้วยการฝึกอาชีพเสริมให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน คลองมะแพลบ หมู่ที่ 9 ตำบลศรีภิรมย์ อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลกในปีงบประมาณ 2552 จำนวน 2 รุ่น ผู้เข้ารับการฝึก รวม 45 คน ดังนี้

- (1) สาขาช่างสีอาคาร ผู้เข้ารับการฝึกจำนวน 25 คน ระหว่างวันที่ 29 พ.ย. – 8 ธ.ค. 2551
- (2) สาขาการทำของชำร่วย ผู้เข้ารับการฝึกจำนวน 20 คน ระหว่างวันที่ 5 – 6 มิ.ย. 2552



## 2.5 ส่งเสริมและพัฒนาภาคีภาคี และไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์

2.5.1 ส่งเสริมและพัฒนาภาคีภาคีและไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้างนำระบบทวิภาคีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ และส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง เป็นการป้องกันและลดปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน โดยได้ดำเนินการในสถานประกอบการ 14,776 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 94.11 จากเป้าหมาย 15,700 แห่ง สถานประกอบการที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน 75 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 45,475 คน สามารถไกล่เกลี่ยและยุติปัญหาข้อพิพาทแรงงาน 71 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 42,126 คน สถานประกอบการที่เกิดข้อขัดแย้งแรงงาน 125 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 68,788 คน ไกล่เกลี่ยและยุติข้อขัดแย้งแรงงานได้ 118 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 63,716 คน

2.5.2 ประกวดสถานประกอบการที่เด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2552 มีสถานประกอบการที่สมัครเข้าร่วมประกวดทั่วประเทศ จำนวน 538 แห่ง ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ (500 แห่ง) และผ่านเกณฑ์ได้รับรางวัลสถานประกอบการที่เด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2552 จำนวน 483 แห่ง ซึ่งกระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดพิธีมอบรางวัล เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2552 ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล โดยมีนายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) เป็นประธานในพิธี

## กลยุทธ์ที่ 3 สร้างหลักประกันทางสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน

### 3.1 การให้ความคุ้มครองประกันสังคมแก่ลูกจ้างผู้ประกันตน

ณ เดือนกันยายน 2552 มีแรงงานขึ้นทะเบียนเป็นลูกจ้าง ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม ดังนี้

3.1.1 ขึ้นทะเบียนเป็นลูกจ้างตามกฎหมายเงินทดแทน จำนวน 7.95 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 95.45 จากเป้าหมาย จำนวน 8.328 ล้านคน ลดลง 0.297 ล้านคน หรือลดลงร้อยละ 3.60 เมื่อเทียบกับเดือนกันยายน 2551 (8.246 ล้านคน) โดยได้รับเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนจากนายจ้างเป็นเงิน 2,960.05 ล้านบาท และจ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน จำนวน 153,175 ราย เป็นเงิน 1,596.19 ล้านบาท (ค่าทดแทน จำนวน 868.78 ล้านบาท ค่ารักษาพยาบาล จำนวน 709.99 ล้านบาท ค่าทำศพ จำนวน 12.46 ล้านบาท และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน จำนวน 4.96 ล้านบาท)

3.1.2 ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม จำนวน 9.270 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 97.68 จากเป้าหมาย จำนวน 9.490 ล้านคน ลดลง 0.11 ล้านคน หรือลดลงร้อยละ 1.17 เมื่อเทียบกับเดือนกันยายน 2551 (9.380 ล้านคน) โดยได้รับเงินสมทบกองทุนประกันสังคมจากนายจ้าง ผู้ประกันตน และรัฐบาล เป็นเงิน 102,912.84 ล้านบาท และจ่ายประโยชน์ทดแทนให้กับผู้ประกันตนที่มาใช้บริการกรณี เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน จำนวน 31 ล้านครั้ง เป็นเงิน 41,228 ล้านบาท (กรณีเจ็บป่วย จำนวน 20,798.75 ล้านบาท กรณีคลอดบุตร จำนวน 5,751.07 ล้านบาท กรณีสงเคราะห์บุตร จำนวน 5,683.08 ล้านบาท กรณีว่างงาน จำนวน 5,059.14 ล้านบาท กรณีชราภาพ จำนวน 2,640.30 ล้านบาท กรณีตาย จำนวน 1,033.17 ล้านบาท และกรณีทูพพลภาพ จำนวน 262.28 ล้านบาท)

3.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน เศรษฐกิจ สังคม เพื่อกำหนดนโยบายค่าจ้างอย่างต่อเนื่อง

3.2.1 การพิจารณาข้อเสนอการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ เพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองและหลักประกันทางรายได้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละจังหวัด โดยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาในประเด็นสำคัญ ดังนี้

- (1) ทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา
- (2) จัดทำข้อเสนอแนะการปรับค่าจ้าง ปี 2551 / 2552 แก่ภาคเอกชน
- (3) กรอบแนวทางการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2553

(4) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2552 ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างมีมติให้ชะลอการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2552 ออกไปก่อน โดยคณะกรรมการค่าจ้างจะได้เฝ้าระวังสถานการณ์เศรษฐกิจไทยและติดตามภาวะการครองชีพของผู้ใช้แรงงานอย่างใกล้ชิด เมื่อสถานการณ์เศรษฐกิจไทยดีขึ้นและการเมืองภายในประเทศมีความชัดเจน คณะกรรมการค่าจ้างจะได้มีการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2552 อีกครั้ง



3.2.2 การสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. 2552 เพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด โดยในปี 2552 ได้สำรวจแรงงานไร้ฝีมือใน 76 จังหวัด (รวมกรุงเทพมหานคร) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 23,110 คน พบว่า แรงงานไร้ฝีมือมีค่าจ้างต่อวันเฉลี่ยวันละ 178.58 บาท ในขณะที่มีค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตราค่าจ้างต่อวัน (ได้แก่ อาหาร เครื่องดื่ม ค่าเช่าที่อยู่อาศัย ค่าสาธารณูปโภค ค่ารักษาพยาบาลและยา ค่าใช้จ่ายส่วนตัว และค่ายานพาหนะ) เฉลี่ยอยู่ที่วันละ 172.31 บาท และมีค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามคุณภาพต่อวัน (ได้แก่ ค่าใช้จ่ายตามอัตราค่าจ้าง ค่าผ่อนชำระ ค่าทำบุญ ทอดกฐิน ทอดผ้าป่า ค่าใช้จ่ายเพื่อการบันเทิงและพักผ่อน) เฉลี่ยอยู่ที่วันละ 187.86 บาท และเมื่อจำแนกตามหมวด ค่าใช้จ่าย พบว่า อาหารมีสัดส่วนสูงสุดร้อยละ 32.8 ของค่าใช้จ่ายของแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งข้อมูลดังกล่าว คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัด 76 จังหวัด จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดในครั้งต่อไป

3.2.3 สัมมนาระดมความคิดเห็น เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 6 กลุ่ม สาขาอาชีพ ได้แก่ (1) ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ (2) ช่างเครื่องกล (3) ช่างอุตสาหกรรม (4) ภาคบริการ (5) ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ และ (6) ช่างก่อสร้าง ระหว่างวันที่ 3 มิถุนายน - 22 กรกฎาคม 2552 ผลการสัมมนาเพื่อใช้ประกอบการจัดทำอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

## กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การประกันสังคมและคุ้มครองแรงงานในระบบ และขยายการคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ

### 4.1 ยกสถานะกองทุนประกันสังคมเป็นนิติบุคคล

กระทรวงแรงงานโดยสำนักงานประกันสังคมได้นำเสนอเรื่องการจัดตั้งกองทุนประกันสังคม เป็นนิติบุคคลภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานประกันสังคมเพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบ ในหลักการให้แก่ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยจัดส่งเอกสารประกอบการพิจารณาไปยัง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี และนำเข้าที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2552 สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งเรื่องพิจารณาแก่ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้กองทุนประกันสังคมเป็นนิติบุคคล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเสนอขอรับเรื่องดังกล่าว ไปพิจารณาอีกครั้งและให้ความเห็นของกระทรวงการคลังไปประกอบการพิจารณาด้วย ซึ่งขณะนี้สำนักงาน ประกันสังคมได้นำเรื่องการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมเป็นนิติบุคคลภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ประกันสังคมรวมพิจารณาการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมเป็นองค์กรอิสระ

กระทรวงการคลังมีข้อสังเกตว่าการกำหนดให้กองทุนเป็นนิติบุคคลภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานประกันสังคมซึ่งเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน อาจทำให้ขาดความคล่องตัว ในการบริหารจัดการกองทุนอย่างแท้จริง และต่อมานายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ที่ นร 0503/14175 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2552 มอบหมายให้กระทรวงแรงงาน รับความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการ ประกันสังคมในเรื่องการให้สำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนที่เป็นอิสระมาพิจารณา และ นำเสนอคณะรัฐมนตรีภายใน 30 วัน ดังนั้น สำนักงานประกันสังคมจึงยกเลิกการดำเนินโครงการยกสถานะ

กองทุนประกันสังคมเป็นนิติบุคคล และเปลี่ยนมาเป็นการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ให้สำนักงานประกันสังคมเป็นองค์การมหาชนที่เป็นอิสระแทน ในการนี้ คณะทำงานกำหนดรูปแบบองค์กรที่เหมาะสม และได้ร่วมกันยกร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมแห่งชาติ พ.ศ. .... โดยกำหนดให้สำนักงานประกันสังคมเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคลไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น ซึ่งขณะนี้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้อนุมัติในหลักการให้นำร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมแห่งชาติ พ.ศ. .... เข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2552

**4.2 โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองให้คู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตน** เพื่อให้คู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตนที่ยังไม่มีหลักประกันการดำรงชีวิตใดๆ ให้ได้รับความคุ้มครองจากการประกันสังคม ซึ่งจะส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ประกันตน

การขยายความคุ้มครองประกันสังคมแก่คู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตน เป็นการดำเนินการตามนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิตด้านแรงงานของรัฐบาล โดยจะปฏิรูประบบประกันสังคมให้มีความเข้มแข็งมั่นคง ซึ่งการขยายความคุ้มครองดังกล่าวเป็นการออกเงินสมทบโดยรัฐบาลแต่เพียงฝ่ายเดียว กระทรวงแรงงานโดยสำนักงานประกันสังคมจึงได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนคู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตน ดังนี้

(1) ประมาณการจำนวนคู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตน ปี 2551

หน่วย : ล้านคน	
รายการ	จำนวน
1. จำนวนคู่สมรส (กรมการปกครอง)	2.88
2. จำนวนบุตร	3.00
2.1 บุตร (รับเงินสงเคราะห์บุตร อายุ 0-6 ปี)	1.30
2.2 บุตร (อายุมากกว่า 6 ปี คำนวณจากการใช้บริการกรณีคลอดบุตร)	1.70
รวมจำนวนคู่สมรสและบุตร	5.88
รวมจำนวนคู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตนคิดเป็น 63% ของผู้ประกันตนปี 2551	

(2) สถานะเงินกองทุนประกันสังคม 4 กรณี (กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย) มีเงินสะสมตั้งแต่ปี 2534-2551 ประมาณ 88,000 ล้านบาท อย่างไรก็ตาม เงินประโยชน์ทดแทนที่จ่ายจำนวนแต่ละปีของกองทุน 4 กรณี มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการปรับเพิ่มสิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ คาดการณ์ว่าประมาณการรายจ่ายปี 2552 จำนวน 31,110 ล้านบาท

(3) ค่าใช้จ่ายในการจ่ายสิทธิประโยชน์เงินกองทุนประกันสังคม รวม 4 กรณี ดังนี้

(3.1) เงินสมทบกองทุนประกันสังคมที่จัดเก็บจากนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละร้อยละ 1.5 ได้แบ่งการจ่ายประโยชน์ทดแทน 4 กรณี คือ

กรณีที่ได้รับประโยชน์ทดแทน	อัตราการแบ่งจ่ายประโยชน์ทดแทน
กรณีเจ็บป่วย	0.88
กรณีคลอดบุตร	0.12
กรณีทุพพลภาพ	0.44
กรณีตาย	0.06





(3.2) การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยประกอบด้วย ค่าบริการทางการแพทย์ ซึ่งแบ่งออกเป็นค่าบริการทางการแพทย์กรณีทั่วไป ได้แก่ ค่าเหมาจ่ายรายหัว ค่าภาระเสี่ยง เงินเพิ่ม ให้สถานพยาบาลตามอัตราการใช้บริการ และค่าบริการทางการแพทย์ กรณีพิเศษ ได้แก่ ค่าบริการทางการแพทย์ สำหรับการรักษายาบาลที่ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะทาง รวมทั้งค่าอวัยวะเทียม และเงินทดแทน การขาดรายได้กรณีเจ็บป่วย

(4) ในปี 2551 มีการรับเงินสมทบทั้ง 4 กรณี รวม 37,582.60 ล้านบาท และจ่ายประโยชน์ทดแทนจำนวน 25,530.69 ล้านบาท โดยจำแนก ดังนี้

กรณีที่ได้รับ ประโยชน์ทดแทน	การรับเงินสมทบและจ่ายประโยชน์ ปี 2551		ประมาณการ รายจ่ายปี 2552
	จำนวนการรับ เงินสมทบ	จำนวนการจ่าย ประโยชน์ทดแทน	
กรณีเจ็บป่วย	22,048.46 ล้านบาท	18,525.48 ล้านบาท	23,890 ล้านบาท
กรณีคลอดบุตร	3,006.61 ล้านบาท	5,741.83 ล้านบาท	5,640 ล้านบาท
กรณีทุพพลภาพ	11,024.23 ล้านบาท	253.63 ล้านบาท	340 ล้านบาท
กรณีตาย	1,503.30 ล้านบาท	1,009.75 ล้านบาท	1,240 ล้านบาท
รวม	37,582.60 ล้านบาท	25,530.69 ล้านบาท	31,110 ล้านบาท

(5) ประมาณการค่าใช้จ่ายปี 2552 สำหรับประโยชน์ทดแทนแก่คู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตน จำนวน 5.88 ล้านคน รวมค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 2,452 บาท/คน/ปี คิดเป็นค่าใช้จ่ายทั้งหมด 14,416 ล้านบาทคือ

ประโยชน์ทดแทน	ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย ในการจ่ายประโยชน์ทดแทน	ค่าใช้จ่ายทั้งหมด ในการจ่ายประโยชน์ทดแทน
สิทธิประโยชน์ประกันสังคมกรณีตาย ทุพพลภาพ และเงินทดแทน การขาดรายได้กรณีเจ็บป่วย (ยกเว้นกรณี คลอดบุตรและค่าบริการทางการแพทย์ กรณีเจ็บป่วย)	192 บาท/คน/ปี	1,127 ล้านบาท
ค่าบริการทางการแพทย์กรณีทั่วไป	2,046 บาท/คน/ปี	12,030 ล้านบาท
ค่าบริการทางการแพทย์กรณีพิเศษ	214 บาท/คน/ปี	1,259 ล้านบาท

(6) แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริการทางการแพทย์กรณีทั่วไป ดังนี้

(6.1) ปรับระบบการเข้ารับบริการ โดยขยายการเริ่มต้นเข้ารับบริการในสถานพยาบาลระดับปฐมภูมิให้มากกว่าปัจจุบันและเมื่อมีกรณีที่จำเป็นต้องรับบริการระดับที่สูงกว่าสถานพยาบาลระดับปฐมภูมิจะเป็นผู้ส่งต่อให้ผู้มีสิทธิได้รับการรักษายาบาลจากสถานพยาบาลคู่สัญญาหลัก และสถานพยาบาลระดับสูงต่อไป



(6.2) ปรับเกณฑ์มาตรฐานสถานพยาบาลคู่สัญญาหลักของประกันสังคม ให้ลดขนาดลงจาก 100 เตียง เพื่อเปิดโอกาสให้สถานพยาบาลขนาดกลางหรือขนาดเล็กเข้าสู่ระบบประกันสังคม ซึ่งจะเป็นการขยายจำนวนสถานพยาบาลคู่สัญญาหลักเพิ่มขึ้นให้รองรับจำนวนผู้ใช้บริการและครอบคลุมพื้นที่มากขึ้น

(6.3) ปรับระบบการจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้แก่สถานพยาบาล โดยแยกจ่าย ตามประเภทบริการผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในแทนระบบเหมาจ่ายรายหัวเฉลี่ยในภาพรวมปัจจุบัน

ทั้งนี้ คาดว่าจะสามารถปรับลดค่าใช้จ่ายได้ประมาณ 200 บาท/คน/ปี อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องให้สถานพยาบาลของรัฐบาลและสถานพยาบาลในการกำกับดูแลของรัฐ สนับสนุนการให้บริการแก่ผู้มีสิทธิในระบบประกันสังคมมากขึ้น โดยไม่จำกัดจำนวนผู้เลือกสถานพยาบาล และต้องมีการกำหนดพื้นที่รับผิดชอบในการให้บริการของสถานพยาบาล

(7) จากข้อมูลตามข้อ (1) - (6) พบว่า อัตราภาระค่าใช้จ่ายสำหรับประโยชน์ทดแทน 3 กรณี ที่จะจัดให้แก่คู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตนมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และคาดว่าจะเกิน 2,202 บาท/คน/ปี ซึ่งเป็นเงินเหมาจ่ายรายหัวที่รัฐบาลจ่ายให้กับกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งแม้ว่าจะปรับลดค่าใช้จ่ายแล้วยังสูงกว่าเล็กน้อย ดังนั้น หากมีการขยายความคุ้มครองประกันสังคมแก่ คู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตน สำนักงานประกันสังคมจำเป็นต้องได้รับจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล ไม่น้อยกว่างบเหมาจ่ายรายหัวที่รัฐบาลจ่ายให้กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติในแต่ละปี

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2552 ดังนี้

(1) อนุมัติในหลักการให้รัฐบาลเป็นผู้จ่ายเงินสมทบฝ่ายเดียวเป็นจำนวนไม่เกินกว่า “งบเหมาจ่ายรายหัว” ที่รัฐบาลจ่ายให้แก่กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายประโยชน์ ทดแทนให้แก่คู่สมรสและบุตร ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ และให้แจ้งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อประกอบการตรวจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่...) พ.ศ. ... ต่อไป

(2) อนุมัติให้ขยายระยะเวลาการบังคับใช้ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่...) พ.ศ. ... ที่อยู่ระหว่างการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ตามร่างมาตรา 2 จากเดิม “ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา” เป็น “ให้ใช้บังคับเมื่อ พ้นกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา” และให้แจ้งสำนักงานคณะกรรมการ กฤษฎีกา เพื่อประกอบการตรวจพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวต่อไป

(3) มอบให้กระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงแรงงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พิจารณาหาข้อสรุปเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการจ่ายสิทธิประโยชน์จากเงินกองทุนประกันสังคมในส่วนค่าบริการ การทางการแพทย์ทั่วไป และค่าบริการทางการแพทย์กรณีพิเศษของกระทรวงแรงงานกับค่าใช้จ่ายเหมาจ่าย รายหัวที่รัฐบาลจัดสรรให้กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติของกระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นอัตราที่เหมาะสม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตามความเห็นสำนักงานงบประมาณ

ความคืบหน้า ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

#### 4.3 โครงการการศึกษาเชิงลึกเรื่องแรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดย่อมและ ขนาดเล็ก

สำนักงานปลัดกระทรวง ได้จัดจ้างมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยเชิงลึก เรื่อง แรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดย่อมและขนาดเล็ก โดยมี วัตถุประสงค์



(1) เพื่อศึกษาลักษณะและแบบแผนการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการ ขนาดย่อมและขนาดเล็ก ในภูมิภาคและตามอุตสาหกรรมของประเทศไทยในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

- การจ้างงาน ขนาดเฉลี่ย และการเข้าออกงาน ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากรของแรงงานที่ใช้และการใช้แรงงาน สภาพการทำงาน สภาพการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงาน ชั่วโมงทำงาน รายได้/ค่าจ้าง จำแนกตามอุตสาหกรรมที่กำหนดไว้
- พฤติกรรมและพลวัตของสถานประกอบการ อาทิ ที่ตั้ง และการกระจายตัว การเข้าสู่กิจการ (New starts) การขยายกิจการ (Expansion ทั้งแนวดิ่งและแนวนอน) และการเลิกกิจการ (Closures)
- การเติบโตของสถานประกอบการขนาดย่อม และขนาดเล็ก จำแนกตามพื้นที่ และอุตสาหกรรม
- ปัญหาและอุปสรรคของการประกอบการขนาดย่อม และขนาดเล็กในแง่ของการจ้างงาน

(2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก

(3) เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อม และขนาดเล็ก

(4) เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก

จากการศึกษาพบว่า มีสถานประกอบการขนาดย่อม และขนาดเล็ก (MSEs) จำนวนมากที่ไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม และ/หรือไม่ได้จดทะเบียนพาณิชย์ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อสวัสดิการและหลักประกันของแรงงานในสถานประกอบการดังกล่าว เพราะไม่มีผู้คอยดูแลหลักประกันรายได้จากการทำงาน และการคุ้มครองอันตรายหรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งทำให้การติดตามดูแลสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานเป็นไปได้ยากเนื่องจากไม่มีข้อมูลหรือหลักแหล่งที่ชัดเจน หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องจึงควรพยายามผลักดันและส่งเสริมให้สถานประกอบการขนาดย่อม และขนาดเล็กเข้าสู่ระบบประกันสังคม จากผลการศึกษาพบว่าสาเหตุหนึ่งที่สถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม เนื่องจากขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากระบบประกันสังคม และไม่ทราบข้อกำหนดว่าสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องจดทะเบียนผู้ประกันตนกับสำนักงานประกันสังคม ดังนั้น สำนักงานประกันสังคมจึงควรมุ่งประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกแก่ผู้ประกอบการ เพื่อให้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับการเข้าสู่ระบบประกันสังคม ตลอดจนบทลงโทษทางกฎหมายหากไม่ดำเนินการตามพระราชบัญญัติ และจากการศึกษาพบว่า MSEs ส่วนใหญ่ประสบปัญหาการหาแรงงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากค่าจ้างและสวัสดิการที่ค่อนข้างน้อย เพราะไม่สามารถแข่งขันด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ตลอดจนชื่อเสียงของกิจการเมื่อเทียบกับกิจการที่มีขนาดใหญ่ ๆ ดังนั้น หน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางาน ควรให้ความช่วยเหลือ MSEs ในเรื่องการจัดหาแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรให้ความช่วยเหลือ MSEs ในด้านการพัฒนาสวัสดิการและสภาพการทำงานให้ทันสมัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

#### 4.4 พัฒนากฎหมาย

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการนำร่างกฎหมายที่ค้างการพิจารณาให้เข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้มีการประกาศใช้บังคับโดยเร็ว และปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติที่ปรับปรุงแก้ไขใหม่ซึ่งได้ประกาศใช้บังคับแล้ว เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติโดยเร็ว การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำกฎหมายที่สำคัญ ดังนี้

##### กฎหมายที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว

กฎหมาย	ประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา
1. กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2552	เล่ม 126 ตอน 44 ก. วันที่ 17 กรกฎาคม 2552
2. กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และ อัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพเป็นการเฉพาะ ในช่วงเวลาที่มีการลดอัตราเงินสมทบ พ.ศ. 2552	เล่ม 126 ตอน 44 วันที่ 17 กรกฎาคม 2552
3. กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทน ในกรณีว่างงานเฉพาะผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างในปี พ.ศ. 2552	เล่ม 126 ตอนที่ 39 ก วันที่ 15 มิถุนายน 2552

##### กฎหมายสำคัญที่อยู่ระหว่างดำเนินการ

###### กฎหมายสำคัญที่อยู่ระหว่างการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

1. ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....
2. ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ พ.ศ. ....
3. ร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน  
ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 พ.ศ. ...
4. ร่างพระราชบัญญัติการคืนความเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. ....

###### กฎหมายสำคัญที่อยู่ระหว่างส่งคณะกรรมการประสานงานด้านนิติบัญญัติพิจารณา ก่อนนำเสนอ สภาผู้แทนราษฎร

1. ร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ...

###### กฎหมายสำคัญที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร

1. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ....
2. ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ....

สำหรับการดำเนินงานตามแผนพัฒนากฎหมายของกระทรวงแรงงาน ปี 2552 คณะกรรมการพิจารณา ร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานได้พิจารณาร่างกฎหมายของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน  
จำนวนทั้งสิ้น 23 ฉบับ



## กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (ของโลกาภิวัตน์)

กระทรวงแรงงานได้จัดอบรมหลักสูตรการบริหารสหภาพแรงงานเบื้องต้นให้แก่กรรมการสหภาพแรงงานในกิจการเอกชนและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนจัดตั้งใหม่ และที่ได้รับการเลือกตั้งใหม่ รวมทั้งสมาชิกสหภาพแรงงานที่สนใจในการบริหารสหภาพแรงงาน จำนวน 5 รุ่น มีผู้ผ่านการอบรมจำนวน 302 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 100 และร้อยละ 107.9 จากเป้าหมาย จำนวน 5 รุ่น 280 คน ภายหลังผ่านการอบรมแล้ว กรรมการสหภาพแรงงานผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความรู้เรื่องหลักการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งจะทำให้การบริหารสหภาพแรงงานเป็นไปตามแนวทางที่ถูกต้องและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีส่วนช่วยลดข้อขัดแย้งอันเนื่องมาจากปัญหาด้านแรงงานภายในสถานประกอบกิจการ และเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการได้เป็นอย่างดี

## กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนามาตรฐานแรงงานไทยเพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า

กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) ในสถานประกอบกิจการส่งออกและที่เกี่ยวข้อง ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรอิสระ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง โดยได้ดำเนินการตรวจประเมินและติดตามเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 - 2546) ระดับสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 โดยได้ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาเข้าไปให้คำปรึกษาแนะนำ และพัฒนาระบบบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 - 2546) แก่สถานประกอบกิจการส่งออกและที่เกี่ยวข้องที่สมัครเข้าร่วมโครงการ จำนวน 130 แห่ง ซึ่งเป็นการดำเนินการครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการดำเนินงานดังกล่าวทำให้สถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมส่งออกและที่เกี่ยวข้องเกิดระบบการบริหารจัดการแรงงานที่สอดคล้องกับข้อกำหนด มรท. 8001 - 2546 และได้รับการยอมรับจากคู่ค้า เนื่องจากมีมาตรฐานเทียบเท่ามาตรฐานสากล ในขณะที่ผู้ใช้แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อันเป็นการเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันทางการค้าของสถานประกอบกิจการ

ในสถานประกอบกิจการ จำนวน 130 แห่ง ซึ่งมีสถานประกอบกิจการที่สามารถเสนอให้การรับรองได้ จำนวน 118 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 90.8 ของสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจประเมินทั้งหมด ทำให้มีลูกจ้างได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จำนวน 78,034 คน การดำเนินงานดังกล่าวก่อให้เกิดคุณค่าทั้งในเชิงสังคมและเศรษฐกิจแก่สถานประกอบกิจการและลูกจ้าง คือ ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองสภาพการจ้างและสภาพการทำงานตามกฎหมาย มีขวัญกำลังใจในการทำงาน การทำงานในสถานประกอบกิจการเกิดความร่วมมืออันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ช่วยควบคุมความสูญเสียในการผลิตเพิ่มผลผลิตของสถานประกอบกิจการ มีอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง และสถานประกอบกิจการได้นำไปรับรองไปแสดงต่อคู่ค้า เช่น Adidas, Gymboree, FIFA, Nike, Mark & Spencer, Sony Ericsson, Timberland, Toy R Us, Tesco, Walt Disney, Otto Versand, DKNY, PUMA เป็นต้น ทำให้ไม่พบประเด็นอุปสรรคทางการค้าเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน



## ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว



กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องได้ทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด การคุ้มครองสิทธิไม่แตกต่างจากแรงงานไทย

ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำเอาแรงงาน ขณะเดียวกันแรงงานเหล่านี้ได้รับ

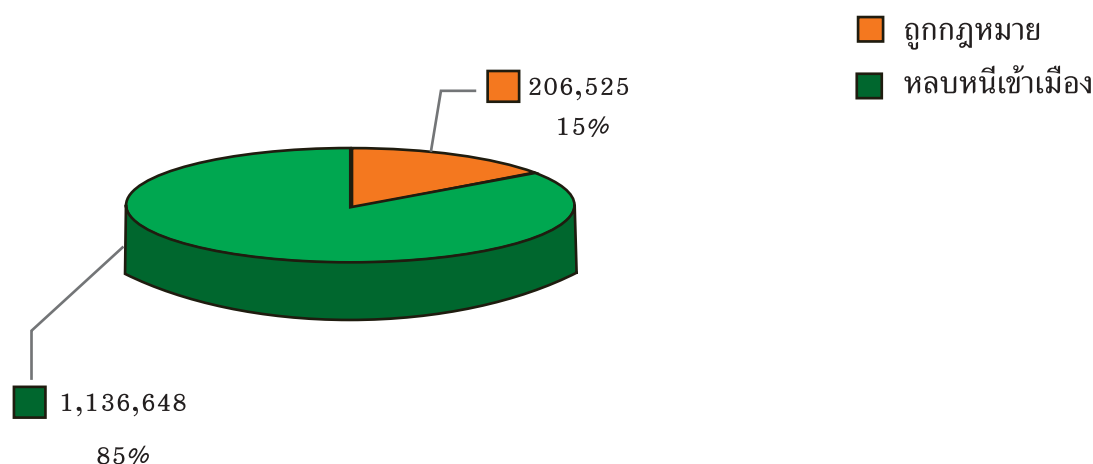


## กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

### 1. จัดระบบและควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าว

1.1 คนต่างด้าวได้รับการจัดระบบการทำงานโดยการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว จำนวน 1,343,173 คน คิดเป็นร้อยละ 251.72 จากเป้าหมาย จำนวน 533,600 คน โดยเป็นคนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย จำนวน 206,525 คน คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) จำนวน 1,136,648 คน

แผนภูมิแสดงการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว



1.2 ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว จำนวน 323,053 คน จากเป้าหมาย จำนวน 243,790 คน และตรวจสอบสถานประกอบการ จำนวน 96,533 แห่ง จากเป้าหมาย 37,330 แห่ง

1.3 การดำเนินการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชา ปี 2552

(1) การต่ออายุใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2550 มีแรงงานต่างด้าวในปี 2551 จำนวน 501,570 คน มาต่ออายุใบอนุญาตทำงานในปี 2552 จำนวน 382,541 คน (พม่า จำนวน 370,711 คน ลาว จำนวน 5,700 คน และกัมพูชา จำนวน 6,130 คน) แบ่งเป็นแรงงานต่างด้าวในระบบผ่อนผัน 4 กลุ่ม ดังนี้

แรงงานต่างด้าว (จำแนกตามกลุ่ม)	เดิม (คน)	ต่อใบอนุญาต	
		(คน)	(ร้อยละ)
1. กลุ่มใบอนุญาตหมดอายุ 20 มีนาคม 2552	88,787	61,543	69.32
2. กลุ่มใบอนุญาตหมดอายุ 28 กุมภาพันธ์ 2552	97,919	79,887	81.58
3. กลุ่มใบอนุญาตหมดอายุ 14 มีนาคม 2552	4,715	2,683	56.90
4. กลุ่มใบอนุญาตหมดอายุ 30 มิถุนายน 2552	310,149	238,428	76.88

(2) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่อยู่นอกระบบผ่อนผันซึ่งลักลอบทำงานอยู่ในประเทศ (ผู้ที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน) โดยไม่รวมบุตรและผู้ติดตามอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับสิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 ในกิจการต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) กิจการประมง 2) กิจการเกษตรและปศุสัตว์ 3) กิจการก่อสร้าง 4) กิจการต่อเนื่องประมงทะเล 5) ผู้รับใช้ในบ้าน และ 6) กิจการอื่น ๆ ที่จังหวัดเสนอตามที่จำเป็นและคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวเห็นชอบเป็นครั้งคราว



โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมดำเนินการ ดังนี้

1) การผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร ให้กระทรวงมหาดไทยใช้อำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ออกประกาศผ่อนผันให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่อยู่นอกระบบผ่อนผัน ซึ่งลักลอบทำงานอยู่ในประเทศ(ผู้ที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน) และมีผู้ประสงค์จะจ้างงาน โดยไม่รวมบุตรและผู้ติดตาม อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 โดยไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

2) การจัดทำทะเบียนราษฎรคนต่างด้าว ให้กรมการปกครองใช้อำนาจตามมาตรา 5 และมาตรา 8/2 แห่งพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติคนต่างด้าว โดยการรับรายงานตัวคนต่างด้าว จัดทำทะเบียนประวัติ ถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือ กำหนดเลขประจำตัว 13 หลัก และออกเอกสารรับรองรายการทะเบียนประวัติ (ท.ร. 38/1) ไม่รวมถึงบุตรและผู้ติดตาม โดยคนต่างด้าวต้องชำระค่าจัดทำทะเบียนตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

3) การตรวจสุขภาพและการทำประกันสุขภาพ ให้กระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแก่คนต่างด้าวที่จัดทำทะเบียนประวัติแล้ว โดยคนต่างด้าวชำระค่าตรวจสุขภาพ 600 บาท และค่าประกันสุขภาพ 1,300 บาท

4) การพิจารณาอนุญาตทำงาน ให้กรมการจัดหางานพิจารณาอนุญาตการทำงานให้กับคนต่างด้าวที่รายงานตัวจัดทำทะเบียนประวัติ และได้รับใบรับรองแพทย์แล้ว โดยคนต่างด้าวชำระค่ายื่นขอและค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

5) การจัดทำบัตรประจำตัวคนต่างด้าวและใบอนุญาตทำงาน ให้กรมการปกครองดำเนินการจัดพิมพ์บัตรประจำตัวบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย และใบอนุญาตทำงานให้กับคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานแล้ว โดยกำหนดสีบัตรใบอนุญาตทำงานในกิจการประมง กิจการต่อเนื่องประมงทะเล กิจการเกษตรและปศุสัตว์ กิจการก่อสร้าง และผู้รับใช้ในบ้าน ให้แตกต่างจากสีบัตรใบอนุญาตทำงานในกิจการอื่น





6) การสกัดกั้นการเข้ามาของคนต่างด้าว ให้กองบัญชาการกองทัพไทยดำเนินการป้องกันและสกัดกั้นและลักลอบเข้ามาของคนต่างด้าวรายใหม่ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินการจดทะเบียนคนต่างด้าว

7) การปราบปรามจับกุมดำเนินคดีคนต่างด้าว ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการปราบปรามจับกุมดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน นายจ้างผู้ให้ที่พักพิงคนต่างด้าวและนายจ้างที่จ้างคนต่างด้าวทำงานโดยผิดกฎหมาย

(3) ผลการดำเนินงาน (ข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม - 30 กันยายน 2552)

1) แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา มารายงานตัวเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติกับกรมการปกครอง จำนวน 1,054,261 คน (พม่า 785,017 คน ลาว 120,824 คน กัมพูชา 148,420 คน)

2) แรงงานต่างด้าวที่จัดทำทะเบียนประวัติแล้วยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานกับกรมการจัดหางาน จำนวน 717,807 คน (พม่า 531,995 คน ลาว 120,824 คน กัมพูชา 64,988 คน)

การที่คนต่างด้าวผิดกฎหมายมาต่ออายุใบอนุญาตทำงานต่ำกว่าเป้าหมาย เนื่องจาก

★ ปัญหาด้านการเมืองส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นนักลงทุน

★ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ราคาน้ำมันที่สูงขึ้นส่งผลกระทบต่อปัจจัยการผลิต ทำให้นายจ้างหลายรายต้องเลิกกิจการ นายจ้างจึงไม่พาคนต่างด้าวมาต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

★ ปัญหาความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความรุนแรงและมีลักษณะต่อเนื่องที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะยุติและเป็นปกติเมื่อใด ผู้ประกอบการไม่มีความแน่ใจในสถานการณ์ จึงไม่พาคนต่างด้าวมาต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

★ คนต่างด้าวมีการเปลี่ยนนายจ้างแล้วไม่มาแจ้งดำเนินการตามขั้นตอนทำให้ไม่สามารถมายื่นต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้

★ การที่นายจ้างต้องติดต่อหลายหน่วยงานทั้งของกรมการปกครอง กระทรวงสาธารณสุข และกรมการจัดหางาน ซึ่งมีหลายขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการใช้เวลานาน นายจ้างจึงพาคนต่างด้าวมาดำเนินการไม่ทันเวลา

ดังนั้น การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือและการสนับสนุนการดำเนินงานจากหน่วยงานในทุกระดับทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน





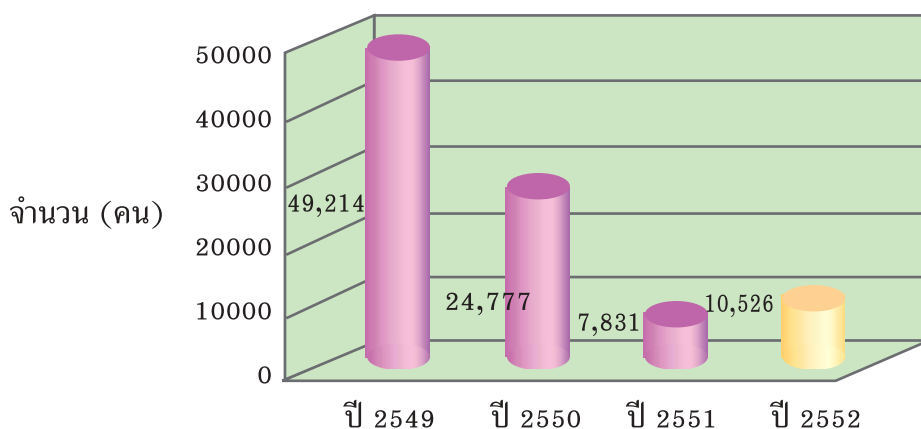
## 2. การพิสูจน์สัญชาติเพื่อเปลี่ยนสถานะแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย

แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติ ได้รับการตรวจลงตรา (วีซ่า) และได้รับใบอนุญาตทำงานในปีงบประมาณ 2552 จำนวน 10,526 คน จำแนกเป็นสัญชาติพม่า จำนวน 1,478 คน ลาว จำนวน 2,104 คน สัญชาติกัมพูชา 6,944 คน จากเป้าหมาย 501,570 คน

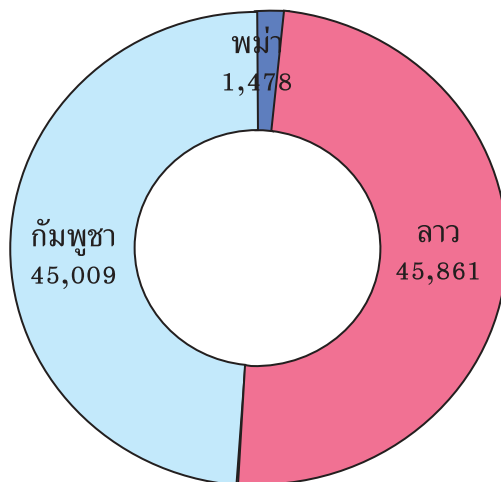
### แผนภูมิจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติและใบอนุญาตทำงาน

ปี 2549 - ปี 2552

จำแนกตามปี



### แรงงานต่างด้าว ปี 2552 จำแนกตามสัญชาติ

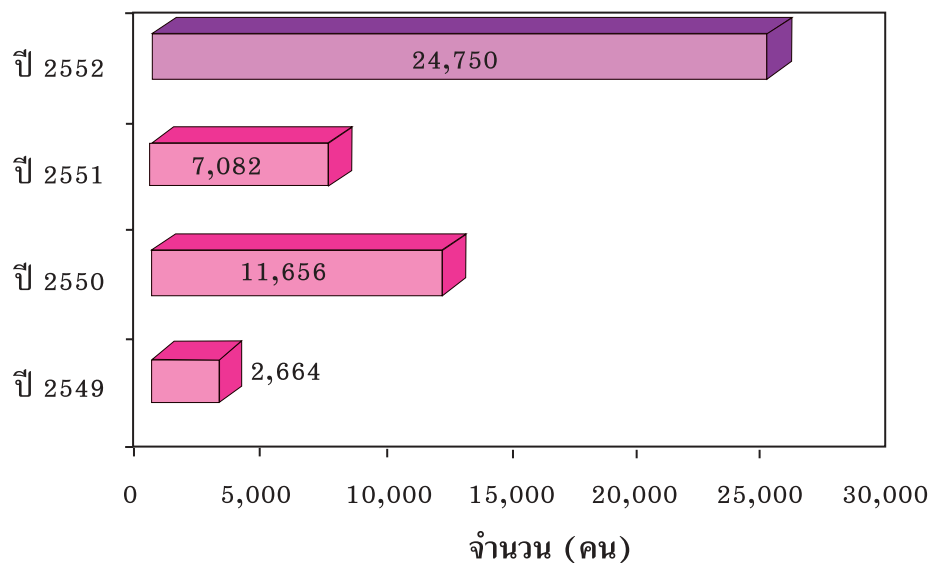


นอกจากนี้ได้เปิดพิสูจน์สัญชาติแรงงานลาวและพม่า เพื่อออกหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2551 - 28 กุมภาพันธ์ 2552 ด้วยแล้ว

**3. การนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมาย** (ลาว และกัมพูชา) เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงที่รัฐบาลไทยได้ร่วมลงนามในบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (Memorandum of Understanding : MOU) กับประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ในปีงบประมาณ 2552 จำนวน 24,750 คน จำแนกเป็นสัญชาติลาว จำนวน 9,654 คน สัญชาติกัมพูชา จำนวน 15,096 คน



## จำนวนแรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาและใบอนุญาตทำงาน ปี 2549 - ปี 2552



การประชุมเจรจากับประเทศคู่ภาคี (พม่า ลาว และกัมพูชา) เพื่อให้เข้ามาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งทางการไทยผ่อนผันให้อยู่ต่อและทำงานได้เพื่อเปลี่ยนสถานะให้เป็นแรงงานที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายในกิจการที่ขาดแคลนแรงงานไทย โดยกำหนดให้มีขั้นตอนการจ้างงานที่เหมาะสม มีขบวนการส่งกลับแรงงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นการคุ้มครองแรงงาน และป้องกันไม่ให้มีการข้ามแดนโดยมิชอบด้วยกฎหมาย การค้าแรงงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และการจ้างแรงงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

### 4. การประชุมเจรจาด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (MOU) กับประเทศคู่ภาคี

4.1 ประเทศพม่า กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดประชุมกับทางการพม่า ครั้งที่ 6 ระหว่างวันที่ 19 - 20 พฤษภาคม 2552 ณ เมืองเนปิดอร์ สหภาพพม่า โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- ฝ่ายพม่าขอให้ฝ่ายไทยตรวจลงตราประเภทชั่วคราวเพื่อการทำงาน (Non Immigrant L-A) ให้แก่แรงงานพม่าที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติไปแล้ว จำนวน 3,160 คน
- ฝ่ายพม่าแจ้งว่าศูนย์พิสูจน์สัญชาติฯ สามารถออกหนังสือเดินทางชั่วคราวได้วันละ 200 เล่ม หากมีความจำเป็นจะต้องออกหนังสือเดินทางมากขึ้น ก็มีความพร้อมที่จะเพิ่มเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ซึ่งฝ่ายไทยตกลงว่าจะได้จัดอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามที่ฝ่ายพม่าแจ้งไว้
- ฝ่ายพม่าขอให้ฝ่ายไทยยืนยันความต้องการนำเข้าแรงงานใหม่ตามโครงการนำร่องจำนวน 10,420 คน ซึ่งฝ่ายไทยจะแจ้งความต้องการที่แท้จริงให้ทราบอีกครั้ง หลังจากที่ได้สอบถามความต้องการดังกล่าวจากนายจ้างอีกครั้งหนึ่ง
- ฝ่ายพม่าแจ้งว่าการออกหนังสือเดินทางชั่วคราวแก่แรงงานพม่าในกระบวนการพิสูจน์สัญชาติสามารถดำเนินการได้ใน 2 สัปดาห์ หลังจากฝ่ายไทยได้ดำเนินการออกกฎ ระเบียบต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว

4.2 ประเทศลาว กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางานเป็นเจ้าภาพจัดประชุมว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานไทย - ลาว ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ครั้งที่ 6 ระหว่างวันที่ 9 - 11 กันยายน 2552 ณ จังหวัดนครพนม ผลการประชุมสรุปได้ ดังนี้

- เห็นชอบให้มีการพิสูจน์สัญชาติแรงงานลาวที่เหลือ และให้ดำเนินการในเรื่องการส่งเสริมการทำงานในลักษณะไป - กลับ หรือตามฤดูกาล โดยให้ประชุมคณะทำงานด้านวิชาการไทย - ลาว เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

- เห็นควรให้แก้ไขปัญหาคอขวดระหว่างบริษัทจัดหางานลาวกับนายจ้างไทย โดยให้แจ้งข้อมูลข่าวสาร กฎ ระเบียบ รวมทั้งการต่อสัญญาการจ้างให้แก่บริษัทจัดหางานลาวและนายจ้างไทย ทราบและปฏิบัติ

- ให้มีความร่วมมือเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับการคุ้มครองแรงงาน การจัดหางานและการส่งออกแรงงานไปต่างประเทศ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานร่วมกันในรูปแบบการฝึกอบรม การทัศนศึกษา การแลกเปลี่ยนการเยือน และการจัดประชุมร่วมกันเป็นระยะ

- เห็นชอบให้นายจ้างไทยออกหนังสือรับรองการผ่านงานให้แก่แรงงานลาว

- เห็นชอบให้มีการจัดประชุมระดับรัฐมนตรีอย่างน้อยสองปีต่อครั้ง และการประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสปีละครั้งหรือมากกว่านั้น

- ทางลาวยินยอรับเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมร่วมไทย - ลาว ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ครั้งที่ 7 ที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจะแจ้งวัน เวลา และสถานที่ให้ทราบผ่านช่องทางการทูตต่อไป

4.3 ประเทศกัมพูชา ในช่วงระยะเวลา 1 ตุลาคม - 30 กันยายน 2552 ไม่มีการประชุมระหว่างทางการไทยกับทางการกัมพูชา แต่ทั้งนี้ฝ่ายกัมพูชายังคงดำเนินการตามขั้นตอนที่ได้หารือร่วมกัน ดังนี้

- เข้ามาพิสูจน์สัญชาติและออกเอกสารรับรองบุคคล (C.I.) ให้แก่แรงงานกัมพูชาจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ ทางทางการกัมพูชาได้ขอให้ฝ่ายไทยประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างพาแรงงานมาพิสูจน์สัญชาติอย่างทั่วถึง

- การส่งกลับแรงงานกัมพูชา ทั้งสองฝ่ายเห็นชอบให้จัดตั้งคณะทำงานร่วมกันกำหนดแนวทางการส่งกลับแรงงานกัมพูชา และแลกเปลี่ยนข้อมูล กำหนดขั้นตอน ความสามารถในการรับ - ส่ง สถานที่รองรับการส่งกลับ หน่วยงานที่จะรับดำเนินการ รวมทั้งระยะเวลา เอกสาร และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ เพื่อกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้อง

- การจัดระบบการจ้างลักษณะไป - กลับ และการเข้ามาทำงานตามฤดูกาลบริเวณชายแดน ทั้งสองฝ่ายเห็นชอบให้จัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อกำหนดรายละเอียด ขั้นตอนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และจัดทำข้อตกลงระหว่างรัฐบาลของสองประเทศเกี่ยวกับการข้ามแดนเพื่อเข้ามาทำงานลักษณะไป - กลับ หรือเข้ามาทำงานตามฤดูกาลบริเวณชายแดน

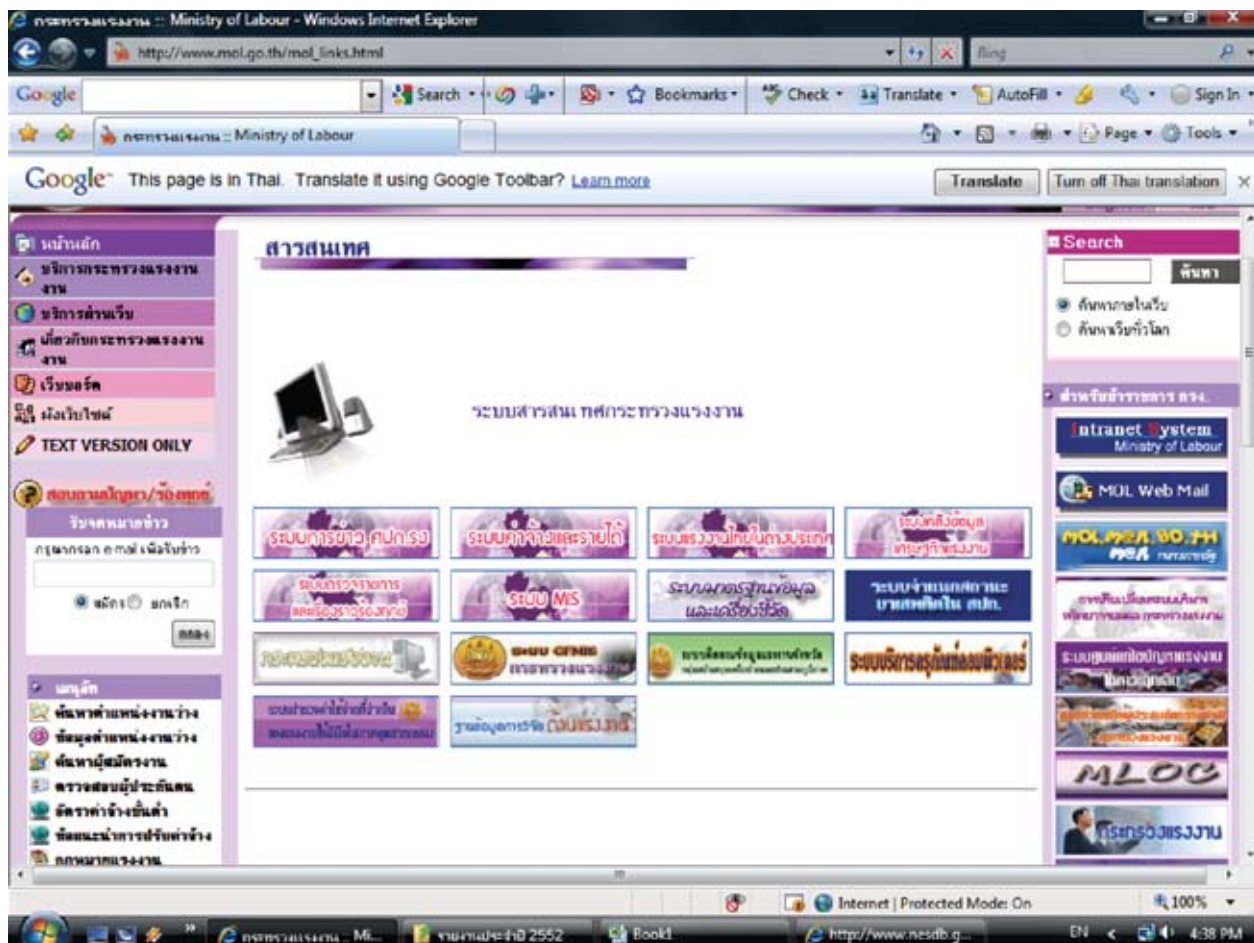
### แนวทางการดำเนินงานในระยะต่อไป

1. ดำเนินการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบโดยมีเป้าหมายสุดท้าย คือ “การใช้แรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมาย” โดยการปรับเปลี่ยนสถานะแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวให้เป็นผู้เข้าเมืองถูกกฎหมายโดยให้ประเทศต้นทางพิสูจน์สัญชาติ

2. เร่งรัดการพิสูจน์สัญชาติแรงงานสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ให้เสร็จตามกำหนด โดยจะลดค่าธรรมเนียมตรวจลงตราและขั้นตอนการดำเนินการให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่กระบวนการจัดระบบมากที่สุด



## ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านแรงงาน



กระทรวงแรงงานเร่งดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารจัดการฐานข้อมูลและเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาประสานความร่วมมือการได้มาและการใช้ข้อมูลร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจด้านสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน



## กลยุทธ์ที่ 1 การตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ

**1.1 ปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูล** จำนวน 4 ระบบ ให้เป็นปัจจุบัน ได้แก่ ระบบมาตรฐานข้อมูลและเครื่องชี้วัด ระบบคลังข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน ระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน และระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC)

**1.2 โครงการมาตรฐานข้อมูลด้านแรงงาน** โดยการศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเชื่อมโยงข้อมูลของกระทรวงแรงงานในปัจจุบัน ออกแบบและพัฒนามาตรฐานข้อมูลด้านแรงงานตามกรอบแนวทางมาตรฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลแห่งชาติ (TH e-GIF) พร้อมทั้งทดสอบแบบการทำงานในการเชื่อมโยงข้อมูลและฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในมาตรฐานข้อมูลด้านแรงงาน ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการออกแบบและพัฒนากระบวนการมาตรฐานข้อมูลด้านแรงงานตามกรอบแนวทางมาตรฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลแห่งชาติ (TH e-GIF) ซึ่งเป็นการบูรณาการ / เชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน

### 1.3 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานและการจัดทำแผนกำลังคนในระดับจังหวัด

สำนักงานปลัดกระทรวง ได้จัดจ้างมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) เป็นที่ปรึกษาโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานและการจัดทำแผนกำลังคนในระดับจังหวัด ซึ่งเป็นโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่องจากโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานในระดับจังหวัดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยมีวัตถุประสงค์

(1) เพื่อให้ศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัดมีการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสถานการณ์และกิจกรรมด้านแรงงานได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นระบบ สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และการจัดทำรายงานและแผนกำลังคนของจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) เพื่อให้บุคลากรของศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัดมีความรู้ ความสามารถในการสำรวจ จัดเก็บ ตรวจสอบ ประเมินผล วิเคราะห์ และเสนอรายงานสถานการณ์แรงงานและแผนกำลังคนที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารแรงงานจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่ได้พัฒนาใช้ในการปฏิบัติงานด้านข้อมูลแรงงาน

(3) เพื่อให้ศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัดมีระบบ (ซอฟต์แวร์) ในการจัดเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูล จัดทำรายงานข้อมูล เผยแพร่ข้อมูล ให้ผู้ใช้ข้อมูลทุกประเภทปฏิบัติงานได้ตามต้องการ

(4) เพื่อสร้างเครือข่ายข้อมูลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานและกิจกรรมตลอดจนสถานการณ์แรงงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่จังหวัดและส่วนกลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

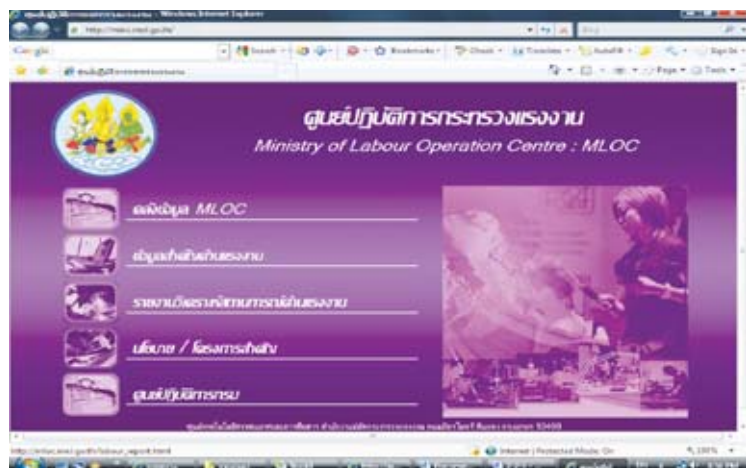
การพัฒนาระบบซอฟต์แวร์วิเคราะห์ผลการสำรวจอุปสงค์และอุปทานแรงงานและการพยากรณ์ความต้องการแรงงานในอนาคตภายใต้โครงการดังกล่าว ได้ติดตั้งซอฟต์แวร์บนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและเปิดใช้งานผ่าน URL <http://manpower.mol.go.th> ซึ่งภายหลังการเปิดใช้งานระบบทั้งหมด มีการบันทึกข้อมูลผลการสำรวจในรอบปี 2550 - 2551 โดยแบ่งเป็น ข้อมูลผลการสำรวจอุปสงค์ทั้งสิ้น 32,599 ตัวอย่าง และข้อมูลผลการสำรวจอุปทาน 6,397 ตัวอย่าง จากผลการสำรวจทำให้ทราบผลการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนโดยรวมว่าในช่วงปี 2551 - 2559 มีความต้องการกำลังคนโดยรวมมีอัตราเฉลี่ยเพิ่มขึ้น



ร้อยละ 0.91 ต่อปี สาขาหลักที่มีการจ้างงานมากที่สุด คือ ภาคบริการ รองลงมาได้แก่ ภาคเกษตรกรรม และ ภาคอุตสาหกรรม ตามลำดับ อย่างไรก็ตามอัตราการเติบโตของจำนวนการจ้างงานโดยรวมในภาคเกษตรกรรม มีแนวโน้มลดลง ในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.71 ต่อปี ขณะที่ภาคบริการมีการจ้างงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.87 ต่อปี และภาคอุตสาหกรรมมีจำนวนการจ้างงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.36 ต่อปี และเมื่อจำแนกการคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมตามระดับการศึกษาพบว่าในทุกปี คาดประมาณ (ปี 2551 - 2559) มีจำนวนการจ้างงานในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามากที่สุด คิดเป็น สัดส่วนต่อจำนวนการจ้างงานรวมโดยเฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ 59.61 รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 14.05) และปริญญาตรีและสูงกว่า (ร้อยละ 10.46)

## กลยุทธ์ที่ 2 การบูรณาการข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์นโยบายและยุทธศาสตร์ โดยการพัฒนาและบริหารข้อมูลด้านแรงงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

**2.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัด (PLOC) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลกับศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC) เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงมีข้อมูลด้านแรงงานที่สำคัญ ๆ ใช้ในการบริหารราชการและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และทันสมัย และเพื่อให้ระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC) มีข้อมูลรายงานจังหวัดทั้ง 75 จังหวัดทั่วประเทศ ในลักษณะระบบเดียวเบ็ดเสร็จ ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการ**



**2.2 จัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกกระบบระยะที่ 2** เป็นการจ้างที่ปรึกษาศึกษาระบบฐานข้อมูล วิเคราะห์ ออกแบบ และจัดทำระบบมาตรฐานข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานนอกกระบบกับ 8 หน่วยงาน ได้แก่ (1) กรมการจัดหางาน (2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (3) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (4) สำนักงานประกันสังคม (5) สำนักงานสถิติแห่งชาติ (6) กระทรวงมหาดไทย (กรมการพัฒนาชุมชน) และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2 หน่วยงาน คือ (7) กรมส่งเสริมการเกษตร และ (8) สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำมาตรฐานข้อมูลแรงงานนอกกระบบของกระทรวงแรงงาน สำหรับเป็นฐานข้อมูลกลาง ออกแบบฐานข้อมูลแรงงานนอกกระบบให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ตามมาตรฐานแรงงานเพื่อนำไปสู่การจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกกระบบของกระทรวงแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยเร็วต่อไป

**2.3 จัดทำข้อเสนอแนะด้านนโยบายและยุทธศาสตร์** เสนอผู้บริหารกระทรวงแรงงาน จำนวน 12 เรื่อง

## ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวง แรงงานให้มีความเป็นเลิศ



กระทรวงแรงงานได้ปรับโครงสร้างกระทรวงให้สอดคล้องกับภารกิจที่ปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาปรับปรุงความสามารถโดยการพัฒนาระบบ HR Scorecard มาใช้กับการยกระดับความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคลากรสอดคล้องกับภารกิจของกระทรวง มีระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถให้บุคคลภายนอกหรือหน่วยงานอื่นได้รับประโยชน์จาก ICT ของกระทรวงแรงงานได้ นอกจากนี้มีการเสริมสร้างธรรมาภิบาลเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบการทำงานของข้าราชการ ตลอดจนสนับสนุนประชาชนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ มีแผนแม่บทในการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานของกระทรวงทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบเพื่อนำผลไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น





## กลยุทธ์ เสริมสร้างกลไกในการประสานความร่วมมือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

### 1. ความร่วมมือกิจกรรมของสมาคมประกันสังคมอาเซียน (ASSA)

การเป็นสมาชิกสมาคม ASSA เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กระทรวงแรงงานโดยสำนักงานประกันสังคมมีโอกาสเผยแพร่ผลการดำเนินงานประกันสังคมของประเทศไทยต่อประเทศสมาชิกในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อมูลสถิติ และข่าวสารการประกันสังคมในรูปของเอกสารวิชาการโดยจัดทำวารสาร ASSA NEWS ปีละ 2 ฉบับ และได้จัดทำ WEB SITE ซึ่งบรรจุข้อมูลขององค์กรสมาชิกเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและบทความ GOOD PRACTICES ของแต่ละประเทศ บทบาทของสำนักงานประกันสังคมในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกทำให้ทราบถึงความก้าวหน้าของสถาบันประกันสังคมประเทศต่าง ๆ รวมทั้ง นำแนวคิดและประสบการณ์ที่หลากหลายมาพัฒนางานประกันสังคม อีกทั้งได้เรียนรู้ในเรื่องวิชาการของการประกันสังคมสาขาต่างๆ ในการประชุมสัมมนาก่อนการประชุมคณะกรรมการบริหารสมาคม ASSA นอกจากนี้ สำนักงานประกันสังคมได้แสดงบทบาทในการเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมเมื่อถึงวาระ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานประกันสังคมในการเป็นผู้นำการจัดประชุมในระดับภูมิภาคอาเซียน

2. ความร่วมมือกิจกรรมของสมาคมประกันสังคมระหว่างประเทศ เป็นการร่วมมือกันในระดับนานาชาติในการสนับสนุนและ พัฒนาการประกันสังคมทั่วโลก รวมทั้งการพัฒนาในด้านการบริหารและด้านวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมของประชากรบนพื้นฐานของความถูกต้องทางสังคม

#### ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(1) เข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการสำหรับนักคณิตศาสตร์ประกันภัยและเจ้าหน้าที่สถิติ ณ สาธารณรัฐไชปรัส ระหว่างวันที่ 28 ตุลาคม - 2 พฤศจิกายน 2551 ตลอดจนแปล เรียบเรียงและจัดพิมพ์หนังสือสรุปผลการประชุมสัมมนาทางวิชาการสำหรับนักคณิตศาสตร์ประกันภัยและเจ้าหน้าที่สถิติ ณ สาธารณรัฐไชปรัส และข้อมูลการประกันสังคมของสาธารณรัฐไชปรัส

(2) เข้าร่วมประชุมวิชาการนานาชาติของสมาคม ISSA ด้านคณิตศาสตร์ประกันภัยและเจ้าหน้าที่สถิติ ครั้งที่ 16 (16<sup>th</sup> International Conference of Social Security Actuaries and Statisticians) ณ เมืองออกตาวา ประเทศแคนาดา ระหว่างวันที่ 12 - 20 กันยายน 2552

(3) เข้าร่วมประชุมระหว่างประเทศของสมาคม ISSA เรื่องการเก็บเงินสมทบ และการยินยอมจ่ายเงินสมทบ ณ เมือง มอนเตวิเดโอ สาธารณรัฐอุรุกวัย ระหว่างวันที่ 25 กันยายน-3 ตุลาคม 2552

(4) เข้าร่วมประชุมระหว่างประเทศของสมาคม ISSA เรื่องบำนาญ ณ กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส ระหว่างวันที่ 28 กันยายน - 4 ตุลาคม 2552

3. ข้อตกลงคุ้มครองสิทธิประกันสังคมระหว่างไทยและเนเธอร์แลนด์ เพื่อให้ความร่วมมือด้านการประกันสังคมระหว่างประเทศเกี่ยวกับกระบวนการในการตรวจสอบเอกสารและรับรองบุคคลผู้มีสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนจากสถาบันประกันสังคมแห่งชาติเนเธอร์แลนด์ ซึ่งพำนักอยู่ในประเทศไทย ในกรณีต่าง ๆ เช่น กรณีบำนาญ กรณีผู้อยู่ในอุปการะ



ผลการดำเนินงานตามความตกลงระหว่างประเทศไทยกับประเทศเนเธอร์แลนด์ด้านการประกันสังคม ดังนี้

(1) จัดส่งเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ จำนวน 2 ราย เข้าร่วมอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่จากสถาบันประกันสังคมแห่งชาติเนเธอร์แลนด์ (Social Verzekeringsbank : SVB) ในการสำรวจข้อมูลผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน ณ จังหวัดเชียงใหม่ และพัทยา จังหวัดชลบุรี ระหว่างวันที่ 3 - 13 กุมภาพันธ์ 2552 และการให้ความร่วมมือตรวจสอบสิทธิชาวเนเธอร์แลนด์ในประเทศไทย

(2) ทำหนังสือชักชวนแนวปฏิบัติในการให้ความร่วมมือตามความตกลงด้านการประกันสังคมระหว่างประเทศไทยและเนเธอร์แลนด์ แจ้งให้สำนักงานประกันสังคมจังหวัดและเขตพื้นที่ทั่วประเทศดำเนินการ

(3) ดำเนินการให้ความรู้ด้านการประกันสังคมกรณีบำนาญและแนวทางการดำเนินงานให้การตรวจสอบเอกสารและรับรองบุคคลผู้มีสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนจากสถาบันประกันสังคมแห่งชาติ

#### 4. การดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

**4.1 ประชุมสมัชชาสามัญประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO : International Labour Organisation สมัยที่ 98** ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ระหว่างวันที่ 9 - 15 มิถุนายน 2552 ร่วมกับสมาชิก 182 ประเทศ และกล่าวปราศรัยต่อที่ประชุมใหญ่ในวันที่ 11 มิถุนายน 2552

การประชุมสมัชชาสามัญประจำปี ILC : International Labour Conference ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปีนี้ได้นำเสนอรายงานประเทศรวมทั้งรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ตลอดจนข้อร้องเรียนในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับการกระทำของรัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อนำไปสู่ขบวนการแสวงหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงาน

สำหรับประเด็นนำเสนอในรายงานของประเทศไทยที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้นำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่นั้น ได้กล่าวถึงความพยายามและมาตรการสำคัญของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาวิกฤตของประเทศ ให้ก้าวสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามนโยบายการสร้างงานที่มีคุณค่า

นอกจากนี้ยังกล่าวถึงความเร่งด่วนในการสร้างความเชื่อมั่นภายในประเทศ ด้วยงบประมาณ 280,000 ล้านบาท ตามมาตรการฟื้นฟูและกระตุ้นเศรษฐกิจ เพื่อมุ่งช่วยเหลือไปถึงกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและยากจนที่สุดในสังคม ให้เป็นเสมือนเครือข่ายคุ้มครองทางสังคมที่คอยรองรับประชาชนมิให้ได้รับผลกระทบที่เดือดร้อนและรุนแรง

ส่วนมาตรการหลัก 18 ประการ รัฐบาลได้จัดทำด้วยความโปร่งใสเพื่อตอบสนองความต้องการโดยรวมทั้งประเทศ และทุกภาคส่วนของสังคม ตั้งแต่ผู้มีรายได้น้อย ผู้ที่อยู่ในชนบท ผู้สูงอายุ รวมถึงเยาวชนในสถานศึกษา และได้ดำเนินการโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นแนวทาง พร้อมกับรัฐบาลได้จัดตั้งกองทุนชุมชนพอเพียงจัดสรรให้แก่หมู่บ้าน 80,000 แห่งทั่วประเทศ เพื่อให้สมาชิกในชุมชนจัดทำโครงการเพื่อฟื้นฟูและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนรวมทั้งการสร้างงานในชุมชน ในส่วนของกลุ่มผู้สูงอายุและผู้ที่พ้นจากการทำงานเพื่อให้มีรายได้ในการดำรงชีพนอกเหนือจากสวัสดิการทางสังคมอื่นที่รัฐบาลจัดสรรให้รัฐบาลได้จ่ายเงินสงเคราะห์รายเดือนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการยังชีพและบรรเทาความเดือดร้อน รวมทั้งจัดการศึกษาฟรี 15 ปี เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันและเพิ่มศักยภาพให้กับเยาวชนในวัยเรียน การคุ้มครองสิทธิผู้ใช้แรงงานและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแม่และเด็ก



โดยจัดโครงการมูมนมแม่ในสถานประกอบกิจการ และจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กสิทธิในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้แม่และลูกได้ใกล้ชิดกัน นโยบายสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีระหว่างประเทศในระยะยาว ได้แก่ การสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001 - 2546 หรือที่เรียกว่า การทำงานบนพื้นฐานความรับผิดชอบทางสังคม CSR : Corporate Social Responsibility ปัจจุบันมีภาคเอกชนจำนวนมากที่เข้าร่วมโครงการโดยสมัครใจ และมีผลการดำเนินงานที่ดีทั้งด้านการประกอบธุรกิจและการตอบสนองทางสังคม โดยทั้งหมดมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การสร้างเครือข่ายทางสังคมที่มั่นคงอย่างยั่งยืนให้กับประชาชนทุกกลุ่มในสังคมไทย ทั้งนี้เพื่อมิให้ประชาชนต้องได้รับผลกระทบที่รุนแรงในยามที่เกิดวิกฤตทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

สำหรับความร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกแรกเริ่ม โดยกระทรวงแรงงานได้ร่วมจัดงานฉลองครบ 90 ปี ของการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2552 รวมทั้งยังได้สนับสนุนกิจกรรมสำคัญหลายประการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนตามนโยบายหลักว่าด้วยงานที่มีคุณค่า Decent Work for all ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ขณะนี้ประเทศไทยกำลังจัดทำแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่า TDWCP : Thailand Decent Work Country Programme และคาดว่าจะประกาศใช้แผนงานฉบับดังกล่าวได้ภายในสิ้นปีนี้

นอกเหนือจากการเข้าร่วมประชุมและกล่าวถ้อยแถลงต่อที่ประชุมใหญ่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานยังมีการกำหนดการประชุมหารือกับผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในประเด็นความร่วมมือด้านแรงงาน ตลอดจนหารือกับรัฐมนตรีแรงงานในกลุ่มอาเซียน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านแรงงานกับกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มประเทศสหภาพยุโรป กลุ่มประเทศ ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด กลุ่มประเทศอิสลาม เป็นต้น

#### 4.2 ประชุมคณะประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 304

ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ (The 304<sup>th</sup> Session of ILO Governing Body) ระหว่างวันที่ 7 - 24 มีนาคม 2552

การประชุม GB สมัยที่ 304 ประกอบด้วยการประชุมคณะกรรมการคณะอนุกรรมการและคณะทำงานต่างๆ ภายใต้คณะประศาสน์การ สมัยที่ 304 รวม 8 คณะ ระหว่างวันที่ 5 - 23 มีนาคม 2552 และการประชุม GB เต็มคณะ ระหว่างวันที่ 24 - 27 มีนาคม 2552 และการประชุมกลุ่มภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก (Asia and Pacific Group : ASPAG) ในช่วงเช้าของทุกวัน รวมทั้งการประชุมกลุ่มผู้แทนฝ่ายรัฐบาล (Government Group : GG) ในวันที่ 9 และ 24 มีนาคม 2552 สรุปผลการประชุม ดังนี้

(1) การบรรยายพิเศษ (Special Sitting) ของศาสตราจารย์ Joseph Stiglitz นักเศรษฐศาสตร์ที่ได้รับรางวัล Nobel Prize ด้าน Economics Science เมื่อปี 2544 และเป็นผู้ได้รับมอบรางวัลงานวิจัยดีเด่นเรื่อง งานที่มีคุณค่าสำหรับปี 2551 (2008 ILO Decent Work Research Prize) ซึ่งตัดสินโดยที่ประชุมใหญ่ ILC สมัยที่ 97 (มิถุนายน 2551)

(2) การรับรองรายงานการประชุมคณะประศาสน์การ สมัยที่ 303 (Approval of the Minutes of the 303<sup>rd</sup> Session of the Governing Body)

(3) การกำหนดวัน สถานที่ และวาระสำหรับการประชุมใหญ่ ILO สมัยที่ 99 ปี 2553 และสมัยที่ 100 ปี 2554

(4) รายงานประจำปีภายใต้การติดตามผลการปฏิบัติตามปฏิญญาของ ILO ว่าด้วยหลักการขั้นพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน (Annual reports under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

(5) รายงานการประชุมไตรภาคีระดับสูงว่าด้วยวิกฤตเศรษฐกิจและการคลังของโลกปัจจุบัน (Report on the High-level Tripartite Meeting on the Current Global Financial and Economic Crisis)

(6) รายงานความคืบหน้าที่เกี่ยวข้องกับข้อสังเกตที่มีต่อรัฐบาลพม่าในกรณีอนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ (Developments concerning the question of the observance by the Government of Myanmar of the Forced Labour Convention, 1930 : No. 29 )

(7) รายงานของคณะกรรมการ อนุกรรมการ และคณะทำงานต่าง ๆ ภายใต้คณะประสานงาน คือ รายงานของคณะกรรมการเสรีภาพในการสมาคม (Report of the Committee on Freedom of Association : CFA) รายงานของคณะทำงานมิติทางสังคมว่าด้วยการติดตามผลการดำเนินการตามปฏิญญา ILO ว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรม (Report of the Steering Group on the follow-up to the Declaration on Social Justice for a fair Globalization : SG/DECL) รายงานของคณะกรรมการแผนงาน การเงิน และการบริหาร (Reports of the Programme, Finance and Administrative Committee : PFA) และรายงานของคณะกรรมการว่าด้วยเรื่องกฎหมายและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (Reports of the Committee on Legal Issues and International Labour Standards: LILS)

**4.3 การประชุม ASEM – CSR** หรือกรอบการประชุมเอเชีย – ยุโรป ในหัวข้อการสร้างเสริมขีดความสามารถขององค์กรธุรกิจต่อสังคม-โอกาสเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของกำลังแรงงาน ASEM (High-Level ASEM-CSR Conference “Shaping CSR-Opportunities for the Well-Being of the ASEM Workforce”) ตลอดจนเรื่องสิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ณ เมือง Potsdam เยอรมนี ระหว่างวันที่ 15 - 16 มีนาคม 2552 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานร่วมกิจกรรมต่างๆ คือ การร่วมอภิปรายหัวข้อ CSR จากมุมมองของหุ้นส่วนทางสังคมและรัฐบาล การประชุมกลุ่มทำงาน 1 “กฎระเบียบระหว่างประเทศและประสบการณ์ของประเทศในการส่งเสริม CSR” การประชุมกลุ่มทำงาน 2 “CSR ใน Supply Chain” หรือโซ่ พร้อมทั้งหาแนวทางขยายตลาดแรงงานไทย

**4.4 การประชุมแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่า** กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศในงานฉลองครบรอบ 90 ปี การก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศของประเทศไทย และการประชุมแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่า การอภิปรายไตรภาคีพิจารณาแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่า ระหว่างภาครัฐ นายจ้าง โดยมุ่งให้วาระงานที่มีคุณค่านำไปสู่การสร้างหลักประกันให้กับแรงงานโดยการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานที่ยั่งยืน



**4.5 ประชุมเชิงปฏิบัติการแนวทางการสร้างความร่วมมือและพัฒนาระบบข้อมูล**  
**เฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์การใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย** กระทรวงแรงงานร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการแนวทางการสร้างความร่วมมือและพัฒนาระบบข้อมูลเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์การใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2552 โดยได้มีการศึกษาวิจัยในพื้นที่ดำเนินการนำร่อง 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเชียงราย ตาก อุตรดิตถ์ สมุทรสาคร สงขลา และปัตตานี เพื่อป้องกันและลดจำนวนเด็กที่เป็นแรงงานที่ไม่เหมาะสมในประเทศไทย และเป็นแม่แบบสำหรับการติดตามเฝ้าระวังสถานการณ์การใช้แรงงานเด็กทั่วประเทศได้อย่างยั่งยืน และได้นำไปขยายผลทั่วประเทศ

**4.6 การประชุมและเจรจาความร่วมมือระหว่างประเทศทั้งในและต่างประเทศ**  
จำนวน 39 การประชุม

## **5. การปรับบทบาทภารกิจโครงสร้างส่วนราชการ**

### **5.1 การปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงแรงงาน**

กระทรวงแรงงานดำเนินการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานประกันสังคม โดยกำหนดให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารทำหน้าที่ในการพัฒนาการบริหารให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า และกำหนดให้มีกลุ่มตรวจสอบภายในทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายใน ซึ่งได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฎีกา เล่ม 126 ตอนที่ 13 ก วันที่ 6 มีนาคม 2552 แล้ว

### **5.2 การปรับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวง**

สำนักงานปลัดกระทรวง ได้แต่งตั้งคณะทำงานแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานคณะทำงาน และได้ดำเนินการพิจารณาทบทวนโครงสร้างและภารกิจภายใต้เหตุผลความจำเป็นในการขอปรับโครงสร้างหน่วยงานตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ร. ใน 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

- (1) ประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์ของชาติ
- (2) ประโยชน์ต่อการบริหารราชการ
- (3) ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น

คณะทำงานแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้พิจารณาโครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวง โดยมีการประชุมจำนวน 4 ครั้ง เห็นชอบให้มีการจัดตั้งสำนักเศรษฐกิจการแรงงานขึ้นเป็นหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อบริหารภารกิจที่เพิ่มขึ้นใหม่ ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจและสังคม ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต รับผิดชอบการเสนอแนะแนวทาง ทิศทาง การบริหารจัดการด้านแรงงานที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันเพื่อบริหารการพัฒนาเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และนำเสนอรูปแบบ มาตรการในการดำเนินงาน การบริหารจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการบริหารแรงงานเพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้ใช้ในการบริหารจัดการงานด้านแรงงาน รวมทั้งติดตามสถานการณ์ ความเคลื่อนไหวด้านแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับสากลมาวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานเพื่อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการ



บริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศให้สอดคล้องรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกกระดับ จึงได้กำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ บทบาทภารกิจ พร้อมทั้งการเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่ของสำนักเศรษฐกิจ การแรงงาน และสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

### 5.3 การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการในภูมิภาคของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานโดยสำนักงานปลัดกระทรวงได้จัดทำร่างแผนบูรณาการโครงสร้าง กระทรวงแรงงานในราชการส่วนภูมิภาค โดยมีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ.2551 - 2560 ประกอบด้วย กิจกรรม ได้แก่

(1) การมอบอำนาจตามกฎหมายในความรับผิดชอบของส่วนราชการในสังกัด กระทรวงแรงงาน ระยะเวลาดำเนินการ

(2) การกำหนดการบริหารจัดการภารกิจ พันธกิจ กระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค แบบองค์รวม

(3) การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค กระทรวง แรงงาน

(3.1) แต่งตั้งคณะกรรมการมอบอำนาจตามกฎหมายของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อจัดทำแผนบูรณาการฯ

(3.2) ศึกษาและติดตามประเมินผลการดำเนินงานสำนักงานแรงงานจังหวัด ระดับ 9 จำนวน 22 จังหวัด และ 53 จังหวัด

(3.3) นำผลการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามข้อ 3.2 มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดกรอบการศึกษาโครงสร้างส่วนราชการฯ

(3.4) ศึกษารูปแบบโครงสร้างส่วนราชการฯ เพื่อกำหนดเป็นต้นแบบ โครงสร้างส่วนราชการในการบริหารส่วนภูมิภาคกระทรวงแรงงาน

(3.5) นำโครงสร้างต้นแบบไปทดลองใช้ใน 22 จังหวัด

(3.6) ศึกษา วิเคราะห์ ผลดี ผลเสีย และผลกระทบในทุกด้าน ตลอดจน ปัญหาอุปสรรค และมีการศึกษาเปรียบเทียบจากส่วนราชการอื่น ๆ

(3.7) นำผลการศึกษาจากข้อ 3.6 มาปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการต้นแบบ

(3.8) นำโครงสร้างต้นแบบที่ได้ปรับปรุงแล้วเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน

(3.9) นำโครงสร้างต้นแบบที่ได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวง เสนอปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ

(3.10) เสนอโครงสร้างต้นแบบที่ได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงแรงงาน ต่อเลขาธิการ ก.พ.ร.

(3.11) เสนอโครงสร้างต้นแบบที่ได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงแรงงาน ต่อเลขาธิการ ก.พ

(3.12) นำโครงสร้างต้นแบบที่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ.ร. ดำเนินการปรับ โครงสร้างต้นแบบให้ครบทั้ง 75 จังหวัด



## 6. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กร

### 6.1 การจัดการความรู้ในองค์กรระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ 2552

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ของกระทรวงแรงงาน และกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ในองค์กรของกระทรวงแรงงาน เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนี้

#### วิสัยทัศน์ขององค์กร

“ มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุขและยั่งยืน”

พันธกิจในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

- (1) พัฒนาศักยภาพของกระทรวงแรงงานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านแรงงาน
- (2) พัฒนาโครงสร้างองค์การเพื่อรองรับการจัดการความรู้
- (3) สร้าง / พัฒนาเครือข่ายการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเรียนรู้ร่วมกัน
- (4) ส่งเสริมการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและทันสมัย

ในการจัดการความรู้

(5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างมีความสุขและยั่งยืน

#### นโยบายการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

(1) สนับสนุนให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้าง แสวงหา แบ่งปันและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการทำงาน

(2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมภายในสายงานและข้ามสายงาน

(3) ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของกระทรวงแรงงาน

(4) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการเนื้อหา (Content Management System) ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้งาน

(5) ส่งเสริมให้มีการใช้ ICT ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

(6) ส่งเสริมพัฒนาการจัดการศูนย์ความรู้ (KM Center) และศูนย์การเรียนรู้ด้าน IT (Learning Center) ที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว

(7) ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานและเกียรติคุณของบุคลากรผู้สร้างองค์ความรู้ที่ส่งผลต่อการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน

(8) กำหนดให้มีการประเมินผลกระบวนการจัดการความรู้โดยพิจารณาในประเด็นเชิงคุณภาพ หรือผลลัพธ์ หรือผลกระทบที่ได้ มากกว่าผลผลิตโดยเฉพาะการนำไปก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง ต่องาน และต่อกระทรวงแรงงาน

## กลวิธีการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

- (1) ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลาการปฏิบัติงานทั้งแบบพบหน้า (Face to Face) และผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Online)
- (2) กระตุ้นและสร้างความตระหนักในการพัฒนาตนเองและพัฒนาทีมเป็นกลุ่มด้วยกิจกรรม CoPs โดยใช้ ICT ที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือ
- (3) ให้มีการบูรณาการความคิดและความร่วมมือจากทุกฝ่ายงานในการเป็นเจ้าภาพร่วมในการวางแผนและดำเนินโครงการและกิจกรรม
- (4) มีการออกแบบกิจกรรมของโครงการต่าง ๆ ให้สามารถพัฒนาวินัย 5 ประการ (ตามแนวคิดของ Peter M. Senge) อย่างน้อยโครงการละ 1 วินัย
- (5) ลดการเรียนรู้จากการฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริง (Action Learning) หรือ e - Learning ให้มากขึ้น

## 6.2 การยกระดับความรู้ความสามารถเพื่อให้มีบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจของกระทรวง

กระทรวงแรงงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยในปี 2552 ได้จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร จำนวน 4 โครงการ บุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 353 คน ดังนี้

- (1) โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2552 ของกระทรวงแรงงาน จำนวน 80 คน
- (2) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับต้น (ระดับ 6) หรือระดับชำนาญการ รุ่นที่ 10 จำนวน 45 คน
- (3) โครงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมข้าราชการกระทรวงแรงงานเพื่อไปประจำการในต่างประเทศ รุ่นที่ 1/2552 จำนวน 28 คน
- (4) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “แบ่งปัน .... เพื่อองค์กร” เพื่อให้เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานได้นำความรู้และทักษะในการจัดการความรู้มาแบ่งปันและเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในกระทรวงแรงงานให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น จำนวน 200 คน



## ยุทธศาสตร์ที่ 7 การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน เนื่องจากภาวะวิกฤตและสาธารณภัย



กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาและความเดือดร้อนจากเหตุการณ์สำคัญ 2 ด้าน คือ 1) วิกฤตอันเกิดขึ้นจากปัญหาเศรษฐกิจ เช่น ปัญหาการเลิกจ้าง /ว่างงาน 2) วิกฤตอันเกิดจากสาธารณภัย เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย เป็นต้น โดยกระทรวงแรงงานได้มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงเพื่อจัดทำระบบข้อมูลเตือนภัยตลาดแรงงาน และศึกษาวิจัยภาวะตลาดแรงงานเพื่อรองรับแรงงานที่ถูกผลกระทบจากภาวะวิกฤตและสาธารณภัย ขณะเดียวกันได้มีมาตรการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเมื่อเกิดภัยและหลังเกิดภัย ทั้งนี้ เพื่อดำเนินการให้ความช่วยเหลือได้อย่างทันทั่วทั้งที่



## กลยุทธ์ ดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อน

1. โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนากักขะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ งบประมาณรวม 300,000,000 บาท มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้นจำนวน 185,733 คน คิดเป็นร้อยละ 247.65 คน จากเป้าหมาย 75,000 คน โครงการนี้สอดคล้องกับมาตรการ 3 ลด คือ ลดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ดังนี้

1.1 ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มียางทำชั่วคราวด้วยการจ้างงานให้ทำงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ เช่น ขุดลอก คูคลอง บึง แหล่งน้ำ ก่อสร้างฝาย /ซ่อมแซมฝาย ปรับปรุงภูมิทัศน์ สร้างแนวกันไฟฟ้า ซ่อมแซมสิ่งสาธารณประโยชน์ เป็นต้น เพื่อให้มีรายได้ในการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว ในช่วงรอเวลาเพื่อประกอบอาชีพเดิมหรือหางานใหม่ มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 178,727 คน กิจกรรมการจ้างงาน จำนวน 3,317 กิจกรรม

1.2 พัฒนาฝีมือและศักยภาพของผู้ประสบภัยธรรมชาติเพื่อปรับปรุงซ่อมแซม บ้านเรือน อุปกรณ์ / เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องใช้ครัวเรือน ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ รวมถึงสาธารณสมบัติต่าง ๆ ของชุมชนที่ชำรุดเสียหายให้ใช้งานได้ และเป็นการสร้างโอกาสและทางเลือกให้ผู้ประสบภัยธรรมชาติในการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 7,006 คน กิจกรรมฝึกทักษะ จำนวน 453 รุ่น



2. โครงการจ้างบัณฑิตอาสา เพื่อจ้างบัณฑิตในพื้นที่ที่ยังว่างงานอยู่ให้เป็นอาสาสมัครช่วยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับพื้นที่ เป็นการตรึงแรงงานให้อยู่ในพื้นที่ รวมถึงรักษาสภาพการจ้างงานให้แรงงานมีรายได้อย่างต่อเนื่อง และช่วยลดปัญหาการว่างงานในพื้นที่ได้อีกทางหนึ่ง โดยกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจ้างบัณฑิตอาสาสมัคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 - 2551 ในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ คือจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภोजะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย จำนวน 294 คน และได้มีการจ้างบัณฑิตอาสาสมัครต่อเนื่องในปี 2552 วงเงิน 39,417,300 บาท เพื่อ



1) ทำหน้าที่เป็นบัณฑิตอาสาสมัครและเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานให้สนองตอบต่อนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน และของชาติ ตลอดจนภารกิจด้านความมั่นคงของจังหวัดชายแดนภาคใต้

2) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานให้อาสาสมัครแรงงานในระดับพื้นที่ ตลอดจนเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินงานให้อาสาสมัครแรงงาน

3) ขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

4) เสริมสร้างให้มีจิตสำนึกรักความสามัคคี สำนึกต่อประเทศในการให้และเสียสละเพื่อชุมชนและหมู่บ้านของตน มีจิตสำนึกของความเป็นอาสาสมัคร

5) เป็นสื่อกลางและเป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างรัฐบาลกับประชาชนในพื้นที่

6) ให้อาสาสมัครและอาสาสมัครแรงงานมีส่วนช่วยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับพื้นที่

บัณฑิตอาสาสมัครจะมีภารกิจในการดำเนินงานด้านแรงงานควบคู่กับภารกิจร่วมกับ ศอ.บต. ดังนี้ 1) ด้านข้อมูล 2) ด้านแผนงานและโครงการร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น 3) ด้านกิจกรรมและประสานงาน 4) ด้านการประชาสัมพันธ์ และ 5) ด้านการพัฒนาเครือข่าย สำหรับเป้าหมายการดำเนินงานปี 2552 คือ จัดตั้งอาสาสมัครแรงงานเพื่อให้บริการประชาชนในพื้นที่เป้าหมายครบทุกหมู่บ้าน (2,078 หมู่บ้าน) โครงการนี้สอดคล้องกับมาตรการ 3 เพิ่ม คือ เพิ่มการจ้างงานและตำแหน่งงาน

**3. โครงการสินเชื่อชะลอการเลิกจ้างแรงงาน** เพื่อให้สถานประกอบกิจการที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมและยินยอมตกลงชะลอการเลิกจ้างได้กู้เงินผ่านธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ธพว.) เพื่อจะได้มีเงินทุนหมุนเวียนอัตราดอกเบี้ยต่ำโดยมีเงื่อนไขต้องรักษาสภาพการจ้างไว้ และสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ระยะเวลาดำเนินการ 5 ปี (12 มกราคม 2552 - 31 ธันวาคม 2557) ใช้งบประมาณจากเงินฝากกองทุนประกันสังคม จำนวน 6,000 ล้านบาท เป้าหมายผู้ประกันตน 60,000 คนยังคงมีงานทำต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงาน กระทรวงแรงงานได้ลงนามความร่วมมือกับธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2552 โดยได้เริ่มให้สถานประกอบกิจการที่สนใจยื่นคำขอกู้กับธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยตั้งแต่ปลายเดือนกุมภาพันธ์ 2552 จนถึงภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2553 ซึ่งธนาคารจะจัดส่งรายชื่อสถานประกอบกิจการที่สนใจให้สำนักงานประกันสังคมตรวจสอบและยืนยันว่าสถานประกอบการนั้นได้ลงนามในหนังสือแสดงเจตจำนงยินยอมชะลอการเลิกจ้างหรือไม่ โดยมีผู้ยื่นขอกู้และตรวจสอบสิทธิ จำนวน 700 ราย วงเงินที่ขอกู้รวม 16,990.97 ล้านบาท จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับอนุมัติสินเชื่อ จำนวน 273 ราย 403 สัญญา วงเงินที่อนุมัติสินเชื่อ 5,079.71 ล้านบาท มีการทำนิติกรรมสัญญาแล้ว จำนวน 175 ราย (248 สัญญา) เป็นเงิน 3,054,767.500 บาท สามารถชะลอการเลิกจ้างลูกจ้างได้ จำนวน 7,825 ราย โครงการนี้สอดคล้องกับมาตรการ 3 ลด คือ ลดการเลิกจ้าง



#### 4. โครงการกู้วิกฤตแรงงานไทยคืนถิ่น

เพื่อให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่ถูกเลิกจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 39 กู้เงินจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) ไปประกอบอาชีพอิสระและพัฒนาอาชีพ ระยะเวลาดำเนินงาน 5 ปี

(8 มกราคม 2552 – 31 ธันวาคม 2557) ใช้งบประมาณจากเงินฝากกองทุนประกันสังคม จำนวน 4,000 ล้านบาท เป้าหมายผู้ประกันตน จำนวน 100,000 คน เข้าถึงแหล่งเงินกู้อัตราดอกเบี้ยต่ำเพื่อนำไปพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ

**ผลการดำเนินงาน** กระทรวงแรงงานได้ลงนามความร่วมมือกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2552 โดยได้เริ่มให้ผู้ประกันตนที่สนใจยื่นคำขอกู้กับ ธกส. ตั้งแต่ปลายเดือนกุมภาพันธ์ 2552 จนถึงภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2553 ซึ่งธนาคารจะจัดส่งรายชื่อผู้ประกันตนที่สนใจให้สำนักงานประกันสังคมตรวจสอบและยืนยันว่าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ถูกเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2551 หรือไม่ โดยอนุมัติสินเชื่อ จำนวน 20 ราย วงเงิน 837,000 บาท โครงการนี้เป็นการช่วยลดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองใหญ่ และทำให้เกิดทุนหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจภายในประเทศ พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนอย่างยั่งยืน พัฒนาเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกทางหนึ่งด้วย นอกจากนี้โครงการนี้สอดคล้องกับมาตรการ 3 เพิ่ม คือ เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ และเพิ่มทักษะฝีมือแรงงาน

**5. การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน** เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประกันตนที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน เนื่องจากถูกเลิกจ้างในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2552 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2552 โดยให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนในกรณีว่างงานในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายวันเพิ่มจาก 180 วัน เป็นครั้งละไม่เกิน 240 วัน (คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2552 อนุมัติหลักการร่างกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเฉพาะผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างในปี พ.ศ. 2552 ซึ่งกฎกระทรวงดังกล่าวมีผลใช้บังคับแล้วเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2552 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 126 ตอนที่ 39 ก วันที่ 15 มิถุนายน 2552) ผลการดำเนินงานดังกล่าวมีผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เนื่องจากถูกเลิกจ้าง มีจำนวนทั้งสิ้น 149,957 ราย เป็นเงิน 4,402.56 ล้านบาท ขณะนี้อยู่ระหว่างการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบ Online เพื่อรองรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน โครงการนี้สอดคล้องกับมาตรการ 3 ลด คือ ลดค่าครองชีพของลูกจ้างและผู้ว่างงาน

**6. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและบริการ** โดยการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในธุรกิจการท่องเที่ยวและบริการ ให้มีความรู้และทักษะสูงขึ้น เพื่อรองรับการแข่งขันในภาคบริการ ประกอบด้วยหลักสูตรด้านการบริหารจัดการและจัดการเชิงธุรกิจ ธุรกิจบริการด้านความปลอดภัย ธุรกิจโรงแรมและสถานที่พักแรม ธุรกิจภัตตาคารและร้านอาหาร ธุรกิจบันเทิง พักผ่อนและกีฬา ธุรกิจคมนาคมและขนส่ง ธุรกิจบริการในสำนักงาน ธุรกิจบริการสุขภาพและนันทมัย เป็นต้น มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 28,927 คน คิดเป็นร้อยละ 144.00 จากเป้าหมาย จำนวน 20,088 คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 25,482 คน คิดเป็นร้อยละ 88.09 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการนี้สอดคล้องกับมาตรการ 3 เพิ่ม คือ เพิ่มทักษะฝีมือแรงงาน

**7. พัฒนาฝีมือแรงงานภาคเกษตรในชนบท** กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับกรมส่งเสริมการเกษตร ร่วมกันจัดฝึกอบรมโครงการนำร่องเพื่อเป็นต้นแบบให้แก่กลุ่มเกษตรกรจำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ สุพรรณบุรี ลำพูน และขอนแก่น เพื่อเป็นข้อมูลนำไปขยายผลการฝึกอบรมให้แก่กลุ่มเป้าหมายเกษตรกรและแรงงานที่ต้องการประกอบอาชีพในภาคการเกษตรทั่วประเทศ ในปีงบประมาณ 2552 ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่เกษตรกรในพื้นที่ 24 จังหวัด มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 932 คน และในปีงบประมาณ 2553 ได้กำหนดแผนดำเนินการฝึกอบรมให้แก่กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวต่อไป โครงการนี้สอดคล้องกับมาตรการ 3 เพิ่ม คือ เพิ่มทักษะฝีมือแรงงาน





## 8. การจัดบริการด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในพื้นที่ / ชุมชน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ประชาชนยากจนในตำบล หมู่บ้าน ชุมชน ได้รับบริการด้านการฝึกอาชีพ การฝึกทักษะฝีมือ การจัดหางานหรือการสร้างอาชีพเสริม ทำให้มีโอกาสนในการประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น รวมทั้งให้บริการงานด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและการประกันสังคมอย่างทั่วถึง โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1) บูรณาการการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพและการมีงานทำอันเนื่องจากปัญหาภาวะวิกฤตเศรษฐกิจและความยากจน โดยประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การช่วยเหลือ มีผู้ได้รับการช่วยเหลือ จำนวน 21,696 คน ประกอบด้วย ผู้ประสบปัญหาการเลิกจ้างและเดินทางกลับภูมิลำเนา จำนวน 20,637 คน ผู้ว่างงานและผู้มีรายได้ตกเกณฑ์ จปฐ. จำนวน 1,059 คน

2) จัดกิจกรรมนำบริการต่าง ๆ ในภารกิจของกระทรวงแรงงานไปให้บริการแก่ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่ / ชุมชน โดยประสานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานนำงานบริการในการกิจไปให้บริการในตำบล หมู่บ้าน อาทิ การจัดหางาน การฝึกอาชีพของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ การสาธิตอาชีพอิสระ การให้คำปรึกษาด้านแรงงาน การให้บริการด้านประกันสังคม และบริการอื่น ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปติดต่อ ณ สำนักงาน โดยมีประชาชนมารับบริการ จำนวน 44,794 คน

3) ดำเนินการเผยแพร่ภารกิจ / โครงการ / กิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้แก่ผู้นำชุมชน / หมู่บ้าน รวมทั้งประชาชนได้รับทราบ โดยการพบปะ / ร่วมประชุมกับผู้นำท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่ เพื่อให้พิจารณาปัญหาความต้องการด้านแรงงานของชุมชน / หมู่บ้าน และเสนอความต้องการดังกล่าวระบุไว้ในแผนชุมชนเพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปดำเนินการ สรุปแผนความต้องการด้านแรงงานที่ปรากฏในแผนชุมชน จำนวนทั้งสิ้น 12,674 แผนชุมชน ประกอบด้วย แผนงานด้านการฝึกอาชีพ และส่งเสริมการมีงานทำ จำนวน 16,951 โครงการ และแผนงานด้านการคุ้มครองแรงงานและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จำนวน 357 โครงการ และได้ประสานข้อมูลความต้องการให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2553

## 9. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเพื่อผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนจากภาวะวิกฤต

กระทรวงแรงงานได้มีการดำเนินการประชาสัมพันธ์เผยแพร่การช่วยเหลือประชาชนภาคแรงงานอันเนื่องมาจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจตามมาตรการ 3 ลด 3 เพิ่ม ให้ประชาชนวัยแรงงานได้รับรู้และเข้าใจสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งเสริมสร้างภาพลักษณ์ด้านความเชื่อมั่นในบริการที่กระทรวงแรงงานเตรียมไว้รองรับในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ผ่านสื่อโทรทัศน์ สื่อวิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ และเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน





# มติคณะรัฐมนตรี ตามมาตรการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน

## 1. แนวทางและแผนปฏิบัติการตามมาตรการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน ช่วงเทศกาลสงกรานต์ พ.ศ. 2552

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2552 รับทราบรายงานแนวทางและแผนปฏิบัติการตามมาตรการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลสงกรานต์ พ.ศ. 2552 ดังนี้

1.1 กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการตามมาตรการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล ตามมติคณะรัฐมนตรี และยุทธศาสตร์/มาตรการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนมาโดยตลอด ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติงานเน้นการป้องกันอุบัติเหตุ โดยใช้บทบาท ภารกิจ ศักยภาพ และงบประมาณกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการดำเนินการ

1.2 กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลสงกรานต์ พ.ศ. 2552 “Safety Holiday” และมอบหมายให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (สพก.) / ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) ดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 จัดฝึกอบรมและฝึกอาชีพให้ความรู้ ความเข้าใจด้านการขับขี่ปลอดภัย และการซ่อมบำรุงรักษารถยนต์ และรถจักรยานยนต์ ได้แก่

(1) ด้านการขับขี่ปลอดภัย ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำรวจจราจร ตำรวจทางหลวง ขนส่งจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ จัดฝึกอบรมให้ประชาชนทั่วไปได้มีความรู้ความเข้าใจในการขับขี่อย่างปลอดภัยและถูกวิธี ให้ตระหนักถึงความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นและการแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้า

(2) ด้านการซ่อมบำรุงรักษารถยนต์ และรถจักรยานยนต์ จัดฝึกอาชีพยกระดับฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ที่มีหน้าที่ให้บริการประชาชนผู้ขับขี่รถยนต์ และรถจักรยานยนต์ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ตำรวจจราจร ตำรวจทางหลวง หน่วยกู้ภัยต่างๆ ให้มีความรู้ด้านช่างยนต์ สามารถวิเคราะห์และช่วยแก้ไขปัญหาเครื่องยนต์ขัดข้องในเบื้องต้นได้

1.2.2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จัดทำโครงการให้บริการตรวจสภาพซ่อมบำรุงรักษารถยนต์ และรถจักรยานยนต์ โดยแบ่งเป็น 2 ช่วง ดังนี้

(1) ช่วงก่อนเทศกาลให้ตั้งจุดบริการตรวจเช็คสภาพรถยนต์ และรถจักรยานยนต์ ณ ที่ตั้ง สพก./ศพจ. ตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม-10 เมษายน 2552

(2) ช่วงระหว่างเทศกาล 7 วันอันตราย จัดตั้งจุดบริการบนถนนสายหลัก จำนวนอย่างน้อย 12 จุดบริการ

(3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับสถานประกอบกิจการ และหน่วยงานอื่น ๆ เช่น บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด และสหพันธ์การขนส่งทางบกแห่งประเทศไทย ให้บริการตรวจสภาพรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ช่วงก่อนเทศกาลและระหว่างเทศกาล

1.2.3 ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนผู้เดินทางทราบโดยทั่วกันในเรื่องการตั้งจุดบริการในช่วงก่อนเทศกาลและระหว่างเทศกาล พร้อมทั้งกิจกรรมอื่น ๆ ตามโครงการดังกล่าว



## สรุปผลการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลปีใหม่ ปี 2552

ผลการปฏิบัติการฝึกอบรม (คน)		การให้บริการตรวจเช็คสภาพ และซ่อมบำรุงก่อนเทศกาล (คัน)		การให้บริการตรวจเช็คสภาพ และซ่อมบำรุงระหว่างเทศกาล (คัน)		กิจกรรมอื่น ๆ เช่น การรณรงค์ การรณรงค์ผ่อนคลาย บริการน้ำดื่ม ผ้าเย็นและ ที่พักผ่อน (คน)
ข้อปฏิบัติ ปลอดภัย	การซ่อม บำรุงรักษา	รถจักรยานยนต์	รถยนต์	รถจักรยานยนต์	รถยนต์	
596	761	956	1,209	401	316	
1,357 คน		รวม 2,165 คัน		รวม 717 คัน		
		รวมผู้ให้บริการ 2,882 คัน				

## 2. ผลการปฏิบัติการตามมาตรการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลสงกรานต์ พ.ศ. 2552

คณะรัฐมนตรีรับทราบรายงานผลการปฏิบัติการตามมาตรการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลสงกรานต์ พ.ศ. 2552 ดังนี้

กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการตามมาตรการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลสงกรานต์ โดยได้จัดทำโครงการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลสงกรานต์ พ.ศ. 2552 “Safety Holiday”

## สรุปผลการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลสงกรานต์ ปี พ.ศ. 2552

ผลการปฏิบัติการฝึกอบรม (คน)		การให้บริการตรวจเช็คสภาพ และซ่อมบำรุงก่อนเทศกาล (คัน)		การให้บริการตรวจเช็คสภาพ และซ่อมบำรุงระหว่างเทศกาล (คัน)		กิจกรรมอื่น ๆ เช่น การรณรงค์ การรณรงค์ผ่อนคลาย บริการน้ำดื่ม ผ้าเย็นและ ที่พักผ่อน (คน)
ข้อปฏิบัติ ปลอดภัย	การซ่อม บำรุงรักษา	รถจักรยานยนต์	รถยนต์	รถจักรยานยนต์	รถยนต์	
1,643	656	2,224	742	651	485	2,756 คน
2,299 คน		รวม 2,966 คัน		รวม 1,136 คัน		
		รวมผู้ให้บริการ 4,102 คัน				

จากสถิติผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บในช่วงเทศกาลที่ผ่านมาส่วนมากเป็นผู้ที่ขับขี่รถจักรยานยนต์และไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ วินัยจราจร ดังนั้นการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรการขับขี่ปลอดภัยให้กับประชาชนทั่วไป จึงเป็นการส่งเสริมการรณรงค์ช่วยลดอุบัติเหตุได้ทางหนึ่งไม่เฉพาะแต่ในช่วงเทศกาลเท่านั้น นอกจากนี้สถิติผู้มาใช้บริการตรวจสภาพรถยนต์ส่วนใหญ่นิยมใช้บริการก่อนช่วงเทศกาล ซึ่งจะสามารถลดอุบัติเหตุที่เกิดการขัดข้องจากยานพาหนะได้



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการ  
กระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง)

# รายงานผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) (เดือนมกราคม - กันยายน 2552)

การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานภายหลังจากที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) ได้เข้ามาดำรงตำแหน่งและบริหารงานด้านแรงงาน เป็นช่วงที่ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจโลก ซึ่งส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการทำให้เกิดปัญหาด้านแรงงานต่าง ๆ ตามมา เช่น ปัญหาการเลิกจ้าง /ว่างงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้กำหนดนโยบายด้านแรงงาน จำนวน 7 ข้อ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการ และพัฒนางานด้านแรงงาน โดยมุ่งเน้นภารกิจที่มุ่งแก้ไขปัญหาเร่งด่วนที่เกิดจากวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นกับประเทศไทยที่ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน เพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของแรงงาน ตลอดจนการพัฒนาแรงงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญของกระทรวงแรงงาน ซึ่งประเด็นนโยบายดังกล่าวตอบสนองต่อแนวนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาภาวะวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศ โดยยึดแนวทางการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) นโยบายของรัฐบาล (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) ที่ได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2551 และสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐที่รัฐบาลต้องดำเนินการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

กระทรวงแรงงานได้มุ่งมั่นดำเนินงานตามนโยบายด้านแรงงานมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ในรอบระยะเวลา 1 ปี การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานปรากฏผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน มุ่งประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้ใช้แรงงานให้ได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีเป้าหมายสุดท้าย คือ แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง และมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางภาคอุตสาหกรรมของประเทศ

รายงานส่วนนี้จึงเป็นการรายงานผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (เดือนมกราคม - กันยายน 2552) โดยการรายงานผลการดำเนินงาน แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินงานในเชิงนโยบายที่สำคัญ

ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานสำคัญตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



## ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินงานในเชิงนโยบายที่สำคัญ

**1. กำหนดนโยบายด้านแรงงาน** รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้กำหนดนโยบายด้านแรงงาน จำนวน 7 ข้อ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการ และพัฒนางานด้านแรงงาน โดยมุ่งเน้นภารกิจที่มุ่งแก้ไขปัญหาระดับต้นที่เกิดจากวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นกับประเทศไทยที่ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน เพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของแรงงาน ตลอดจนการพัฒนาแรงงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญของกระทรวงแรงงาน ซึ่งประเด็นนโยบายดังกล่าวมีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ตลอดจนประสานเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัตินโยบาย 4 ปี พ.ศ. 2551- 2554 ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดนโยบายรัฐบาล จึงมีการสั่งการเชิงรุกและมอบนโยบายการปฏิบัติราชการแก่คณะผู้บริหารและข้าราชการของกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2552 โดยกำหนดเป็นนโยบายด้านแรงงานให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ และได้มีการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติงาน โดยได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน 7 ข้อ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมภายใต้กรอบภารกิจและระยะเวลาที่กำหนด

### นโยบายด้านแรงงาน 7 ข้อ

- |             |  |
|-------------|--|
| นโยบายข้อ 1 | การเร่งรัดดำเนินการป้องกันการเลิกจ้าง การว่างงาน และการสร้างงานใหม่เพิ่มเติม   |
| นโยบายข้อ 2 | เร่งรัดพัฒนาและฝึกอบรมแรงงานทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ ฝีมือ และมาตรฐานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน |
| นโยบายข้อ 3 | ดำเนินการให้แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยเฉพาะในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน       |
| นโยบายข้อ 4 | ส่งเสริมให้แรงงานไปทำงานต่างประเทศอย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี  |
| นโยบายข้อ 5 | การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต ไม่กระทบต่อการจ้างแรงงานไทยและความมั่นคงของประเทศ                    |
| นโยบายข้อ 6 | ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุและคนพิการ  |
| นโยบายข้อ 7 | ปฏิรูประบบประกันสังคมให้มีความเข้มแข็งมั่นคง   |



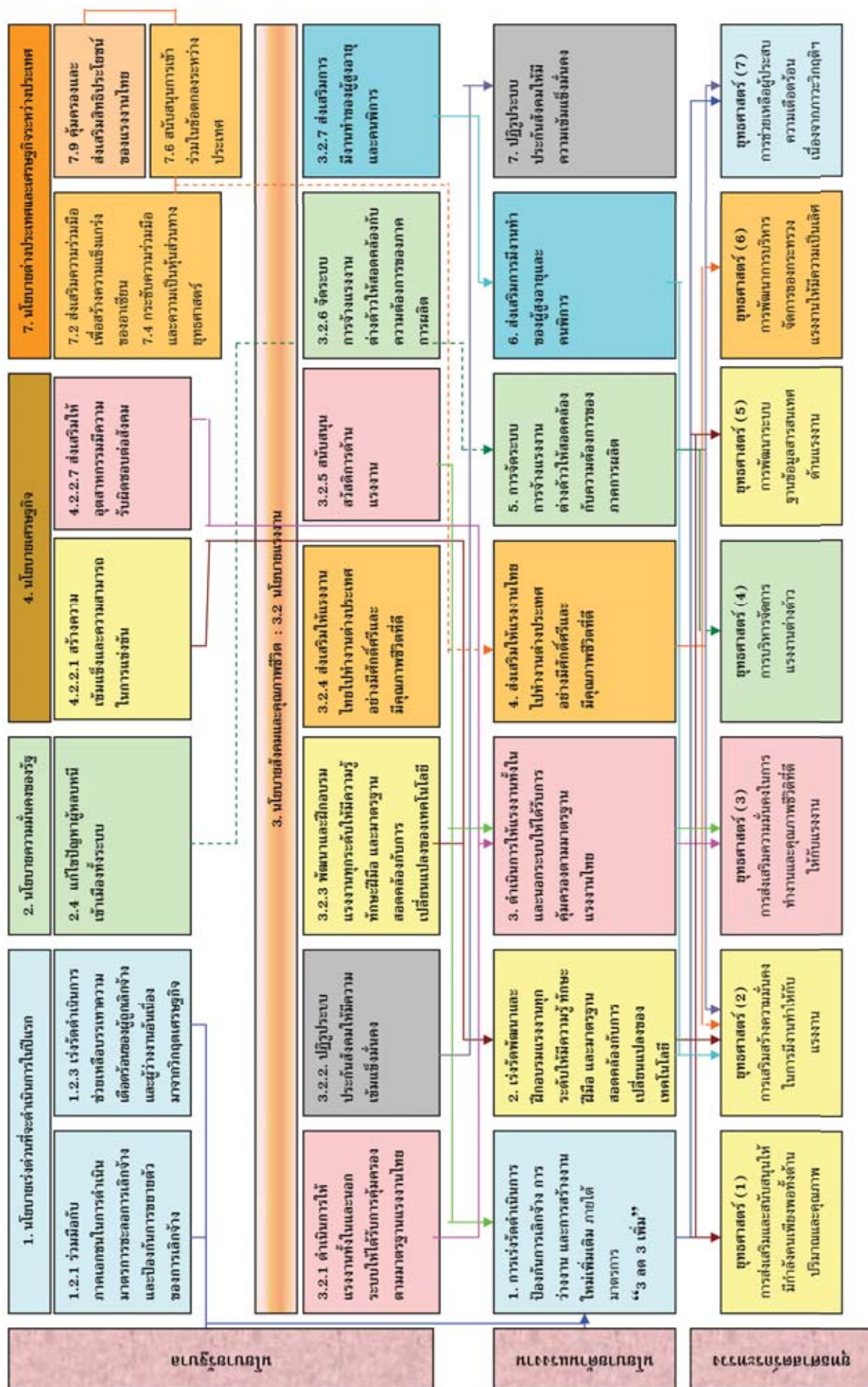
## 2. จัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2552 - 2554 ในส่วนของกระทรวง แรงงาน

3. จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552 - 2555 กระทรวงแรงงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และบรรลุเป้าหมายเชิงนโยบายของแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2552 - 2554 ซึ่งแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552 - 2555 กระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์ คือ

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 การช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤตและสาธารณภัย

4. การรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล กระทรวงแรงงานได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2551 ในส่วนของกระทรวงแรงงาน เผยแพร่ลงในหน้าแรกของเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน ([www.mol.go.th](http://www.mol.go.th)) ตามแบบรายงานที่สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีกำหนด ซึ่งกระทรวงแรงงานได้มีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันทุกเดือน (เริ่มดำเนินการเดือนกุมภาพันธ์ 2552) และได้เชื่อมข้อมูลดังกล่าวไปที่เว็บไซต์รัฐบาลไทยด้วย ([www.thaigov.go.th](http://www.thaigov.go.th))

# แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายรัฐบาล นโยบายด้านแรงงาน และยุทธศาสตร์กระทรวง



## ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานสำคัญตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

### นโยบายแรงงานข้อ 1 การเร่งรัดดำเนินการป้องกันการเลิกจ้าง การว่างงาน และการสร้างงานใหม่เพิ่มเติม

(สอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก ข้อ 2 การรักษาและเพิ่มรายได้ของประชาชน)

กระทรวงแรงงานได้เร่งรัดดำเนินการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ถูกเลิกจ้างและผู้ว่างงานเนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจ โดยได้ดำเนินงานตามนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาล การลดค่าใช้จ่ายและช่วยเหลือค่าครองชีพของประชาชนตามโครงการเช็คช่วยชาติ และ โครงการเพิ่มศักยภาพผู้ว่างงานเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน (ต้นกล้าอาชีพ) ขณะเดียวกันกระทรวงแรงงานได้กำหนดนโยบาย / มาตรการป้องกันและบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและการว่างงาน และดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ภายใต้กรอบ**มาตรการ 3 ลด 3 เพิ่ม** (มาตรการ 3 ลด ได้แก่ ลดการเลิกจ้าง ลดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ลดค่าครองชีพลูกจ้างและผู้ว่างงาน มาตรการ 3 เพิ่ม ได้แก่ เพิ่มการจ้างงานและตำแหน่งงาน เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ เพิ่มทักษะฝีมือแรงงาน) ดังนี้

1. จัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จแก้ไขปัญหาแรงงานจากวิกฤตเศรษฐกิจของกระทรวงแรงงานทั่วประเทศ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด เพื่อให้การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างในด้านแรงงานอย่างครบวงจร รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด และศูนย์จัดหางาน (E-JOB CENTER) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เพื่อให้บริการผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ
2. กำหนดมาตรการและการดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยได้เชิญผู้เกี่ยวข้องทั้งภาคเอกชน องค์กรอิสระ ผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างมาร่วมประเมินสถานการณ์และกำหนดมาตรการดำเนินการทุกขั้นตอน
3. ดำเนินการให้ความช่วยเหลือทั้งนายจ้าง ผู้ประกอบการ และลูกจ้าง เพื่อประคองให้มีการจ้างงานต่อไป และหากมีการเลิกจ้างก็ขอให้เป็นกรณีสุดท้าย
4. ดำเนินการจัดงานนัดพบแรงงานทั่วประเทศ โดยให้มีบริการจัดหางานเพิ่มขึ้นกระจายไปตามแหล่งชุมชนสำคัญ
5. จัดระบบการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ จัดหาตำแหน่งงานว่างและมีการป้องกันการหลอกลวงคนหางาน
6. ส่งเสริมอาชีพอิสระหรืองานเกษตรกรรมให้กับกลุ่มลูกจ้างที่ประสงค์กลับสู่ภูมิลำเนา และจัดหาอาชีพใหม่ในพื้นที่
7. เร่งดำเนินการสนับสนุนให้มีการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มเติม
8. เสนอกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาสนับสนุนให้กลุ่มผู้จบการศึกษาและจะเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ เพื่อชะลอการเข้าสู่ตลาดแรงงาน
9. ขอให้ทุกส่วนราชการจัดสรรงบประมาณเพื่อจ้างงานทำงานชั่วคราว



10. ชะลอการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพื่อให้โอกาสแรงงานไทยที่ว่างงานได้เลือกทำงานก่อน
11. ดำเนินการขยายสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ประกันตนกรณีถูกเลิกจ้างว่างงาน จาก 6 เดือน เป็น 8 เดือน

**ผลการดำเนินงานตามนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาล : การลดค่าใช้จ่ายและช่วยเหลือค่าครองชีพของประชาชน**



1. รัฐบาลได้ดำเนิน**โครงการการช่วยเหลือค่าครองชีพประชาชนและบุคลากรภาครัฐ (โครงการเช็คช่วยชาติ)** วงเงิน 18,970.32 ล้านบาท (เป็นค่าใช้จ่ายตามมาตรการช่วยเหลือการครองชีพของบุคลากรภาครัฐ 1.326 ล้านบาท วงเงิน 2,652 ล้านบาท และในส่วนของกระทรวงแรงงานเป็นค่าใช้จ่ายตามมาตรการช่วยเหลือการครองชีพของผู้ประกันตน 8.139 ล้านบาท วงเงิน 16,318.32 ล้านบาท)

มติของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2552 เห็นชอบให้มี “โครงการช่วยเหลือค่าครองชีพประชาชนและบุคลากรภาครัฐ” ต่อมาเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2552 คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้จ่ายเงินช่วยเหลือตามโครงการช่วยเหลือค่าครองชีพประชาชนและบุคลากรภาครัฐ เป็น “เช็คช่วยชาติ” ให้แก่ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมที่มีรายได้ต่ำกว่าเดือนละ 15,000 บาท เป้าหมายจำนวน 8,138,815 คน และเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2552 อนุมัติและเห็นชอบในหลักการเพื่อการดำเนินงานตามโครงการช่วยเหลือค่าครองชีพประชาชนและบุคลากรภาครัฐ (ในส่วนของผู้ประกันตน)

**ผลการจ่าย “เช็คช่วยชาติ” ดังนี้**

(1) กระทรวงแรงงานโดยสำนักงานประกันสังคม ได้รับลงทะเบียนผู้ประกันตนที่ขอรับ “เช็คช่วยชาติ” แล้ว จำนวน 8,550,152 คน (รับลงทะเบียนสิ้นสุด ณ 31 พฤษภาคม 2552) จำนวนลงทะเบียนสุทธิ 8,128,576 คน (ตัดชื่อลงทะเบียนซ้ำ จำนวน 421,576 คน) ในจำนวนนี้ ได้ให้ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ออก “เช็คช่วยชาติ” ไปแล้ว 5 รอบ รวมจำนวน 7,993,060 ฉบับ หรือร้อยละ 99.16 ของยอดลงทะเบียนสุทธิ แยกเป็น รอบที่ 1- 3 จำนวน 7,129,245 ฉบับ (เช็คลงวันที่ 26, 31 มีนาคม และ 3 เมษายน 2552) รอบที่ 4 จำนวน 708,872 ฉบับ (เช็คลงวันที่ 19 พฤษภาคม 2552) และรอบที่ 5 จำนวน 154,943 ฉบับ



(2) ระหว่างวันที่ 26 มีนาคม 2552 ถึงวันที่ 25 กันยายน 2552 ได้มีการจ่าย “เช็คช่วยชาติ” ให้แก่ผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับ “เช็คช่วยชาติ” 5 รอบ รวม 7,875,847 ฉบับ หรือร้อยละ 98.53 ของจำนวน “เช็คช่วยชาติ” ทั้งหมด เป็นเงิน 15,751.126 ล้านบาท ดังนี้

(2.1) รอบที่ 1-3 จำนวน 7,075,248 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.24 ของเช็ค รวม 3 งวด เป็นเงิน 14,150.496 ล้านบาท

(2.2) รอบที่ 4 จำนวน 664,289 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.71 ของเช็คงวดที่ 4 เป็นเงิน 1,328.578 ล้านบาท

(2.3) รอบที่ 5 จำนวน 136,026 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.79 ของเช็คงวดที่ 5 เป็นเงิน 272.052 ล้านบาท

(3) กระทรวงแรงงานนำ “เช็คช่วยชาติ” ที่ไม่มีผู้มารับภายใน 90 วัน จากวันที่ระบุใน “เช็คช่วยชาติ” ไปขอรับเงินคืนจากธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เพื่อนำเงินส่งคืนคลัง จำนวน 117,497 ฉบับ เป็นเงิน 234.994 ล้านบาท



## 2. โครงการเพิ่มศักยภาพผู้ว่างงานเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน (โครงการต้นกล้าอาชีพ)

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2552 และวันที่ 28 มกราคม 2552 อนุมัติค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโครงการเพิ่มศักยภาพผู้ว่างงานเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน เป็นเงิน 6,900 ล้านบาท

วัตถุประสงค์ของโครงการต้นกล้าอาชีพ เพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพผู้ว่างงาน ผู้ที่กำลังอยู่ในเครือข่ายจะถูกเลิกจ้างงาน ผู้ถูกเลิกจ้างงาน และผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ที่ยังไม่มีงานทำ ให้มีความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาความชำนาญเฉพาะทางในวิชาชีพต่าง ๆ ให้สามารถกลับไปสร้างงาน สร้างรายได้ สร้างประโยชน์ให้แก่หมู่บ้านชุมชนถิ่นกำเนิดได้ และช่วยสนับสนุนผู้ว่างงาน ผู้ถูกเลิกจ้างงาน และผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ให้มีรายได้ในช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อใช้เวลาให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง สามารถหาทางเลือกใหม่ ๆ ในการเลือกประกอบอาชีพ เพื่อรับผิดชอบตนเองและไม่เป็นภาระกับครอบครัวและสังคม กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ผู้ว่างงานจำนวนประมาณ 500,000 คน ระยะเวลาดำเนินงาน 2 ปี จำนวน 935 หลักสูตร ใน 7 สาขาอาชีพ ได้แก่

(1) การเกษตรและการแปรรูป	จำนวน	118	หลักสูตร
(2) ภาคการผลิต	จำนวน	319	หลักสูตร
(3) การบริการและการท่องเที่ยว	จำนวน	298	หลักสูตร
(4) การค้าและเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวน	12	หลักสูตร
(5) คอมพิวเตอร์และธุรการ	จำนวน	117	หลักสูตร
(6) คมนาคมและการขนส่ง	จำนวน	1	หลักสูตร
(7) การก่อสร้าง	จำนวน	23	หลักสูตร

ซึ่งโครงการดังกล่าวเป็นการทำงานในลักษณะบูรณาการร่วมกับกระทรวงต่าง ๆ รวมทั้งภาคเอกชน เพื่อสร้างความเชื่อมโยงทั้งหลักสูตรการฝึกอบรมและการจ้างงาน

โดยกระทรวงแรงงานมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์และอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ด้วยการเป็นจุดรับสมัครลงทะเบียนผู้สมัครเข้ารับการฝึกอาชีพ และประกาศผลรายชื่อ ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดครอบคลุมทั้ง 75 จังหวัดทั่วประเทศ และกรุงเทพมหานคร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมหลัก (SP - Service provider) รวมทั้งประสานกับหน่วยงานฝึกอบรมต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย รวมสถานฝึกอบรม 25,820 จุดทั่วประเทศ และสำนักงานแรงงานจังหวัดทำหน้าที่ในการประสานการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในการนี้ นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรีได้เป็นประธานเปิดโครงการฝึกอบรมระยะสั้น “ต้นกล้าอาชีพ”

กระทรวงแรงงานได้มีการประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อซักซ้อมความเข้าใจในขั้นตอน และรายละเอียดการรับขึ้นทะเบียนในโครงการต้นกล้าอาชีพแก่ผู้บริหารกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2552 และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เนื้อหาสาระหลักสูตร และวิธีการที่ชัดเจนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ขนาด / จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อหลักสูตร สถานที่ฝึกและค่าใช้จ่ายต่อหัว





**ผลการดำเนินงาน** (ตั้งแต่เดือนเมษายน - กันยายน 2552) ดำเนินการฝึกอบรมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 7 รุ่น

- ผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 61,487 คน
- มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 36,569 คน ผู้จบการฝึกอบรม จำนวน 34,248 คน

ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน

- (1) แนวทางการดำเนินงานของโครงการไม่ชัดเจนในช่วงแรก
- (2) ผู้ได้รับการคัดเลือกไม่มารายงานตัวครบตามจำนวนของแต่ละหลักสูตร เนื่องจากบางรายได้งานทำแล้ว หรือหลักสูตรที่ได้รับการคัดเลือกไม่ตรงกับความต้องการจึงละสิทธิ์
- (3) ตารางกำหนดการรับสมัครมีการเปลี่ยนแปลงโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ทำให้การประชาสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมายคลาดเคลื่อน
- (4) ผู้เข้ารับการฝึกไม่มารายงานตัวตามกำหนด เนื่องจากติดต่อไม่ได้ ข้อมูลที่แจ้งไว้ไม่ถูกต้องขาดความชัดเจน
- (5) ผู้เข้ารับการฝึกขาดพื้นฐานในสาขาที่เข้าฝึก
- (6) การเดินทางของผู้เข้ารับการฝึกส่วนมากไม่สะดวก ไกลจากสถานที่ฝึกอบรม
- (7) สถานที่และเครื่องมืออุปกรณ์ไม่เพียงพอ
- (8) การกรอกข้อมูลในใบสมัคร ผู้สมัครต้องกรอกข้อมูลหลักสูตรให้ครบ 5 หลักสูตร เมื่อได้รับการคัดเลือกให้มาฝึกในหลักสูตรลำดับที่ 2 - 5 จึงไม่มารายงานตัวเพราะไม่ใช่หลักสูตรที่ต้องการฝึกอย่างแท้จริง
- (9) ผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมบางรายมีสภาพร่างกายไม่พร้อมในหลักสูตรการฝึกนั้น ๆ เช่น กำลังตั้งครรภ์ ได้รับการคัดเลือกให้ฝึกหลักสูตรนวดแผนไทย
- (10) หลักสูตรที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานส่งไปบางส่วนไม่ได้ถูกบรรจุให้เป็นหลักสูตรที่ผู้สมัครคัดเลือกเพื่อฝึกอบรม แต่หลักสูตรที่ศูนย์ ฯ ไม่ได้ส่งไปมีบรรจุไว้ให้ผู้สมัครคัดเลือกเพื่อฝึกอบรม
- (11) การใช้วิธีสุ่มเลือกผู้สมัครของสำนักนายกรัฐมนตรีทำให้ไม่ได้กลุ่มผู้เดือดร้อนที่แท้จริง
- (12) การแจ้งโอนงบประมาณล่าช้า





### 3. การพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่แรงงานในจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูลและสงขลา เพื่อให้ได้รับความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่พัฒนาและนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว โดยดำเนินการฝึกทักษะฝีมือใน 2 ลักษณะดังนี้

#### 3.1 การดำเนินงานโดยใช้จบปกติ ดำเนินการใน 2 แนวทาง ประกอบด้วย

(1) การฝึกอาชีพเสริม โดยการ 1) พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เป็นการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ ในสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ หรืออาชีพเสริมหรือเปลี่ยนอาชีพใหม่จากอาชีพเดิม และ 2) พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ เป็นการส่งเสริมให้แรงงานมีศักยภาพสามารถประกอบอาชีพอิสระเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ทำให้มีรายได้เสริมหรืออาจพัฒนาเป็นรายได้หลัก

(2) การพัฒนาทักษะฝีมือให้กลุ่มเป้าหมายเพื่อยกระดับ/เพิ่มเติมความรู้และเทคโนโลยีให้กับแรงงานที่จะเข้าระบบการจ้างงานและแรงงานในระบบการจ้างงานให้มีศักยภาพ

ผลการดำเนินงาน สามารถดำเนินการได้ จำนวน 22,638 คน คิดเป็นร้อยละ 159.70 จากเป้าหมาย จำนวน 14,175 คน

#### 3.2 การดำเนินงานโดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น

##### (1) งบพัฒนาจังหวัด

(1.1) โครงการพัฒนาอาชีพเพื่อสร้างโอกาสในการทำงานให้กับเยาวชนโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ดำเนินการในจังหวัดยะลา สามารถดำเนินการได้ จำนวน 1,650 คน จากเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 106.45 จากเป้าหมาย จำนวน 1,550 คน

(1.2) โครงการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน ดำเนินการในจังหวัดนราธิวาส สามารถดำเนินการได้ จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 96.25 จากเป้าหมาย จำนวน 160 คน

(2) งบของกอ.รมน. ตามโครงการสร้างงานจ้างงานเร่งด่วน ดำเนินการใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถดำเนินการได้ จำนวน 1,147 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 95.58 จากเป้าหมาย จำนวน 1,200 อัตรา



## ผลการดำเนินงานตามกรอบมาตรการ 3 ลด 3 เพิ่ม

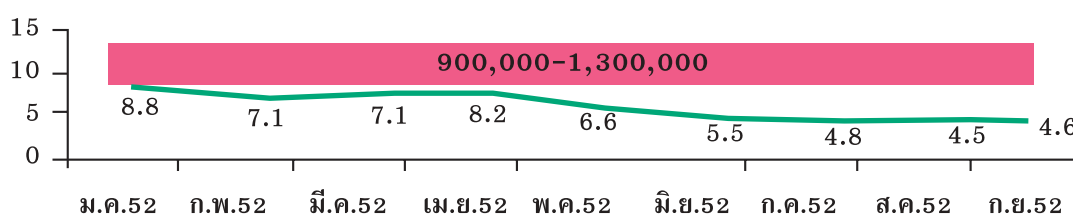
### กระทรวงแรงงานได้ดำเนินงานตามมาตรการ 3 ลด ได้แก่

(สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ข้อ 1.2.1 ร่วมมือกับภาคเอกชนในการดำเนินมาตรการชะลอการเลิกจ้างและป้องกันการขยายตัวของการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดย่อม โดยใช้มาตรการจูงใจเพื่อลดภาระของภาคเอกชนในการชะลอการเลิกจ้างงาน)

**1. ลดการเลิกจ้าง** ดำเนินการให้สถานประกอบกิจการไม่เลิกจ้างลูกจ้าง และต้องชะลอการเลิกจ้างให้นานที่สุด โดยดำเนินมาตรการต่างๆ เช่น ลดต้นทุน ลดเวลาทำงาน ลดค่าล่วงเวลา ลดค่าจ้าง และเจ้าหน้าที่ต้องเข้าไปช่วยให้คำปรึกษา ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และแนะนำวิธีลดต้นทุนการผลิต ทำให้สถานประกอบกิจการสามารถอยู่ต่อไปได้ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

#### 1.1 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากวิกฤตเศรษฐกิจ

กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ถูกเลิกจ้าง และผู้ว่างงานอันเนื่องมาจากวิกฤตเศรษฐกิจส่งผลให้การว่างงานที่คาดการณ์ประมาณ 900,000 – 1,300,000 คน มีจำนวนผู้ว่างงานจากวิกฤตเศรษฐกิจ ณ เดือนกันยายน 2552 จำนวน 4.6 แสนคน



— คาดการณ์คนว่างงาน (ปี 2552) 900,000-1,300,000 คน  
— จำนวนคนว่างงาน (แสนคน)

ที่มา สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ตัวเลขจำนวนคนว่างงาน ม.ค. - ก.ย.2552 )

จากการติดตามและเฝ้าระวังสถานการณ์การเลิกจ้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2551 - 30 กันยายน 2552 มีสถานประกอบกิจการมีการเลิกจ้างลูกจ้าง จำนวน 1,000 แห่ง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จำนวน 78,986 คน เฝ้าระวังสถานประกอบกิจการที่มีแนวโน้ม การเลิกจ้าง จำนวน 504 แห่ง ลูกจ้างทั้งหมด จำนวน 31,153 คน ลดลง 630 แห่ง จากสถานประกอบกิจการ ที่มีแนวโน้มการเลิกจ้าง จำนวน 1,134 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 55.56 ลูกจ้างลดลง 132,735 คน จากสถาน ประกอบกิจการที่มีแนวโน้มการเลิกจ้างลูกจ้าง จำนวน 163,909 คน คิดเป็นร้อยละ 80.99

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดมาตรการในการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง เพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนให้กับลูกจ้างที่ประสบปัญหาด้านแรงงาน ดังนี้

### (1) มาตรการป้องกันการเลิกจ้าง

(1.1) แต่งตั้งคณะทำงานติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์การเลิกจ้าง เพื่อรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และติดตามสถานการณ์การเลิกจ้างและแนวโน้มการเลิกจ้าง

(1.2) จัดตั้งศูนย์และคณะทำงานบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างอันเนื่องจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ เพื่อรวบรวมข้อมูลการเลิกจ้างและรับเรื่องราวร้องทุกข์

(1.3) จัดตั้งศูนย์ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างประจำจังหวัด เพื่อเฝ้าระวัง สถานประกอบกิจการในพื้นที่ และรับดำเนินการให้ความช่วยเหลือและแนะนำให้นายจ้างนำมาตรการและ แนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤตมาใช้

(1.4) แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากภาวะวิกฤต เศรษฐกิจ ซึ่งรับผิดชอบในพื้นที่ 75 จังหวัด และ 10 พื้นที่ในกรุงเทพมหานคร เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนด มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ และสามารถ ดำเนินการแก้ไขปัญหา / ให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการดำรง รักษาลูกจ้างไว้ในระบบการทำงานไว้ให้นานที่สุด

(1.5) ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เพื่อแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง โดยเน้นการเป็นหุ้นส่วน ทางธุรกิจและต้องพึ่งพาอาศัยกัน ใช้มาตรการแรงงานสัมพันธ์ในการเจรจาต่อรองที่ถูกต้องเหมาะสมอยู่ใน กรอบของกฎหมายและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสาธารณชน นอกจากนี้ได้กำหนดแนวทางส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ โดยคัดเลือกสถานประกอบกิจการที่จะดำเนินการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์จากสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป สถานประกอบกิจการที่มีข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างใกล้เคียงเหมาะสม และสถานประกอบกิจการที่มีแนวโน้มการเลิกจ้างหรือได้รับผลกระทบ จากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ เพื่อดำเนินการให้สถานประกอบกิจการที่เข้าส่งเสริมสามารถชะลอการเลิกจ้างลูกจ้าง ออกไปได้

(1.6) กรณีมีการชุมนุมเรียกร้อง มีการติดตามสถานการณ์การชุมนุมเรียกร้อง การเคลื่อนไหว ของลูกจ้าง / องค์กรแรงงาน และดำเนินการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ตำรวจในท้องที่รับผิดชอบ ฯลฯ เพื่อร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหาข้อเรียกร้อง ข้อขัดแย้งด้านแรงงานให้ยุติโดยเร็วโดยไม่ให้เกิดความเดือดร้อนกับประชาชนทั่วไป



(1.7) จัดตั้งหน่วยปฏิบัติการพิเศษเคลื่อนที่เร็วที่มีศักยภาพสูงและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ทั่วประเทศ และทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาแนะนำมาตรการและแนวทางในการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนายจ้าง / เจ้าของสถานประกอบการที่ประสบปัญหาจากวิกฤตเศรษฐกิจ โดยคัดเลือกจากพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 100 คน

## (2) มาตรการดำเนินการเมื่อมีปัญหาการเลิกจ้าง

- (2.1) สอบถามข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (2.2) ประสานนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อหารือเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ลูกจ้างพึงได้รับ เพื่อให้ได้ข้อยุติ
- (2.3) เรียกสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายให้กับลูกจ้าง กรณีลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 และนายจ้างไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย
- (2.4) มาตรการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยการดำเนินคดีแพ่งและคดีอาญาหากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

## (3) มาตรการบรรเทาความเดือดร้อนและการช่วยเหลือ

- (3.1) ให้บริการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- (3.2) ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เร่งรัดดำเนินการเพื่อให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้รับความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนเป็นการบรรเทาความเดือดร้อน ได้แก่ ลดระยะเวลาในการรับและพิจารณาวินิจฉัยคำร้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 จากเดิม 60 วันเป็น 42 วัน เป็นต้น
- (3.3) อำนวยความสะดวกให้กับลูกจ้าง หากประสงค์ให้เจ้าหน้าที่เป็นทนายความแก้ต่าง
- (3.4) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าดำเนินการช่วยเหลือลูกจ้าง เช่น ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จแก้ไขปัญหาแรงงานจากวิกฤตเศรษฐกิจ สำนักงานประกันสังคมเพื่อดูแลสิทธิประกันการว่างงาน กรมการจัดหางานในการบรรจุงานใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อฝึกอาชีพ / พัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน หรือการประกอบอาชีพอิสระกรณีลูกจ้างไม่ประสงค์จะกลับเข้าสู่ระบบการจ้าง หรือเปลี่ยนไปประกอบอาชีพในภาคเกษตร เป็นต้น

## ผลการดำเนินงาน

(1) ดำเนินการช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างและได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ จำนวน 85,118 คน โดยมีลูกจ้างได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 จำนวน 74,035 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 87.0 ของจำนวนลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ คิดเป็นเงิน 2,566,914,585.05 บาท



(2) ดำเนินการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่นายจ้างค้างจ่ายเงินตามกฎหมาย เช่น ค่าชดเชย ค่าจ้าง ฯลฯ จากเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างในช่วงปีงบประมาณ 2552 จำนวน 4,121 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 63.4 จากเป้าหมาย จำนวน 6,500 คน เป็นเงินสงเคราะห์ 29,046,622.88 บาท ทั้งนี้ การดำเนินการให้การช่วยเหลือสงเคราะห์ลูกจ้างเป็นการดำเนินการตามสถานการณ์ด้านการเลิกจ้างที่เกิดขึ้นจริง จึงทำให้มีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ของบประมาณเพิ่มเติมในปีงบประมาณ 2553 จำนวน 50,000,000 บาท เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อน กรณีเร่งด่วนและมีความจำเป็น หรือหากมีการยื่นข้อเรียกร้องให้รัฐบาลจ่ายเงินสงเคราะห์ช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งรัฐบาลสามารถช่วยเหลือลูกจ้างได้ทันที ซึ่งคาดว่าจะสามารถช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ จำนวน 2,000 คน

(3) จัดตั้งศูนย์บรรเทาและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในส่วนกลาง ที่สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ทุกพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร รวม 11 ศูนย์ และจัดตั้งศูนย์บรรเทาและแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างประจำจังหวัด จำนวน 75 ศูนย์ รวมทั้งสิ้น 86 ศูนย์ทั่วประเทศ เพื่อให้บริการด้านการป้องกัน การแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง และการให้ความช่วยเหลือ ทั้งในกลุ่มผู้ประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน ในการดำรงรักษาสภาพการจ้างงานให้คงอยู่ยาวนานที่สุด ชะลอการเลิกจ้าง ลดการเลิกจ้าง ลดผู้ว่างงาน

การดำเนินงานดังกล่าวส่งผลให้การแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง ข้อขัดแย้ง ข้อพิพาทด้านแรงงาน การข่มขู่เรียกร้อย การนัดหยุดงาน การผลงาน การปิดการจราจร ฯลฯ ได้รับการช่วยเหลือ บรรเทาความเดือดร้อนอย่างรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ มีประสิทธิภาพ และสามารถติดตามผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ลูกจ้างที่ได้รับเงินช่วยเหลือบางส่วนจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ได้รับการบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนในการดำรงชีพได้ระดับหนึ่ง รวมทั้งมีรายได้สำหรับเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และช่วยให้ปัญหาการค้างจ่ายค่าจ้างลดระดับความรุนแรงลง ในขณะที่ ผู้ใช้แรงงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง และสถานประกอบการที่มีแนวโน้มการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจได้รับการจัดการปัญหาด้านแรงงานจากวิกฤตเศรษฐกิจ โดยได้รับค่าจ้าง ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย หลักประกันการทำงาน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามกฎหมายอย่างเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

**1.2 โครงการสืบเชื้อสายลูกจ้างแรงงาน** วงเงิน 6,000 ล้านบาท โดยกระทรวงแรงงานได้ลงนามความร่วมมือกับธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย เพื่อให้สินเชื่อแก่สถานประกอบการในระบบประกันสังคมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เป้าหมาย ผู้ประกันตน 60,000 คน ยังคงมีงานทำต่อเนื่อง มีผู้ยื่นขอกู้และตรวจสอบสิทธิ 700 ราย วงเงินที่ขอกู้รวม 16,990.97 ล้านบาท สถานประกอบการที่ได้รับอนุมัติสินเชื่อ จำนวน 273 ราย 403 สัญญา วงเงินที่อนุมัติสินเชื่อ 5,079.71 ล้านบาท มีการทำนิติกรรมสัญญาแล้ว จำนวน 175 ราย (248 สัญญา) เป็นเงิน 3,054,767.500 บาท สามารถชะลอการเลิกจ้างลูกจ้างได้ จำนวน 7,825 ราย



**2. ลดการเคลื่อนย้ายแรงงาน** โดยเน้นแรงงานภาคเกษตรมากกว่าและการจัดตั้งกองทุนเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อช่วยเหลือในระดับชุมชนและบุคคล ผลการดำเนินงาน ดังนี้

**2.1 โครงการกู้วิกฤตแรงงานไทยคืนถิ่น** วงเงิน 4,000 ล้านบาท โดยได้ลงนามความร่วมมือกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เพื่อให้สินเชื่อประกอบอาชีพอิสระอัตราดอกเบี้ยต่ำ มีผู้ได้รับอนุมัติสินเชื่อ จำนวน 20 ราย วงเงิน 837,000 บาท

**2.2 โครงการจ้างงานเร่งด่วนและเพิ่มทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพแก่ผู้ประสบภัย** โดยการจ้างงานผู้ประสบภัยทำงานเกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ในพื้นที่โดยไม่ต้องเคลื่อนย้ายมาทำงาน ในเมือง จำนวน 185,733 คน คิดเป็นร้อยละ 247.65 จากเป้าหมาย 75,000 คน

**2.3 โครงการสร้างโอกาสเข้าสู่ที่ดินทำกินรองรับแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง** กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดทำข้อตกลงความร่วมมือ เรื่อง การสร้างโอกาสเข้าสู่ที่ดินทำกินรองรับแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง กับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) โดยมีเจตจำนงเพื่อช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้างที่ประสงค์จะเปลี่ยนอาชีพใหม่เป็นเกษตรกรได้มีที่ดินทำกินและประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ เมื่อ



วันที่ 3 กรกฎาคม 2552 ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม กระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ ส.ป.ก. ได้กำหนดพื้นที่รองรับแรงงานที่ถูกเลิกจ้างประมาณ 2,617 ไร่ 22 จังหวัด ประกอบด้วย ภาคเหนือ 6 จังหวัด คือ เชียงราย เชียงใหม่ นครสวรรค์ พะเยา เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์ ภาคตะวันออกเฉียเหนือ 7 จังหวัด คือ กาฬสินธุ์ นครพนม นครราชสีมา บุรีรัมย์ ศรีสะเกษหนองคาย

อุบลราชธานี ภาคกลาง 8 จังหวัด คือ กาญจนบุรี จันทบุรี ชัยนาท ปทุมธานี ระยอง ลพบุรี สุพรรณบุรี สระบุรี และ ภาคใต้ 1 จังหวัด คือ สุราษฎร์ธานี

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการชี้แจงแนะนำแรงงานที่ถูกเลิกจ้างที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพเป็นเกษตรกรให้สมัครเข้าร่วมโครงการ โดยมีผู้สมัครเข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 3,460 คน และได้มีการจัดปฐมนิเทศผู้สมัครเข้าร่วมโครงการเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ หลักสูตรการอบรม และการเลือกสถานที่อบรม จำนวน 3 ครั้ง มีผู้เข้ารับการปฐมนิเทศแล้วจำนวน 1,649 คน ซึ่งในปีงบประมาณ 2553 จะได้ดำเนินการจัดให้ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการทุกคนเข้ารับการปฐมนิเทศ และจัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดต่อไป

นอกจากนี้ เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2552 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำแรงงานเพื่อสร้างโอกาสเข้าสู่ที่ดินทำกินรองรับแรงงานคืนถิ่น โดยนำผู้นำแรงงานในเขตภาคเหนือ 5 จังหวัด พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 110 คน เข้ารับฟังการบรรยายและศึกษาดูงานการเข้าสู่ที่ดินทำกินและการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ณ นิคมเศรษฐกิจพอเพียง ตำบลแม่หอพระ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

### 3. ลดค่าครองชีพลูกจ้างและผู้ว่างงาน

**3.1 โครงการส่งเสริมและให้บริการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ** โดยส่งเสริมให้นายจ้าง / เจ้าของสถานประกอบการให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น การจัดที่พักอาศัย อาหาร รถรับส่ง ชุดทำงาน การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยได้ดำเนินการในสถานประกอบการ จำนวน 13,557 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 112.98 จากเป้าหมาย 12,000 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1,284,374 คน รวมถึงการจัดตั้งมุนนแม่ในสถานประกอบการ โดยเริ่มดำเนินการในปี 2549 จนถึงปัจจุบันมีสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการจำนวน 166 แห่ง เป็นการดำเนินการในปี 2552 (ตุลาคม 2551 - กันยายน 2552) จำนวน 105 แห่ง

**3.2 ขยายระยะเวลาการได้รับเงินประโยชน์ทดแทนกรณีถูกเลิกจ้าง** จากเดิมไม่เกิน 180 วัน เป็นไม่เกิน 240 วัน โดยให้ความคุ้มครองผู้ถูกเลิกจ้างระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2551 - 31 ธันวาคม 2552 ตามหลักเกณฑ์และอัตราการได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเฉพาะผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2552

#### 3.3 การลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม

คณะกรรมการประกันสังคมได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2552 เห็นชอบให้ลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคมโดยเฉพาะในส่วนของนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ประกันตนเท่านั้น ซึ่งเป็นการลดอัตราเงินสมทบประโยชน์ทดแทน กรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร และชราภาพ โดยให้นายจ้าง ลูกจ้าง จ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้าง (ลดลงฝ่ายละร้อยละ 2) ตั้งแต่วันที่กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลใช้บังคับจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2552 จากนั้นให้กลับมาใช้ในอัตราเงินสมทบปัจจุบัน ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2553 เป็นต้นไป ส่วนรัฐบาลยังคงจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมในอัตราเดิม คือ ร้อยละ 2.75 ของค่าจ้าง ซึ่งคณะกรรมการประกันสังคมเห็นชอบให้มีการเสนอร่างกฎกระทรวง 2 ฉบับ คือ

(1) ร่างกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. .... สำคัญคือ กำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2545 ที่นายจ้างและผู้ประกันตนจะต้องออกเพื่อสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2552



เงินสมทบเข้ากองทุน ประกันสังคม	กฎกระทรวงเดิม (ร้อยละของค่าจ้าง)		ร่างกฎกระทรวงที่แก้ไข (ร้อยละของค่าจ้าง)	
กรณีประสบอันตราย/ เจ็บป่วยทุพพลภาพ/ตาย/ คลอดบุตร	1 ม.ค.46 – 31 ธ.ค. 46	1 ม.ค.47 – ปัจจุบัน	1 ก.ค. – 31 ธ.ค. 52	1 ม.ค.53 เป็นต้นไป
รัฐบาล	1	1.5	0.5	1.5
นายจ้าง	1	1.5	0.5	1.5
ผู้ประกันตน	1	1.5	0.5	1.5
กรณีสงเคราะห์บุตรและ กรณีชราภาพ				
รัฐบาล	1		2	1
นายจ้าง	3		2	3
ผู้ประกันตน	3		2	3
กรณีว่างงาน				
รัฐบาล	0.25		–	
นายจ้าง	0.5		–	
ผู้ประกันตน	0.5		–	

(2) ร่างกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพเป็นการเฉพาะสำหรับเงินสมทบที่นำส่งตั้งแต่เดือน .... พ.ศ. 2552 ถึงธันวาคม พ.ศ. 2552 สำคัญ คือ จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1 ของค่าจ้างสำหรับกรณีผู้ประกันตนซึ่งจ่ายเงินสมทบอยู่ในช่วงเวลาที่มีการลดอัตราเงินสมทบตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2552 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2552

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2552 อนุมัติหลักการร่างกฎกระทรวงทั้ง 2 ฉบับ ขณะนี้กฎกระทรวง 2 ฉบับ ได้มีผลใช้บังคับแล้ว คือ

(1) กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2552 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 เป็นต้นไป ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126 ตอน 44 ก. วันที่ 17 กรกฎาคม 2552 เป็นต้นไป

(2) กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพเป็นการเฉพาะในช่วงเวลาที่มีการลดอัตราเงินสมทบ พ.ศ. 2552 เป็นต้นไป ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126 ตอน 44 วันที่ 17 กรกฎาคม 2552 เป็นต้นไป



## กระทรวงแรงงานได้ดำเนินงานตามมาตรการ 3 เพิ่ม ได้แก่

(สอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก ข้อ 1.2.3 เร่งรัดดำเนินการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ถูกเลิกจ้างและผู้ว่างงานอันเนื่องมาจากวิกฤตเศรษฐกิจ โดยการดูแลให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้ตามกฎหมายโดยเร็ว การหางานใหม่ การส่งเสริมอาชีพอิสระ การสร้างงาน และการเพิ่มพูนทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนอาชีพ รวมทั้งการจัดสวัสดิการที่จำเป็น เช่น การเพิ่มวงเงินให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง และการดำเนินโครงการสานฝันแรงงานคืนถิ่น ซึ่งรวมถึงการสร้างงานและจัดที่พักกิน ตลอดจนการเข้าถึงแหล่งทุนสำหรับแรงงานนอกภาคเกษตรที่ถูกเลิกจ้างให้คืนสู่ภาคเกษตร)

### 1. เพิ่มการจ้างงานและตำแหน่งงาน

1.1 กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางานได้จัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จแก้ไขปัญหาแรงงานจากวิกฤตเศรษฐกิจ (one stop service) ในทุกจังหวัด เป็นการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จโดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้บริการกับผู้ถูกเลิกจ้าง และดำเนินการติดต่อสถานประกอบการในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียงที่มีตำแหน่งงานว่างเข้ารับสมัครงาน ณ จุดให้บริการเบ็ดเสร็จรับขึ้นทะเบียนและรับรายงานตัวผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ให้บริการจัดหางานและให้คำปรึกษาแนะแนวอาชีพ ประสานส่งฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมกับจัดรถบริการเคลื่อนที่ (Mobile Unit) เพื่อให้บริการแนะแนวอาชีพ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระพร้อมแนะนำแหล่งเงินทุน ให้คำแนะนำการไปทำงานต่างประเทศ และรับลงทะเบียนผู้สนใจจะไปทำงานต่างประเทศ จากการดำเนินการดังกล่าวทำให้ประชาชนผู้มารับบริการมีงานทำ จำนวน 413,858 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 ให้บริการจัดหางานและขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกรณีว่างงานเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ประจำปีงบประมาณ 2552 ดังนี้

- ขึ้นทะเบียนหางานผู้ประกันตนกรณีว่างงานเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำนวน 700,767 คน คิดเป็นร้อยละ 425.22 จากเป้าหมาย จำนวน 164,800 คน
- ผลการบรรจุงาน จำนวน 338,950 คน คิดเป็นร้อยละ 48.37 ของผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนหางาน สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ [เป้าหมาย ร้อยละ 39 ของผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียน (273,299 คน)]

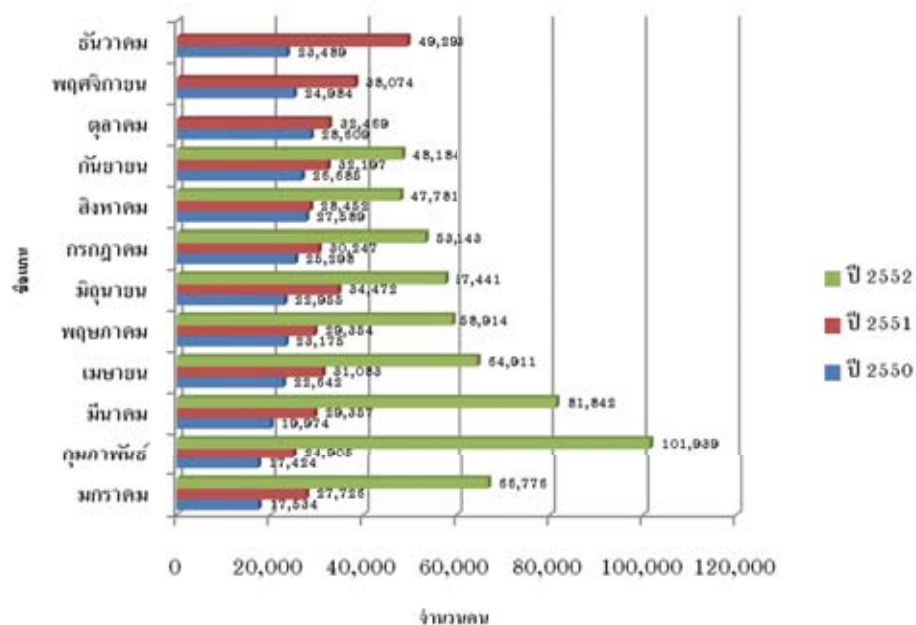
### ข้อมูลผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เปรียบเทียบ

ปี พ.ศ. 2550 – 2551 – 2552

ปี	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	รวม
2550	17,534	17,424	19,974	22,642	22,642	23,175	22,955	25,298	27,589	28,609	24,984	23,489	280,358
2551	27,726	24,905	29,357	31,083	29,354	34,472	30,247	28,452	32,197	32,469	38,074	49,293	387,629
2552	66,776	101,939	81,842	64,911	58,914	57,441	53,143	47,781	48,184				580,931
ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของปี 52 เมื่อเทียบกับปี 51	140.81	309.32	178.79	108.84	100.71	66.63	75.70	67.94	49.66				

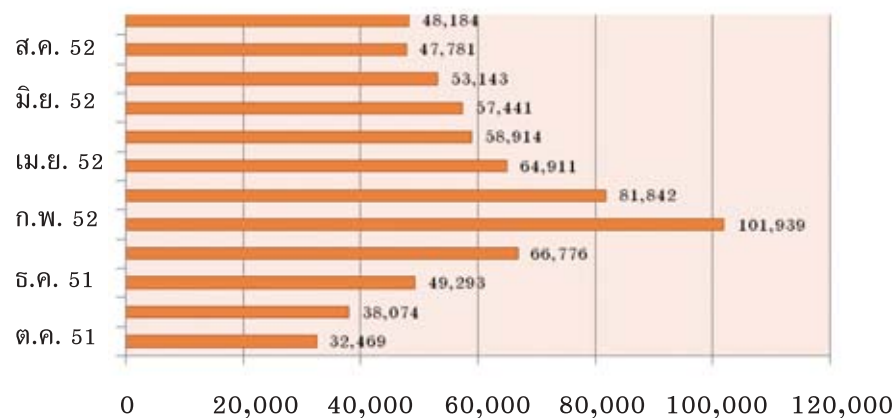


แผนภูมิที่ 1 เปรียบเทียบผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานรายเดือน  
ปี 2550 ปี 2551 และเดือนมกราคม - กันยายน 2552



ที่มา กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน

แผนภูมิที่ 2 เปรียบเทียบผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน  
เดือนตุลาคม 2551 - กันยายน 2552

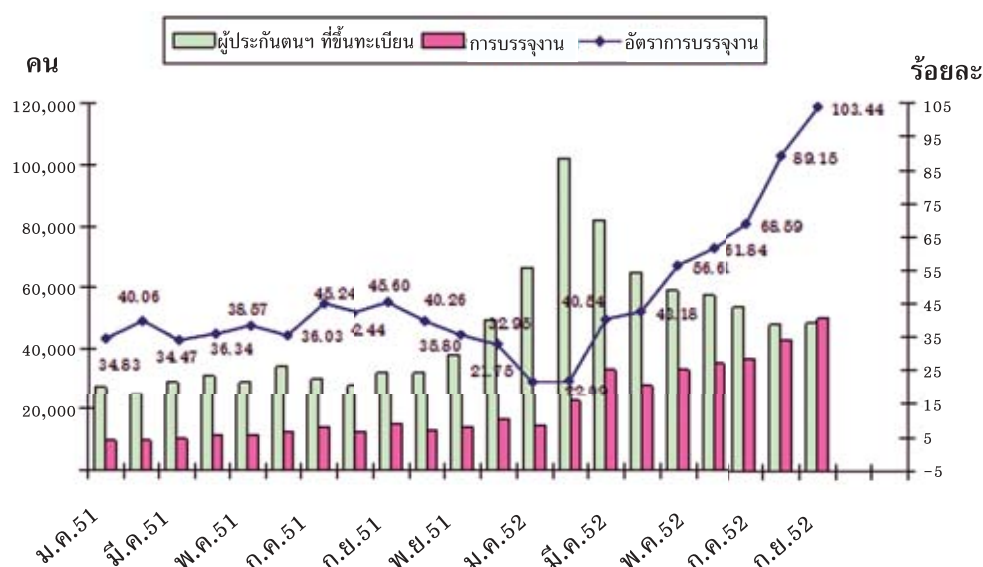


ที่มา กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน

ข้อมูลการบรรจุนานของผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนฯ เปรียบเทียบปี พ.ศ. 2550 - 2552

ปี	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	รวม
2550	8,088	8,552	5,316	8,620	10,299	11,943	15,261	12,441	10,723	9,409	10,444	9,824	120,920
2551	9,656	9,976	10,119	11,297	11,322	12,420	13,683	12,074	14,681	13,071	13,630	16,240	148,169
2552	14,518	22,517	33,180	28,029	33,349	35,524	36,452	42,598	49,842				296,009

แผนภูมิที่ 3 เปรียบเทียบผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และการบรรจุนานรายเดือน ปี 2551 และเดือนมกราคม - กันยายน 2552



1.1.2 จัดงานวันนัดพบแรงงานเพื่อให้ผู้ถูกเลิกจ้าง/ว่างงานได้พบนายจ้าง/สถานประกอบการและสัมภาษณ์งานกันโดยตรง มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

- ตำแหน่งงานว่าง จำนวน 2,030,320 คน
  - ผู้สมัครงาน จำนวน 294,915 คน คิดเป็นร้อยละ 126.80 จากเป้าหมายจำนวน 232,600 คน
  - ผลการบรรจุนาน จำนวน 73,016 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75 ของผู้สมัครงาน
- โดยในปี 2552 กระทรวงแรงงานได้มีการจัดงานนัดพบแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่และประชาชนที่ว่างงานได้มีโอกาสคัดเลือกตำแหน่งงานที่มีคุณสมบัติตรงกับทักษะความรู้ ความสามารถ ขณะเดียวกันนายจ้าง / สถานประกอบการก็ได้คัดเลือกตำแหน่งงานที่มีคุณสมบัติตามความต้องการ ตามนโยบาย 3 ลด 3 เพิ่ม เป็นการเพิ่มการจ้างงานและตำแหน่งงาน โดยมีกิจกรรมสำคัญ ๆ ดังนี้



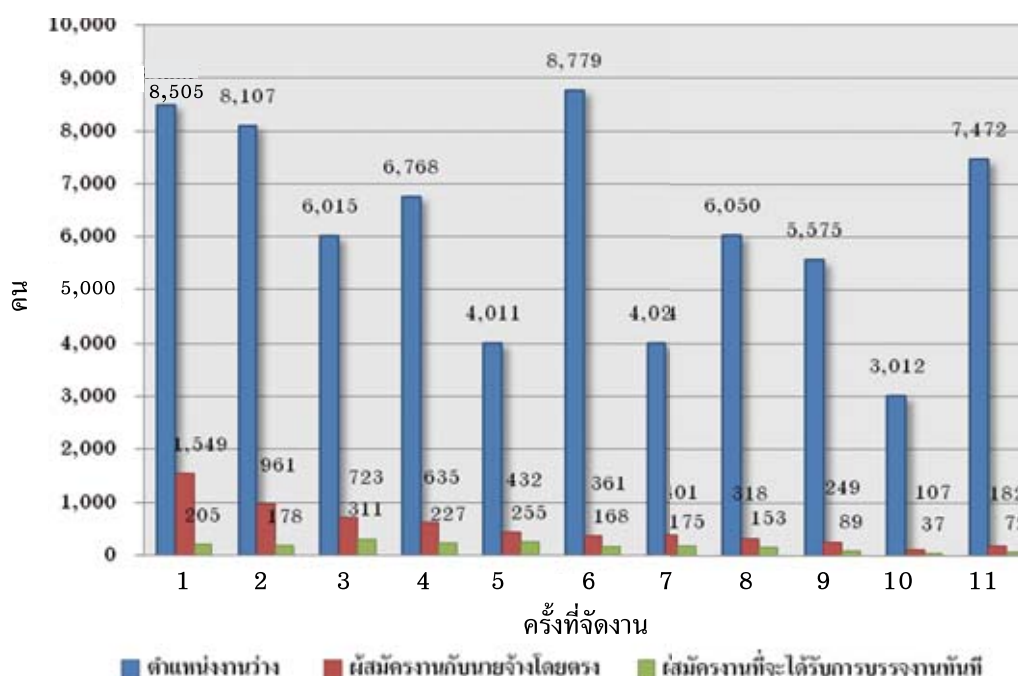
(1) โครงการนัดพบแรงงานวันเสาร์ในบริเวณกระทรวงแรงงาน ระยะเวลาดำเนินงาน 17 มกราคม - 28 มีนาคม 2552 เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้หางานทำและนายจ้าง / สถานประกอบกิจการได้มีโอกาสในการพบปะและได้เลือกตำแหน่งงานว่างจำนวนมากในคราวเดียวกัน ตามความรู้ความสามารถและความถนัดของตน โดยได้ดำเนินการไปแล้ว 11 ครั้ง มีผู้มาลงทะเบียนสมัครงานจำนวน 7,063 คน ในจำนวนผู้สมัครทั้งหมดเป็นผู้ว่างงาน จำนวน 5,133 คน ผู้ต้องการเปลี่ยนงานจำนวน 785 คน ได้รับการบรรจุงานทันที จำนวน 1,870 คน ตำแหน่งงานที่ผู้สมัครงานต้องการมากที่สุด ได้แก่ พนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ระดับการศึกษาของผู้สมัครงานมากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี รองลงมา คือ ระดับปวส. ตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการมากที่สุด ได้แก่ พนักงานขาย พนักงาน Part - time และผู้ช่วยกัก

#### สรุปผลการจัดงานนัดพบแรงงานวันเสาร์ ณ บริเวณกระทรวงแรงงาน

ครั้งที่	วันที่	ผู้เข้าร่วมงาน (คน)	นายจ้าง เข้าร่วม รับสมัคร (ราย)	ตำแหน่ง งานว่าง (อัตรา)	ผู้สมัครงานกับนายจ้าง โดยตรง			สมัครงาน โดยรถ Mobile (คน)	สมัครงาน กับศูนย์ จัดหางาน (คน)	สมัคร งานทาง Internet (คน)	ผู้สมัคร งานที่จะ ได้รับการ บรรจุงาน ทันที (คน)
					รวม (คน)	ผู้ว่างงาน (คน)	ผู้ต้องการ เปลี่ยน งาน (คน)				
1	17 ม.ค. 52	4,500	45	8,505	1,549	1,337	212	124	77	30	205
2	24 ม.ค. 52	3,000	36	8,107	961	829	132	99	127	17	178
3	31 ม.ค. 52	2,800	35	6,015	723	619	104	56	73	15	311
4	7 ก.พ. 52	2,600	35	6,768	635	550	85	41	62	18	227
5	14 ก.พ. 52	2,200	36	4,011	432	354	78	45	41	10	255
6	21 ก.พ. 52	1,800	31	8,779	361	314	47	29	30	13	168
7	28 ก.พ. 52	1,900	30	4,024	401	358	43	43	34	10	175
8	7 มี.ค. 52	1,700	33	6,050	318	282	36	30	26	7	153
9	14 มี.ค. 52	1,200	33	5,575	249	234	05	36	15	4	89
10	21 มี.ค. 52	600	24	3,012	107	102	5	5	3	-	37
11	28 มี.ค. 52	650	36	7,472	182	154	28	20	5	-	72
	รวม	22,950	374	68,318	5,918	5,133	785	528	493	124	1,870



แผนภูมิที่ 4 เปรียบเทียบตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจากการจัดงานนัดพบแรงงานวันเสาร์



ที่มา กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน

(2) จัดงาน “มหกรรมนัดพบแรงงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ สู้ภัยเศรษฐกิจ” เมื่อวันที่ 20 - 21 มีนาคม 2552 ณ ศูนย์การค้าสยามพารากอน และวันที่ 22 มีนาคม 2552 ณ ศูนย์แสดงสินค้าอิมแพคเมืองทองธานี กิจกรรมภายในงานมีการรับสมัครงานโดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสมัครงาน การจัดงานนัดพบแรงงานในงานมหกรรมไทยรวมพลังสู้เศรษฐกิจชาติ เมื่อวันที่ 3 - 9 เมษายน 2552 ณ ศูนย์แสดงสินค้าอิมแพคเมืองทองธานี โดยเป็นการบูรณาการร่วมกัน 4 หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงการคลัง กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงแรงงาน มีผู้สมัครงาน จำนวน 451 คน ตำแหน่งงานว่าง 11,821 อัตรา บรรจุงาน จำนวน 100 คน มีผู้ใช้บริการสืบค้นตำแหน่งงานว่างจากระบบคอมพิวเตอร์ จำนวน 155 คน

(3) “โครงการพลังงานสร้างไทย ปลั่งใจสร้างอาชีพ” กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับบริษัทโอสโอสภา จำกัด จัดงาน “เอ็ม 150 พลังงานสร้างไทย ปลั่งใจสร้างอาชีพ” ระหว่างวันที่ 27 - 29 เมษายน 2552 ณ ศูนย์การค้า เจเจ มอลล์ จตุจักร กรุงเทพมหานคร และในภูมิภาค 10 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดพิษณุโลก เชียงใหม่ สงขลา สุราษฎร์ธานี พระนครศรีอยุธยา ระยอง ชลบุรี อุบลราชธานี ขอนแก่น และนครราชสีมา เพื่อช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์ทางการเงิน กระตุ้นให้แรงงานไทยพัฒนาฝีมือไปสู่มาตรฐานที่ดี และสร้างผู้ประกอบการอาชีพอิสระรายใหม่ โดยกรมการจัดหางานรวบรวมตำแหน่งงานว่างจากสถานประกอบการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดการฝึกอบรมอาชีพอิสระเพื่อเป็นผู้ประกอบการ บริษัท โอสโอสภา จำกัด เป็นผู้ออกทุนให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 600 ทุน ๆ ละ 5,000 บาท รวมมูลค่า 3,000,000 บาท



1.1.3 ให้บริการจัดหางานเชิงรุกโดยจัดให้มีรถบริการจัดหางานเคลื่อนที่ (Mobile Unit) เพื่อลดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และลดค่าใช้จ่ายในการหางานให้แก่ผู้ถูกเลิกจ้างและผู้ว่างงาน มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

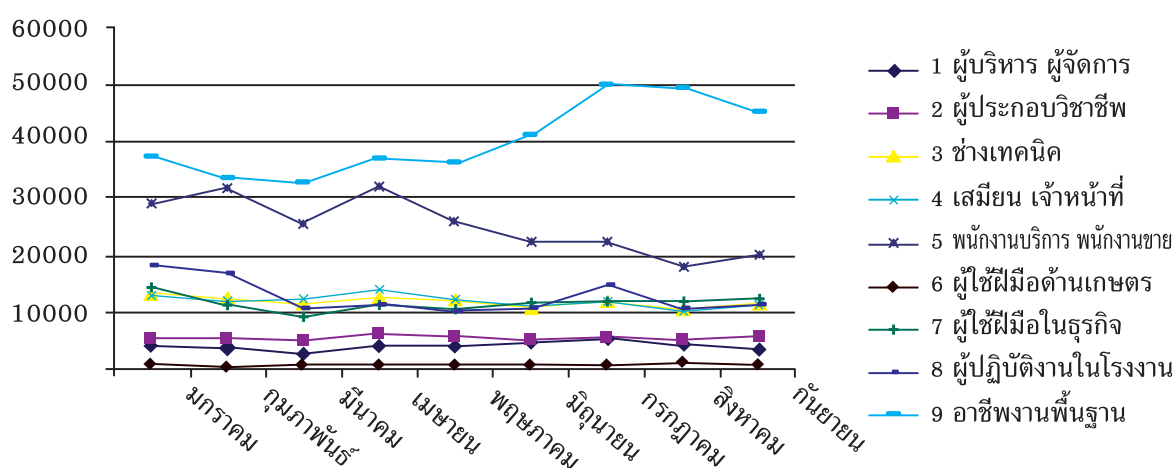
- รับสมัครงาน จำนวน 11,101 คน
- ผลการบรรจุงาน จำนวน 1,892 คน
- แนะนำการประกอบอาชีพ จำนวน 29,314 คน
- ผู้เข้ารับการสาธิตอาชีพอิสระ จำนวน 6,373 คน
- แนะนำแหล่งเงินทุน จำนวน 20,616 คน

1.1.4 รับแจ้งตำแหน่งงานว่างทั่วประเทศเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำให้แก่ผู้ถูกเลิกจ้างและผู้ว่างงาน ดังนี้

เดือน / ปี	จำนวนตำแหน่ง	อัตราว่าง
มกราคม 2552	53	135,804
กุมภาพันธ์ 2552	53	128,173
มีนาคม 2552	53	110,131
เมษายน 2552	53	129,092
พฤษภาคม 2552	53	118,408
มิถุนายน 2552	53	118,461
กรกฎาคม 2552	53	134,902
สิงหาคม 2552	53	122,216
กันยายน 2552	53	122,105

แผนภูมิที่ 5 เปรียบเทียบความต้องการแรงงานจำแนกตามหมวดอาชีพ

เดือนมกราคม - กันยายน 2552



**1.3 โครงการจ้างบัณฑิตอาสา** โดยจ้างบัณฑิตในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ คือจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภोजะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย จำนวน 294 คน

**1.4 โครงการเพิ่มศักยภาพผู้ว่างงานเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน กลุ่มเป้าหมายชะลอการเลิกจ้าง กระทรวงแรงงาน**

โครงการเพิ่มศักยภาพผู้ว่างงานเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน กลุ่มเป้าหมายชะลอการเลิกจ้าง เป็นโครงการภายใต้โครงการต้นกล้าอาชีพ โดยความร่วมมือระหว่าง โครงการต้นกล้าอาชีพ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และกระทรวงแรงงาน เป้าหมายเพื่อชะลอการเลิกจ้างในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า 1 ปี สอดคล้องกับนโยบาย 3 ลด 3 เพิ่ม ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในส่วนของ การลดการเลิกจ้าง โดยจัดหลักสูตรการฝึกอบรม ในสถานประกอบการ จำนวน 2 หลักสูตร คือ

(1) หลักสูตรขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต เศรษฐกิจพอเพียง ภาษาอังกฤษเบื้องต้น และการใช้คอมพิวเตอร์ ใช้ระยะเวลา 10 วัน

(2) หลักสูตร On the job training ได้แก่ การใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิธีการทำซิง Slice วิธีการจับผ้า การปรับจักร การใช้เครื่องจักรตามลักษณะงาน การขึ้นรูปผลิตภัณฑ์ เทคนิคการรีดพลาสติก การขึ้นรูปโลหะผล การฉีดอลูมิเนียม การวิเคราะห์วงจร PLC ความรู้เกี่ยวกับสินค้าและบริการ PLC การจัดการงานเอกสารอย่างเป็นระบบ การลดต้นทุนไม่ลดคุณภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการส่งออก การขึ้นรูปถ้วย งานเซรามิกส์ ระบบพีเลียงและการสอนงาน อุบัติเหตุเป็นศูนย์โดย KTY Zero Defecy TPM QCC การเพิ่มผลผลิต ความรู้เกี่ยวกับ มรท. กลยุทธ์ทางการตลาด การ Packing การปฏิบัติงานเครื่อง Auto Insert เป็นต้น ใช้ระยะเวลา 20 วัน

สถานประกอบการได้รับการอนุมัติเข้าร่วมโครงการ จำนวน 211 แห่ง จาก 39 จังหวัด จำนวนพนักงานที่เข้ารับการอบรม จำนวน 18,596 คน งบประมาณที่ได้รับอนุมัติ จำนวน 187,819,600 บาท



**1.5 โครงการจ้างพนักงานชั่วคราวช่วยปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์เล็กลง** เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ ในช่วงสถานการณ์เล็กลงให้แก่ผู้ว่างงานและผู้ที่ยังต้องการศึกษาใหม่

ผลการดำเนินงาน มติคณะกรรมการประกันสังคม เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2552 อนุมัติเงิน จำนวน 29,327,040 บาท เพื่อจ้างพนักงานชั่วคราว ระยะเวลา 12 เดือน จำนวน 240 อัตรา แบ่งเป็น พนักงานชั้นกลาง (ปวส.) จำนวน 130 อัตรา พนักงานชั้นสูง (ปริญญาตรี) จำนวน 110 อัตรา ดำเนินการจ้างและบรรจุพนักงานที่สอบผ่านการคัดเลือก จำนวน 92 ราย แบ่งเป็น พนักงานชั้นกลาง (ปวส.) จำนวน 87 ราย พนักงานชั้นสูง (ปริญญาตรี) จำนวน 5 ราย

**2. เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ** เป็นการฝึกอบรมใหม่ๆ ให้มากขึ้นตามความต้องการของตลาดและเพิ่มทางเลือกใหม่ในการประกอบอาชีพ ดังนี้

**2.1 โครงการสร้างอาชีพใหม่ให้คนว่างงาน** เพื่อให้คนว่างงานหรือประชาชนทั่วไป ผู้ที่ขึ้นทะเบียนคนยากจนคนตกงานเนื่องจากถูกเลิกจ้าง รวมทั้งแรงงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว แรงงานไทย ที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ และผู้ประกอบการรายย่อย ได้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพอิสระ สามารถนำไปประกอบอาชีพใหม่ได้ และเป็นการลดปัญหาการว่างงานได้ โดยมีคนว่างงานและประชาชนทั่วไปได้รับการฝึก จำนวน 3,488 คน คิดเป็นร้อยละ 116.27 จากเป้าหมาย 3,000 คน

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางาน ร่วมกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ และสมาคมแฟรนไชส์ไทย ได้ลงนามความร่วมมือเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2552 ภายใต้โครงการ “ร่วมใจสร้างแบรนด์ ร่วมแรงสร้างอาชีพ” เพื่อสร้างอาชีพที่มีประสิทธิภาพครบวงจรด้วยการสร้างเครื่องหมายการค้า (Brand) ให้ผู้ว่างงาน ผู้ที่สนใจ นักศึกษาจบใหม่ หรือผู้ที่ต้องการจะเปลี่ยนอาชีพ ได้มีอาชีพ มีงานทำ เป้าหมายดำเนินการปี 2552 จำนวน 500,000 คนทั่วประเทศ

**2.2 พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ** แก่แรงงานที่ทำงานแล้ว/ถูกเลิกจ้าง ต้องการพัฒนา/ฝึกทักษะฝีมือเพิ่มขึ้นหรือต้องการปรับเปลี่ยนอาชีพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภาคการผลิตและบริการ มีผู้เข้ารับการฝึก จำนวน 82,389 คน

**2.3 พัฒนา / ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ** เพื่อให้แรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพมีทางเลือกและโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระตามความต้องการและมีรายได้ มีผู้เข้ารับการฝึก จำนวน 8,319 คน

**2.4 พัฒนาฝีมือแรงงานภาคเกษตรในชนบท** โดยจัดฝึกอบรมโครงการนำร่องเพื่อเป็นต้นแบบให้แก่กลุ่มเกษตรกร จำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ สุพรรณบุรี ลำพูน และขอนแก่น เพื่อเป็นข้อมูลนำไปขยายผลการฝึกอบรมให้แก่กลุ่มเป้าหมายเกษตรกรและแรงงานที่ต้องการประกอบอาชีพในภาคการเกษตรทั่วประเทศ ในปีงบประมาณ 2552 ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่เกษตรกรในพื้นที่ 24 จังหวัด มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 932 คน



## 2.5 โครงการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ ชาว กทม.

กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับกรุงเทพมหานครโดยสำนักงานเขตบางรัก และธนาคารออมสิน จัดโครงการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ ชาว กทม. โดยการฝึกอาชีพเสริมจำนวน 7 สาขา ได้แก่ การทำก๋วยเตี๋ยวหมู การทำเจลล้างมือ การทำอาหารญี่ปุ่น(ซูชิ) การทำขนมทองม้วน การพันผ้า การพันที่กระเป๋ และ การผสมเครื่องดื่มแบบไม่มีแอลกอฮอล์ เพื่อให้ประชาชนมีทักษะความรู้เพิ่มเติม สามารถนำไปประกอบอาชีพสร้างรายได้แก่ตนเองและครอบครัว พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนด้านสินเชื่อสำหรับการประกอบอาชีพจากธนาคารออมสินในอัตราร้อยละ 6 ต่อปี หรือคิดเป็นร้อยละ 50 สตางค์ต่อเดือน ดำเนินการนำร่องแห่งแรกพร้อมทั้งเปิดตัวโครงการ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2552 ที่เขตบางรัก มีผู้เข้ารับการฝึกจำนวน 259 คน และจะดำเนินการโครงการต่อไปงบประมาณ พ.ศ. 2553



**3. เพิ่มทักษะฝีมือแรงงานให้มากขึ้น** โดยการฝึกอบรมแรงงาน / ฝึกอาชีพให้แก่ผู้ว่างงานตามโครงการกู้วิกฤตแรงงานไทยคืนถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับมาตรการลดการเคลื่อนย้ายแรงงาน

### 3.1 โครงการ Rainbow Project

กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงภายใต้โครงการ Rainbow Project ร่วมกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า และกรมการจัดหางาน เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2552 ณ โรงแรมริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรีโดยมีรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงพาณิชย์ (นายอลงกรณ์ พลบุตร) เป็นประธานในพิธีดังกล่าว วัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาผลกระทบที่เกิดจากวิกฤตเศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างและให้ความช่วยเหลือหาแหล่งงานใหม่และสร้างอาชีพให้มีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ โดยร่วมกันประชาสัมพันธ์และฝึกอบรมให้แก่ผู้ถูกเลิกจ้างว่างงานหรือประชาชนทั่วไปที่สนใจจะ



ประกอบธุรกิจเข้าร่วมโครงการดังกล่าว จำนวน 7 ธุรกิจ ได้แก่ ธุรกิจแฟรนไชส์ ธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ธุรกิจการขายตรง ธุรกิจการตลาดแบบตรง ธุรกิจสีเขียว ธุรกิจค้าส่งค้าปลีกสมัยใหม่ และแหล่งการค้าแห่งใหม่



**3.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและบริการ** มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 28,927 คน

**3.3 โครงการปั้นช่างสี ยกระดับฝีมือช่างไทย** กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ลงนามบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือในโครงการปั้นช่างสี ยกระดับฝีมือช่างไทย ร่วมกับบริษัท ที โอ เอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด เตรียมจัดหลักสูตรเฉพาะทางมุ่งพัฒนาศักยภาพช่างสีไทยให้มีคุณภาพ ภายใต้หลักการ “ยกระดับช่างสี เงินดีพัฒนาเป็นเจ้าแก่ได้ สู้ตลาดแรงงานอย่างยั่งยืน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานใหม่เป็นช่างสีอาคาร และยกระดับแรงงานช่างสีไปสู่การเป็นผู้ประกอบการช่างรับเหมาทาสี ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินโครงการร่วมกัน ดังนี้

(1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมช่างสี 3 ประเภท คือ

(1.1) หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน สำหรับแรงงานใหม่ เป็นการอบรมให้ความรู้พื้นฐานในการทาสีอาคาร ระยะเวลา 120 ชั่วโมง

(1.2) หลักสูตรยกระดับฝีมือ สำหรับผู้ที่มีพื้นฐานในสาขาช่างบ้าง เป็นเนื้อหาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการใช้สีและผลิตภัณฑ์ของสีแต่ละประเภทเป็นการยกระดับฝีมือช่างสีที่ต้องการพัฒนาเทคนิคใหม่ๆ



(1.3) หลักสูตรผู้ประกอบการ สำหรับช่างสีที่มีประสบการณ์ 3-5 ปี และต้องการพัฒนาไปสู่ผู้ประกอบการรายย่อย มีเนื้อหาเกี่ยวกับเทคนิคด้านช่างสีและความรู้ด้านการเป็นผู้ประกอบการช่างรับเหมาทาสี

(2) จัดฝึกอบรมแรงงาน คือ การจัดอบรมแรงงานภายใต้โครงการต้นกล้าอาชีพ หลักสูตร 120 ชั่วโมง นำร่องใน 12 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคทั่วประเทศ ให้แล้วเสร็จภายใน ปีงบประมาณ 2552 เริ่มรับสมัครในวันที่ 10-16 สิงหาคม 2552 และคาดว่าจะเปิดฝึกอบรมได้ในเดือนกันยายน 2552 ซึ่งทางบริษัททีโอเอฯ จัดหลักสูตรพัฒนาทักษะวิทยากรและสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมวิทยากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 100 คน ใช้ระยะเวลาฝึก 5 วัน เพื่อนำไปสู่การขยายผลการฝึกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในการพัฒนากำลังแรงงาน และเพื่อต่อยอดการพัฒนาช่างสีให้กับโครงการศูนย์ช่างประจำชุมชนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

(3) บริษัทสนับสนุนทุนให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมช่างสีตามโครงการต้นกล้าอาชีพ จำนวน 100 ทุน เพื่อเป็นทุนประกอบอาชีพซึ่งประกอบด้วยสีทา อาคาร ชูตช่างสี เครื่องมือและอุปกรณ์ทาสี ดำราเรียน และบัตรประจำตัวช่างสีเป็นมูลค่าทุนละ 5,000 บาท รวมเป็นเงินทุน 500,000 บาท

## นโยบายแรงงานข้อ 2 เร่งรัดพัฒนาและฝึกอบรมแรงงานทุกระดับให้มีความรู้ทักษะฝีมือ และมาตรฐานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน

(สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลข้อ 3.2.3 พัฒนาและฝึกอบรมแรงงานทุกระดับให้มีความรู้และทักษะฝีมือที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการเพิ่มขีดความสามารถของสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่ทั่วประเทศให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์และบุคลากร การระดมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในลักษณะโรงเรียนในโรงงานและการบูรณาการกับสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ตลอดจนให้เพิ่มการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการฝึกฝีมือแรงงานที่หลากหลาย

### ผลการดำเนินงาน ดังนี้

#### 1. ฝึกอบรม/พัฒนาฝีมือให้แก่แรงงาน ทุกกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 4,518,355 คน ดังนี้

	ผลงาน
พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	16,183 คน
ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	178,832 คน
พัฒนา/ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน	24 สาขา
ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	51,746 คน
ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	4,271,594 คน





**2. การพัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ** เป็นฝึกอบรมภาษาต่างประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ เช่น การเปิดเสรีทางการค้า การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศในกลุ่มอาเซียน เพื่อให้แรงงานมีศักยภาพด้านภาษาซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ

**ผลการดำเนินงาน** ฝึกอบรมภาษาต่างประเทศให้กับแรงงาน ดังนี้

(1) ดำเนินงานโดยใช้บปคติของกรมฯ ฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ เกาหลี จีน ญี่ปุ่น กัมพูชา และเยอรมัน จำนวน 6,573 คน

(2) ดำเนินการจัดฝึกอบรมเตรียมความพร้อมภาษาเกาหลีให้คนหางานที่สมัครสอบความสามารถภาษาเกาหลี (EPS - KLT) มีผู้เข้ารับการฝึกจำนวน 250 คน จบการฝึก จำนวน 218 คน

(3) ดำเนินการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ ตามโครงการเพิ่มศักยภาพด้านภาษาและด้านอื่นที่จำเป็นต่อการทำงาน กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง จัดโครงการเพิ่มศักยภาพด้านภาษาเพื่อการทำงาน ใน 3 ภาษา ได้แก่ อังกฤษ ญี่ปุ่น และจีน พร้อมจัดทำคู่มือการฝึกอบรม และซีดีการฝึก 3 ภาษา มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 14,128 คน จากเป้าหมาย 10,000 คน

**3. เปรียบเทียบปรับปรุงกฎหมาย** “ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....” ให้มีผลใช้บังคับโดยเร็ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

### นโยบายแรงงานข้อ 3 ดำเนินการให้แรงงานทั้งในและนอกระบบได้ได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยเฉพาะด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลข้อ 3.2.1 ดำเนินการให้แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยเฉพาะในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพการจ้าง โดยการส่งเสริมให้สถานประกอบการผ่านการทดสอบและรับรองมาตรฐานระบบการจัดการปฏิบัติต่อแรงงานด้านสิทธิและคุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากล)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้ารับการทดสอบและรับรองตามมาตรฐานระบบการจัดการปฏิบัติต่อแรงงานด้านสิทธิ รวมทั้งกำกับดูแลการคุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยและสากล เพื่อเสริมสร้างระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน ตลอดจนการขยายความคุ้มครองประกันสังคมแก่แรงงานนอกระบบ และการเพิ่มศักยภาพกองทุนเงินทดแทนในการดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน



ผลการดำเนินงาน ดังนี้

## 1. การคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ

### 1.1 การส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.1.1 ตรวจและกำกับให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน โดยดำเนินการในสถานประกอบกิจการ รวมทั้งสิ้น 20,680 แห่ง ลูกจ้างได้รับการคุ้มครอง จำนวน 1,600,797 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 103.4 และร้อยละ 160.1 จากเป้าหมาย 20,000 แห่ง 1,000,000 คน ตามลำดับ โดยมีสถานประกอบกิจการปฏิบัติได้ถูกต้องตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 17,717 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 85.7 ของจำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจความปลอดภัยทั้งหมด

1.1.2 ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดอบรมนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่าง ๆ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องของสถานประกอบกิจการที่มีสถิติการประสบอันตรายสูง จำนวน 3,152 แห่ง ผ่านการอบรมรวมทั้งสิ้น 4,295 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 112.6 และร้อยละ 153.4 จากเป้าหมาย จำนวน 2,800 แห่ง 2,800 คน โดยผู้ผ่านการอบรมสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาระบบบริหารจัดการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งสามารถไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในสถานประกอบกิจการของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 1.1.3 การส่งเสริมแรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี

(1) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการบูรณาการแผนปฏิบัติการด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี ประจำปีงบประมาณ 2552 ให้กับเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 60 คน เพื่อกำหนดรูปแบบการรายงานและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดีของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และจัดทำพจนานุกรมระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการ

(2) จัดอบรมการป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบกิจการตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีการบริหารจัดการระบบการป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบกิจการที่ดีมีประสิทธิภาพพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา และเพื่อเสริมสร้างให้นายจ้างปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบกิจการ มีผู้ผ่านการอบรมจำนวน 1,254 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 125.4 ของเป้าหมาย จำนวน 1,000 คน

1.1.4 รมรณรงค์ส่งเสริมมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป โดยจัดอบรมนายจ้าง ผู้บริหารสถานประกอบกิจการ ลูกจ้าง และผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับรองรายงานตามที่กฎหมายกำหนด ให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ระเบียบ และแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน 556 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 111.2 จากเป้าหมายจำนวน 500 คน



1.1.5 โครงการความปลอดภัยสู่สถานศึกษา โดยจัดอบรมเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานเบื้องต้น หลักสังเกตความปลอดภัยในการทำงาน การสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ให้แก่นักเรียน นักศึกษา ที่กำลังศึกษาอยู่ปีสุดท้ายในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยเกษตรกรรม วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยสารพัดช่าง ระดับ ปวช. ปวส. และนักศึกษาระดับอุดมศึกษาทั่วประเทศ มีนักเรียน นักศึกษาผ่านการอบรม จำนวน 19,798 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 116.5 จากเป้าหมาย จำนวน 17,000 คน

1.1.6 โครงการลดสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานสูง 10 อันดับแรกของพื้นที่ โดยจัดอบรมเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการในประเภทกิจการที่มีสถิติอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานสูง 10 อันดับแรกของแต่ละพื้นที่ทั่วประเทศ จำนวน 875 แห่ง มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน 16,365 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 102.9 และร้อยละ 96.3 จากเป้าหมาย 850 แห่ง 17,000 คน

1.1.7 จัดประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ ประจำปี 2552 โดยมีสถานประกอบกิจการสมัครเข้าร่วมการประกวด จำนวน 720 แห่ง สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือคิดเป็นร้อยละ 119.0 ของเป้าหมาย จำนวน 605 แห่ง และมีสถานประกอบกิจการที่ผ่านเกณฑ์การประเมินได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับจังหวัดเข้าสู่การพิจารณารางวัลในระดับประเทศ จำนวน 468 แห่ง สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือคิดเป็นร้อยละ 156.0 ของเป้าหมาย จำนวน 300 แห่ง มีสถานประกอบกิจการที่ผ่านเกณฑ์การประเมินและได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับประเทศ จำนวน 412 แห่ง แบ่งเป็นสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลดีเด่นระดับประเทศติดต่อกันตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 141 แห่ง และสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลดีเด่นติดต่อกันต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 271 แห่ง นอกจากนี้ยังมีสถานประกอบกิจการได้รับรางวัลคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานดีเด่นระดับประเทศ จำนวน 3 คณะ และรางวัลเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพดีเด่นระดับประเทศ จำนวน 5 คน

1.1.8 โครงการ 3 เดือนแห่งการลดการประสบอันตรายจากการทำงาน มีสถานประกอบกิจการทุกประเภทที่มีการประสบอันตรายสูงในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ เข้าร่วมโครงการ 2,152 แห่ง มีลูกจ้างได้รับประโยชน์รวม 428,497 คน กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดประชุมชี้แจงแก่สถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ จัดพิธีลงนามความร่วมมือกับสถานประกอบกิจการเพื่อกำหนดให้มีเดือนแห่งความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ และจัดกิจกรรมป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงานพร้อมกันทั่วประเทศในช่วงระหว่างเดือนเมษายน ถึงมิถุนายน 2552 การดำเนินงานดังกล่าว ส่งผลให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง และเครือข่ายในการลดการประสบอันตรายอย่างจริงจัง รวมทั้งทำให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกิดขึ้น

1.1.9 การเสริมสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจัดอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับ ทั่วประเทศ เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสนับสนุนหน่วยงานภาครัฐ มีผู้แทนสถานประกอบกิจการและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเข้ารับการอบรม จำนวน 280 แห่ง รวม 318 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 186.7 และร้อยละ 106.0 จากเป้าหมาย 150 แห่ง 300 คน

1.1.10 สนับสนุนวิชาการและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป มีผู้ได้รับประโยชน์ จำนวน 6,500 คน คิดเป็นร้อยละ 108.3 จากเป้าหมาย จำนวน 6,000 คน

1.1.11 ตรวจความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการประเภทกิจการก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 158 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 316.0 จากเป้าหมาย จำนวน 50 แห่ง และได้ขยายการดำเนินการโครงการให้ครอบคลุมทั่วประเทศ มีสถานประกอบกิจการประเภทกิจการก่อสร้างในส่วนภูมิภาคผ่านการตรวจความปลอดภัย จำนวน 305 แห่ง รวมมีสถานประกอบกิจการประเภทกิจการก่อสร้างผ่านการตรวจความปลอดภัยทั่วประเทศทั้งสิ้น จำนวน 463 แห่ง นอกจากนี้ ได้จัดอบรมมาตรการป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุในการทำงานให้แก่ายจ้างผู้ประกอบการก่อสร้างและผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 200 คน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์การเกิดอันตรายในการทำงานก่อสร้างแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานและมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้างอย่างถูกต้อง รวมทั้งได้ทราบถึงนโยบายและมาตรการของภาครัฐในการป้องกันอันตรายในการก่อสร้าง

1.1.12 กระทรวงแรงงานโดยสำนักงานประกันสังคมได้สนับสนุนค่าใช้จ่ายแก่สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน (ประเทศไทย) โดยการจัดอบรมหลักสูตรความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับสถานประกอบการกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อให้ผู้บริหารและหัวหน้างานได้เรียนรู้ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามหลักสูตรการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ และเกิดความตระหนักในด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดอบรม 10 รุ่น มีผู้เข้าอบรม 530 คน

1.1.13 กระทรวงแรงงานโดยสำนักงานประกันสังคมได้สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการคลินิกโรคจากการทำงาน เพื่อจัดตั้งคลินิกโรคจากการทำงาน ทั้งในระดับตติยภูมิและทุติยภูมิได้จำนวน 26 แห่ง จากเป้าหมาย จำนวน 25 แห่ง การดำเนินงานดังกล่าวทำให้ลูกจ้างได้รับการตรวจรักษาและวินิจฉัยโรคหรืออุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการตรวจสุขภาพตามความเสี่ยงในการทำงาน โดยสามารถให้บริการลูกจ้างได้รวมทั้งสิ้น จำนวน 63,799 ราย ขณะเดียวกันนายจ้างได้รับการบริการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรคจากการทำงาน สามารถลดจำนวนการประสบอันตรายจากการทำงานได้



ผลจากการดำเนินงานดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้สถิติการประสบอันตรายจากการทำงาน (ทุกกรณี) ปีงบประมาณ 2552 ลดลงเหลือ 19.40 จากอัตรา 22.29 ในปีงบประมาณ 2551

**1.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดอัตราเงินสมทบตามโครงสร้างการกำหนดรหัสประเภทกิจการที่ปรับปรุงใหม่ตามมาตรฐานอุตสาหกรรม (TSIC)** เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงอัตราเงินสมทบตามโครงสร้างการกำหนดรหัสประเภทกิจการที่ปรับปรุงใหม่ (TSIC) และสามารถชี้แจงการกำหนดอัตราเงินสมทบตามโครงสร้างรหัสประเภทกิจการใหม่ต่อนายจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ โดยมีผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น จำนวน 284 คน

### 1.3 พัฒนามาตรฐานแรงงานไทยเพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า

1.3.1 การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการส่งออกและที่เกี่ยวข้อง โดยได้ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาเข้าไปให้คำปรึกษา แนะนำ และพัฒนาระบบบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 - 2546) แก่สถานประกอบกิจการส่งออกและที่เกี่ยวข้อง จำนวน 130 แห่ง จากเป้าหมาย 130 แห่ง การดำเนินงานดังกล่าวส่งผลให้สถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมส่งออกและที่เกี่ยวข้องเกิดระบบการบริหารจัดการแรงงานที่สอดคล้องกับข้อกำหนด มรท. 8001 - 2546 และได้รับการยอมรับจากคู่ค้า เนื่องจากมีมาตรฐานเทียบเท่ามาตรฐานสากล ในขณะที่ผู้ใช้แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.3.2 การพัฒนาระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทย กระทรวงแรงงานได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 - 2546) อย่างครบวงจร และได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรอิสระ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง โดยมีสถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบดังกล่าว จำนวน 672 แห่ง

1.3.3 จัดงานสัมมนาไตรภาคีเชิงวิชาการมาตรฐานแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 9 เรื่อง มาตรฐานแรงงานไทย เพื่อคุณภาพชีวิต ธุรกิจยั่งยืน เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2552 ณ ศูนย์นิทรรศการและการประชุมไบเทค บางนา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้รับความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการดำเนินการด้านมาตรฐานแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขันในเวทีสากล และเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ในการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 - 2546) และเตรียมความพร้อมด้านความรับผิดชอบทางสังคม นำไปกำหนดเป็นนโยบาย โดยมีผู้ร่วมงานกว่า 1,000 คน

**1.4 เร่งรัดปรับปรุงกฎหมาย “ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ....”** ให้มีผลใช้บังคับโดยเร็ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร

## 2. ส่งเสริมสวัสดิการแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

**2.1 การแก้ไขปัญหายาเสพติด** กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหายาเสพติด โดยเน้นย้ำการต่อสู้เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้แพร่ขยายเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ครอบครัว และชุมชนของนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน โดยได้ดำเนินการ ดังนี้



### 2.1.1 การแก้ไขปัญหายาเสพติด/ผู้ติดยาเสพติด

ดำเนินการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับผู้ผ่านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพจากการติดยาเสพติดและกลุ่มเสี่ยงภายใต้โครงการสร้างชีวิตใหม่ให้กับผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด จำนวน 3,187 คน ในพื้นที่ 40 จังหวัด จากเป้าหมาย จำนวน 1,611 คน ในพื้นที่ 36 จังหวัด

### 2.1.2 การป้องกันกลุ่มผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

(1) การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านยาเสพติดให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกเพื่อป้องกันการเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด และยกระดับความสามารถวิทยากรด้านยาเสพติด โดยมีการดำเนินงานใน ๒ โครงการ ดังนี้

(1.1) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้และยกระดับขีดความสามารถของการพัฒนาฝีมือเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติด สามารถดำเนินการได้ 55 คน โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงาน ป.ป.ส.

(1.2) โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้วิทยากรฝึกออาชีพ สามารถดำเนินการได้ 50 คน โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงาน ป.ป.ส.

(2) โครงการโรงงานสีขาว กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการโครงการโรงงานสีขาวซึ่งส่งผลให้นายจ้างเห็นความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ โดยมีสถานประกอบการสมัครเข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว จำนวน 1,180 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 147.5 จากเป้าหมาย จำนวน 800 แห่ง มีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์ จำนวน 127,768 คน และมีสถานประกอบการที่ผ่านเกณฑ์การประเมินเป็นโรงงานสีขาว จำนวน 622 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 52.7 ของสถานประกอบการที่สมัครเข้าร่วมโครงการ และมีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์ จำนวน 84,913 คน และสืบเนื่องจากการดำเนินงานดังกล่าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้รับการคัดเลือกจากสำนักงาน ป.ป.ส. ให้เป็นองค์กรดีเด่นด้านการป้องกันยาเสพติด ประจำปี 2552 โดยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เข้ารับโล่ประกาศเกียรติคุณจากนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2552 ณ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี



## 2.2 โครงการป้องกันและบริหารด้านเอดส์ในสถานประกอบการ กระทรวง

แรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินโครงการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบการ (ASO Thailand) และโครงการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบการ (ASO - T Thailand) ซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือระหว่างกรมสวัสดิการ



และคุ้มครองแรงงาน กรมควบคุมโรค สำนักงานประกันสังคม และสมาคมแนวร่วมภาคธุรกิจไทยต้านภัยเอดส์ (TBCA) ภายใต้การสนับสนุนจากกองทุนโลกแห่งสหประชาชาติด้านเอดส์ วัณโรค และมาลาเรีย (Global Fund for AIDS Tuberculosis and Malaria) ตามมติองค์การสหประชาชาติเพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการมีมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรค หรือมาตรฐาน ASO - T Thailand ในการป้องกันการแพร่ระบาดของเอดส์และวัณโรค และไม่เลือกปฏิบัติกีดกันการจ้างงานและการเลิกจ้างแรงงานที่ติดเชื้อเอดส์และวัณโรค พร้อมทั้งดำเนินการป้องกันและช่วยเหลือดูแลรักษาแรงงานที่ติดเชื้อเอดส์และวัณโรค ควบคู่กัน เพื่อให้การรักษาวัณโรคได้อย่างต่อเนื่อง หายขาด และผู้ใช้แรงงานปลอดภัยจากการแพร่ระบาด

**ผลการดำเนินงาน** โครงการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบการ (ASO Thailand) มีสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ จำนวน 1,496 แห่ง จากเป้าหมาย 3,000 แห่ง ผ่านเกณฑ์มาตรฐานฯ ASO Thailand จำนวน 989 แห่ง และโครงการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบการ (ASO - T Thailand) มีสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ จำนวน 2,002 แห่ง จากเป้าหมาย 2,000 แห่ง ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรค จำนวน 1,317 แห่ง และเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2552 กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้รับพระกรุณาธิคุณจากพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชทินนิตตามาตุ เสด็จมาเป็นประธานในพิธีประทานรางวัลมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบการ (ASO - T Thailand) ดีเด่น จำนวน 27 แห่ง



- กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบการ โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจแนวปฏิบัติด้านเอดส์ตามประกาศกระทรวงแรงงานและมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ (ASO Thailand) ให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง คณะกรรมการทวิภาคีในสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1,366 แห่ง ลูกจ้าง จำนวน 3,757 คน คิดเป็นร้อยละ 321.4 และ 147.3 จากเป้าหมาย จำนวน 425 แห่ง 2,550 คน และจัดอบรมผู้นำแรงงาน เรื่อง การจัดทำมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบการ (ASO - T Thailand) เมื่อวันที่ 28 - 30 กรกฎาคม 2552 ณ โรงแรมวินเซอร์ สวีทส์ กรุงเทพฯ มีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 50 คน จากข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพบว่าสถานประกอบการมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายเกี่ยวกับการไม่บังคับให้ผู้สมัครงานและพนักงานตรวจโรคเอดส์มีมากขึ้น และการเลิกจ้างลูกจ้างผู้ติดเชื้อเอช ไอ วี มีจำนวนลดลง

- จัดพิธีประทานรางวัลมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบกิจการ (ASO-T Thailand) ระดับแพลทินัม (ยอดเยี่ยม) และระดับแพลทินัม (ดีเด่น) ประจำปี พ.ศ. 2552 เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติสถานประกอบกิจการที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบกิจการชั้นสูงสุด เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2552 ณ โรงแรมมารีวอเตอร์เกท กรุงเทพฯ โดยพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชาทินัดดามาตุ เสด็จเป็นองค์ประธาน ประทานรางวัลให้สถานประกอบกิจการที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานฯ จำนวน 27 แห่ง และจัดพิธีมอบรางวัลมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบกิจการ ประจำปี พ.ศ. 2552 เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2552 ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม กระทรวงแรงงาน ให้สถานประกอบกิจการที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานฯ ระดับแพลทินัม ระดับทอง และระดับเงิน รวม 581 แห่ง การดำเนินงานดังกล่าวส่งผลให้สถานประกอบกิจการมีบทบาทในการป้องกันและการไม่เลือกปฏิบัติกีดกันผู้ติดเชื้อเอชไอวี เอดส์ในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม นโยบายเรื่องเอดส์ของสถานประกอบกิจการเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก ได้แก่ การมีนโยบายไม่บังคับผู้สมัครงานและลูกจ้างตรวจเลือดหาการติดเชื้อเอชไอวี การไม่เลิกจ้างลูกจ้างเหตุเพราะติดเชื้อเอชไอวี และมีการให้ความรู้ ให้การศึกษาเรื่องเอดส์แก่ลูกจ้างมากขึ้น รวมทั้งยังส่งผลให้ลูกจ้างมีความเข้าใจเรื่องเอดส์ที่ถูกต้องและตระหนักในการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อเอชไอวี และมีทัศนคติที่ดีต่อการอยู่ร่วมกับผู้ติดเชื้อเอชไอวี เอดส์ ในสังคมมากขึ้น

- จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคเอดส์ยังคงเป็นปัญหาสำคัญ คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเอดส์ (คชปอ.) ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ จึงได้มอบหมายให้กระทรวงแรงงานปรับปรุงประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2547 ที่กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำขึ้น เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการทุกประเภทสามารถนำแนวปฏิบัติการดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานป้องกันและจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบกิจการโดยสมัครใจ ให้เป็นแนวปฏิบัติแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานที่ทำงาน เพื่อให้หน่วยงานของรัฐและสถานที่ทำงานของเอกชนทุกประเภท มีการจัดทำมาตรฐานการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานที่ทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดทำร่างดังกล่าวเสนอต่อ คชปอ. และนายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) ได้ลงนามประกาศคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเอดส์ เรื่อง แนวปฏิบัติแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานที่ทำงาน เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2552 เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งสถานที่ทำงานของเอกชนทุกประเภทปฏิบัติตามแนวปฏิบัติแห่งชาติดังกล่าว

นอกจากนี้กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ร่วมกับสมาคมแนวร่วมภาคธุรกิจไทยต้านภัยเอดส์ ดำเนินการ





- จัดทำโครงการสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผู้ปฏิบัติงานโครงการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์และวัณโรคในสถานประกอบกิจการ (ASO - T Thailand) และศึกษาดูงาน ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน ระหว่างวันที่ 12-16 กันยายน 2552 มีผู้เข้าร่วมคณะเดินทางรวม 25 คน

- จัดทำโครงการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนนโยบายการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านเอดส์และวัณโรคในกลุ่มแรงงาน สำหรับผู้บริหารระดับสูง ณ ประเทศญี่ปุ่น ระหว่างวันที่ 24 - 27 กันยายน 2552 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นหัวหน้าคณะศึกษาดูงาน

### 2.3 การส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานอย่างใกล้ชิด เพื่อลดข้อพิพาทและความไม่เป็นธรรมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนี้

2.3.1 ดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกตามนโยบายของนายกรัฐมนตรี ซึ่งตรงกับนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน คือ ให้นำหน่วยงานกระทรวงแรงงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ตั้งแต่เริ่มแรก ทั้งนี้กระทรวงแรงงานได้กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน 2 ระยะ

(1) ระยะของการมีส่วนร่วม เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานจะเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา ตั้งแต่ในระยะของการจัดทำ / ทบทวนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยการให้คำแนะนำในเรื่องข้อมูล ข้อกฎหมาย หรือเสนอแนะทางเลือก

(2) ระยะของการระงับข้อพิพาทแรงงาน เมื่อเกิดข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบกิจการใด เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะเข้าไปดูแลทันทีเพื่อมิให้เกิดความขัดแย้งบานปลายไปสู่การประท้วงปิดโรงงาน ปิดถนน ซึ่งจะก่อให้เกิดสภาพพจน์การลงทุนของประเทศ

ทั้งนี้กระทรวงแรงงานได้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดมาโดยตลอด

2.3.2 จัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ปี 2552 เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2552 กระทรวงแรงงาน

ได้สนับสนุนงบประมาณจำนวน 3.3 ล้านบาท และร่วมกับสภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงาน จัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ปี 2552 โดย พล.ต.สนั่น ขจรประศาสน์ เป็นประธานในวันแรงงานแห่งชาติ





## นโยบายแรงงานข้อ 4 ส่งเสริมให้แรงงานไปทำงานต่างประเทศอย่างมีศักดิ์ศรี และคุณภาพชีวิตที่ดี

(สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลข้อ 3.2.4 ส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างมีศักดิ์ศรี และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการสนับสนุนด้านสินเชื่อการไปทำงานในต่างประเทศ การฝึกอบรมทักษะฝีมือและทักษะการใช้ภาษา การสร้างหลักประกันการคุ้มครองดูแลการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ และการติดตามดูแลมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบระหว่างการทำงานในต่างประเทศ)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศให้ได้รับความเป็นธรรม ตลอดจนคุ้มครองและช่วยเหลือให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย การสนับสนุนด้านสินเชื่อ การไปทำงานต่างประเทศ การฝึกอบรมทักษะฝีมือและทักษะการใช้ภาษา การสร้างหลักประกัน การคุ้มครองดูแลตั้งแต่ก่อนจัดส่งและมีให้ถูกเอารัดเอาเปรียบระหว่างทำงานในต่างแดน

### ผลการดำเนินงาน ดังนี้

**1. การให้บริการจัดหางานต่างประเทศ** มีแรงงานไทยได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 151,721 คน คิดเป็นร้อยละ 108.37 จากเป้าหมาย 140,000 คน สามารถนำเงินตราเข้าประเทศโดยผ่านธนาคารแห่งประเทศไทยได้ จำนวน 56,551 ล้านบาท

#### การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจำแนกตามวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

กรมการจัดหางานจัดส่ง	3,630 คน
บริษัทจัดหางานจัดส่ง	50,047 คน
นายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างของตนไปทำงานต่างประเทศ	13,026 คน
นายจ้างในประเทศไทยส่งลูกจ้างของตนไปฝึกงานต่างประเทศ	3,863 คน
เดินทางด้วยตนเองครั้งแรกและเดินทางกลับไปทำงานต่างประเทศ (RE-ENTRY)	81,155 คน

**2. โครงการสินเชื่อเพื่อไปทำงานต่างประเทศ** เพื่อช่วยเหลือคนหางานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ แต่ไม่มีเงินทุนเป็นค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศให้มีโอกาสกู้ยืมเงินจากธนาคารที่ทำข้อตกลงกับกรมการจัดหางาน โดยจัดทำข้อตกลงกับธนาคาร/สถาบันการเงินเพื่อปล่อยสินเชื่อให้คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าปกติโดยดำเนินการเป็น 2 ระบบ คือ

#### ระบบที่ 1 : ระบบบินก่อนผ่อนจ่ายที่หลังแบบมีหลักทรัพย์ค้ำประกัน

จัดทำข้อตกลงกับธนาคารต่าง ๆ เพื่อให้คนหางานได้รับสินเชื่อเพื่อไปทำงานต่างประเทศ ปัจจุบันมี 3 แห่ง ได้แก่ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารออมสิน และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนหางานมีแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ และให้การคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสงเคราะห์แก่สมาชิกกองทุนฯ หรือ



ทายาทและครอบครัวกรณีแรงงานไทยประสบปัญหาในต่างประเทศ แต่ละธนาคารให้กู้ยืมไม่เกิน 150,000 บาท ระยะเวลาผ่อนชำระไม่เกิน 18 เดือน แต่ต้องไม่เกินกำหนดตามอายุสัญญาจ้างงาน คนหางานได้รับสินเชื่อจำนวนทั้งสิ้น 4,620 ราย เป็นเงินจำนวน 490.90 ล้านบาท

**ระบบที่ 2 :** บินก่อนผ่อนจ่ายทีหลังแบบไม่มีหลักทรัพย์ค้ำประกัน (ใช้บุคคลค้ำประกัน)

จัดทำข้อตกลงกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) มีบริการให้สินเชื่อแก่คนหางานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยการจัดส่งของกรมการจัดหางาน ซึ่งผู้กู้สามารถใช้บุคคลค้ำประกันได้ ให้บริการทุกสาขาทั่วประเทศ รายละไม่เกิน 150,000 บาท ระยะเวลาผ่อนชำระไม่เกิน กำหนดอายุสัญญาจ้างงาน ผลการปล่อยสินเชื่อให้คนหางาน จำนวน 211 คน เป็นเงินจำนวน 22.2 ล้านบาท

**3. กลุ่มรองคนหางานตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน** เพื่อป้องกันมิให้คนหางานถูกหลอกลวง ถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานและบุคคล รวมถึงการใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อลงโทษสาย/นายหน้าจัดหางานเถื่อน โดยคนหางานได้รับการคุ้มครองจำนวน 1,125,731 คน คิดเป็นร้อยละ 112.57 จากเป้าหมาย 1,000,000 คน ดำเนินการภายใต้โครงการ / กิจกรรมเพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางาน ดังนี้

โครงการ / กิจกรรม	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
โครงการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในการทำงานต่างประเทศ	994,175
โครงการเคาะประตูบ้านเพื่อป้องกันปัญหาการหลอกลวงคนหางาน	9,640
โครงการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ	47,961
โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการลักลอบไปทำงานต่างประเทศ	70,279
ดำเนินการรับเรื่องร้องทุกข์ของคนหางาน ช่วยเหลือคนหางานที่ได้รับเงินคืน และดำเนินคดีผู้กระทำความผิดกฎหมายจัดหางาน	3,676

**4. การขยายตลาดแรงงาน** รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีและกระทรวงแรงงานไทยว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไทยไปสาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS : Employment Permit System) มีผลให้ประเทศไทยเป็น 1 ใน 15 ประเทศที่กระทรวงแรงงานแห่งสาธารณรัฐเกาหลีอนุญาตให้สามารถเข้าไปทำงานได้อย่างถูกต้อง โดยในปี 2552 ได้รับการจัดสรร จำนวน 4,900 คน



## นโยบายแรงงานข้อ 5 การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตไม่กระทบต่อการจ้างแรงงานไทยและความมั่นคงของประเทศ

(สอดคล้องกับ นโยบายรัฐบาล ข้อ 3.2.6 จัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตไม่กระทบต่อการจ้างแรงงานไทยและความมั่นคงของประเทศ โดยการจัดจำแนกประเภทงานที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำ และการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว การขจัดปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และการจัดทำทะเบียนแรงงานต่างด้าวและระบบการตรวจสอบที่สะดวกต่อการควบคุม)

กระทรวงแรงงานได้เปิดโอกาสและเร่งรัดการดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวทุกคนที่เข้ามาทำงาน พร้อมทั้งจัดให้มีการทำทะเบียนประวัติแรงงานต่างด้าวเป็นรายบุคคลที่มีความชัดเจน สามารถควบคุมติดตามตรวจสอบได้ โดยดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เพื่อจัดระบบและควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้อยู่ในกรอบของกฎหมาย

### ผลการดำเนินงาน ดังนี้

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินนโยบายตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ โดยมีเป้าหมายสุดท้าย คือ “การใช้แรงงานต่างด้าวโดยถูกต้องตามกฎหมาย” ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว 7 ยุทธศาสตร์ คือ

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าว
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การประชาสัมพันธ์การ จัดระบบแรงงานต่างด้าว
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 การติดตามและประเมินผลการจัดระบบแรงงานต่างด้าว

ผลการดำเนินการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2552

### 1. จัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ในประเทศไทย

การต่ออายุใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2550 และจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2552 จำนวน 1,100,348 คน (ข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม-30 กันยายน 2552)

(1) ต่ออายุใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2550 จำนวน 382,541 คน (พม่า จำนวน 370,711 คน ลาว จำนวน 5,700 คน และกัมพูชา จำนวน 6,130 คน)

(2) ขอรับใบอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2552 จำนวน 717,807 คน (พม่า 531,995 คน ลาว 120,824 คน กัมพูชา 64,988 คน)



**2. เปลี่ยนสถานะแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ในระบบผ่อนผันให้เป็นผู้เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย** โดยการให้ประเทศต้นทางเข้ามาพิสูจน์สัญชาติ มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติ ได้รับการตรวจลงตรา (วีซ่า) และได้รับใบอนุญาตทำงานในปีงบประมาณ 2552 จำนวน 10,526 คน จำแนกเป็นสัญชาติพม่า จำนวน 1,478 คน สัญชาติลาว จำนวน 2,104 คน สัญชาติกัมพูชา 6,944 คน จากเป้าหมาย 501,570 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 กันยายน 2552)

**3. การนำแรงงานต่างด้าวรายใหม่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย** เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงที่รัฐบาลไทยได้ร่วมลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (Memorandum of Understanding : MOU) กับประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ในปีงบประมาณ 2552 จำนวน 24,750 คน จำแนกเป็นสัญชาติลาว จำนวน 9,654 คน สัญชาติกัมพูชา จำนวน 15,096 คน

#### **4. ความคืบหน้าของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว**

**4.1 ร่างกฎกระทรวงกำหนดลักษณะต้องห้ามของคนต่างด้าวที่จะขอรับใบอนุญาตทำงาน พ.ศ. ....**

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2552 เห็นชอบร่างกฎกระทรวงกำหนดลักษณะต้องห้ามของคนต่างด้าวที่จะขอรับใบอนุญาตทำงาน พ.ศ. .... สำคัญ เป็นการกำหนดลักษณะต้องห้ามของคนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงาน ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นบุคคลวิกลจริตหรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (2) เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคดังต่อไปนี้
  - (ก) โรคเรื้อน
  - (ข) วัณโรคในระยะอันตราย
  - (ค) โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการอันเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
  - (ง) โรคติดยาเสพติดให้โทษ
  - (จ) โรคพิษสุราเรื้อรัง
  - (ฉ) โรคซิฟิลิสในระยะที่ 3

(3) เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาแล้ว และให้ดำเนินการต่อไปได้

**4.2 ร่างกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 จำนวน 8 ฉบับ**

ด้วยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2551 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2551 โดยบทบัญญัติของพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อกำหนดแบบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการอนุญาตเกี่ยวกับคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองภายใต้ข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งชาติอื่น คนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต



ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และคนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดต่อกับประเทศไทย รวมทั้งการกำหนดงานและเงินที่ต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกนอกราชอาณาจักร และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการออกใบรับหนังสือรับรอง และใบแทนหนังสือรับรอง การจ่ายเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกนอกราชอาณาจักร ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามบทบังคับของกฎหมาย จึงได้เสนอร่างกฎกระทรวงดังกล่าวรวม 8 ฉบับ โดยมีสาระสำคัญของ ร่างกฎกระทรวงดังนี้

(1) ร่างกฎกระทรวงกำหนดแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต และการแจ้งการเข้ามาเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วน พ.ศ. .... มีสาระสำคัญดังนี้

(1.1) กำหนดสถานที่ยื่นคำขอใบอนุญาตและการแจ้งการเข้ามาเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วน

(1.2) กำหนดแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขอรับใบอนุญาต การขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าว การขอรับใบแทนใบอนุญาต การขอต่อใบอนุญาต การขอใบอนุญาต การขอเปลี่ยน หรือเพิ่มประเภทงานหรือลักษณะงาน นายจ้าง ท้องที่หรือสถานที่ทำงาน หรือเงื่อนไข และการแจ้งการเข้ามาเพื่อการทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วน

(2) ร่างกฎกระทรวงกำหนดแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตสำหรับคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ภายใต้ข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งชาติอื่น พ.ศ. .... มีสาระสำคัญดังนี้

(2.1) กำหนดสถานที่ยื่นคำขอใบอนุญาตและเอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการยื่นคำขอ

(2.2) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขอรับใบอนุญาต การขอรับใบอนุญาตแทนคนต่างด้าว การขอรับใบแทนใบอนุญาต การขอต่อใบอนุญาต การขอเปลี่ยน หรือเพิ่มประเภทงานหรือลักษณะงาน นายจ้าง ท้องที่หรือสถานที่ทำงาน หรือเงื่อนไข

(2.3) กำหนดแบบใบอนุญาตหรือใบแทนใบอนุญาต

(3) ร่างกฎกระทรวงกำหนดแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตของคนต่างด้าว พ.ศ. .... มีสาระสำคัญ ดังนี้

(3.1) กำหนดสถานที่ยื่นคำขอใบอนุญาตและเอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการยื่นคำขอ

(3.2) กำหนดแบบใบอนุญาตหรือใบแทนใบอนุญาต

(3.3) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการขอต่ออายุใบอนุญาต การขอรับใบแทนอนุญาต การขอเปลี่ยน หรือเพิ่มประเภทงานหรือลักษณะงาน นายจ้าง ท้องที่หรือสถานที่ทำงานหรือเงื่อนไข

(4) ร่างกฎกระทรวงกำหนดแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต สำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง พ.ศ. .... มีสาระสำคัญ ดังนี้



ยื่นคำขอ

(4.1) กำหนดสถานที่ยื่นคำขอใบอนุญาตและเอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการ

(4.2) กำหนดแบบใบอนุญาตหรือใบแทนใบอนุญาต

(4.3) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการขอต่ออายุใบอนุญาต การขอใบแทนใบอนุญาต การขอเปลี่ยน หรือเพิ่มประเภทงานหรือลักษณะงาน นายจ้าง ท้องที่หรือสถานที่ทำงาน หรือเงื่อนไข

(5) ร่างกฎกระทรวงกำหนดแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต สำหรับคนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย พ.ศ. .... มีสาระสำคัญ ดังนี้

(5.1) กำหนดสถานที่ยื่นคำขอใบอนุญาตและเอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการยื่นคำขอ

(5.2) กำหนดแบบใบอนุญาตหรือใบแทนใบอนุญาต

(5.3) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการขอต่ออายุใบอนุญาตการขอใบแทนใบอนุญาต การขอเปลี่ยน หรือเพิ่มประเภทงานหรือลักษณะงาน นายจ้าง ท้องที่หรือสถานที่ทำงาน หรือเงื่อนไข

(6) ร่างกฎกระทรวงกำหนดงานที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร พ.ศ. .... มีสาระสำคัญคือ กำหนดให้งานรับใช้ในบ้านและงานกรรมกร ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

(7) ร่างกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่ต้องส่งเข้ากองทุนการหักเงินค่าจ้าง และการนำส่งเงินค่าจ้างเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร พ.ศ. .... มีสาระสำคัญดังนี้

(7.1) กำหนดจำนวนเงินที่ต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นคนต่างด้าวสัญชาติพม่า สัญชาติลาว และสัญชาติกัมพูชา

(7.2) กำหนดระยะเวลาและสถานที่ให้นายจ้างนำเงินส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยหักเงินค่าจ้างจากลูกจ้างในอัตราเท่ากันทุกเดือนติดต่อกันหกงวด

(8) ร่างกฎกระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกใบรับ หนังสือรับรองและใบแทนหนังสือรับรองการจ่ายเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร พ.ศ. .... มีสาระสำคัญ คือ กำหนดให้นายทะเบียนออกใบรับให้แก่ นายจ้างเพื่อนำไปมอบให้แก่ลูกจ้างไว้เป็นหลักฐาน ออกหนังสือรับรองใบแทนหนังสือรับรองที่สูญหายหรือเสียหายให้แก่ลูกจ้างไว้เป็นหลักฐาน

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2552 อนุมัติหลักการร่างกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 25521 จำนวน 8 ฉบับ และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาต่อไป

### 4.3 ร่างกฎกระทรวงยกเว้นค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติพม่าซึ่งผ่านการพิสูจน์สัญชาติและได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร พ.ศ. ....

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2552 อนุมัติหลักการร่างกฎกระทรวงยกเว้นค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติพม่าซึ่งผ่านการพิสูจน์สัญชาติและได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร พ.ศ. .... โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) กำหนดให้กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2552 เป็นต้นไป (ร่างข้อ 1)

(2) กำหนดให้ยกเว้นค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติพม่า

ซึ่งผ่านการพิสูจน์สัญชาติและได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร (ร่างข้อ 2) และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา แล้วดำเนินการต่อไปได้

## นโยบายแรงงานข้อ 6 ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุและคนพิการ

(สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ข้อ 3.2.7 ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุและคนพิการ โดยกำหนดให้มีรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมตามความสามารถของผู้สูงอายุและคนพิการ อาทิ การทำงานแบบบางเวลา การทำงานชั่วคราว การทำงานแบบสัญญาระยะสั้น รวมทั้งการขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุและคนพิการให้มีความมั่นคงในการดำรงชีพ โดยกำหนดให้มีรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมตามความสามารถของผู้สูงอายุและคนพิการ อาทิ การทำงานแบบบางเวลา การทำงานชั่วคราว การทำงานแบบสัญญาระยะสั้น รวมทั้งการขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

### ผลการดำเนินงาน ดังนี้

กระทรวงแรงงานได้ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุและคนพิการ จำนวน 6,703 คน คิดเป็นร้อยละ 136.13 จากเป้าหมาย 4,924 คน ดังนี้

1. **ผู้สูงอายุ** ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ จำนวน 4,499 คน

2. **คนพิการ** บริการจัดหางาน ประสานนายจ้าง / สถานประกอบการที่ต้องการคนพิการเข้าทำงานส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ มีผู้รับบริการ จำนวน 2,204 คน

นอกจากนี้กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้สนับสนุนการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้แก่ผู้พิการมาโดยตลอด โดยมีการรับคนพิการมาฝึกอาชีพในสาขาที่เหมาะสมร่วมกับผู้เข้ารับการฝึกปกติ ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั่วประเทศ และได้ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการจัดทำโครงการต้นแบบจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับคนพิการในแต่ละประเภท เพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือสามารถประกอบอาชีพ มีรายได้หลังจากจบการฝึกอบรม ในปี 2552 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ร่วมมือกับมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการดำเนินการโครงการศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านคอมพิวเตอร์กราฟฟิกสำหรับคนพิการทางการได้ยิน ระยะเวลาฝึก 2 จำนวน 264 ชั่วโมง ฝึกอบรมระหว่างวันที่ 2 มีนาคม-30 เมษายน 2552 เนื้อหาวิชาประกอบด้วย การใช้งานโปรแกรม Adobe Illustrator, Path การลงสีให้ภาพ การสร้างตัวอักษร การวาดภาพในงานกราฟฟิก เป็นต้น โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นคนพิการทางการได้ยิน จำนวน 17 คน และผ่านการฝึกอบรมจำนวน 14 คน





## นโยบายแรงงานข้อ 7 ปฏิรูประบบประกันสังคมให้มีความเข้มแข็งมั่นคง

(สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ข้อ 3.2.2 ปฏิรูประบบประกันสังคมให้มีความเข้มแข็งมั่นคง ให้มีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระ โปร่งใส และขยายความคุ้มครองถึงบุตร และคู่สมรสของผู้ประกันตน ในเรื่องการเจ็บป่วย รวมทั้งเพิ่มสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มเติมให้แก่ผู้ประกันตน)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการพัฒนาระบบประกันสังคมให้มีการบริหารจัดการที่คล่องตัว โปร่งใส โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างเสถียรภาพของกองทุนประกันสังคม ให้มั่นคงยิ่งขึ้น รวมทั้งเพิ่มสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มเติมให้ผู้ประกันตน

### ผลการดำเนินงาน ดังนี้

**1. การขยายสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนที่ป่วยเป็นโรคไต** กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานประกันสังคมได้ขยายสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ประกันตนในการบำบัดทดแทนไต โดยเริ่มประกาศใช้ ตั้งแต่วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2552 สาระสำคัญดังนี้ ค่าฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม จากเดิม ครั้งละไม่เกิน 1,500 บาท สัปดาห์ละไม่เกิน 3,000 บาท เพิ่มเป็นสัปดาห์ละไม่เกิน 4,500 บาท และเพิ่มค่าเตรียมเส้นเลือด สำหรับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียมพร้อมอุปกรณ์ ไม่เกิน 2,000 บาท ต่อรายต่อ 2 ปี ค่าตรวจรักษา และค่าน้ำยาล้างช่องท้องพร้อมอุปกรณ์ จากเดิม เดือนละไม่เกิน 15,000 บาท เพิ่มเป็น 20,000 บาท และเพิ่มค่าวางท่อรับส่งน้ำยาเข้าออกช่องท้องพร้อมอุปกรณ์ ไม่เกิน 20,000 บาท ต่อรายต่อ 2 ปี

สำหรับผู้ประกันตนที่เป็นโรคไตวายเรื้อรัง ระยะสุดท้ายก่อนการเป็นผู้ประกันตนคราวที่ยื่นขอใช้สิทธิ เดิมไม่มีสิทธิได้รับการบริการทางการแพทย์การบำบัดทดแทนไต สำนักงานประกันสังคมได้ปรับเพิ่มขยายสิทธิ ให้ได้รับสิทธิ ค่าตรวจรักษาและค่าน้ำยาล้างช่องท้องพร้อมอุปกรณ์ ค่าวางท่อรับส่งน้ำยาเข้าออกช่องท้องพร้อมอุปกรณ์ และค่ายาฉีดเพิ่มเม็ดเลือดแดงเช่นเดียวกับผู้ประกันตนที่ไม่ได้เป็นโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายก่อนการเป็นผู้ประกันตน รวมทั้งกรณีที่ผู้ประกันตนได้รับการล้างช่องท้องด้วยน้ำยาแบบถาวรแล้วล้มเหลวก็มีสิทธิเบิกค่าฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียมได้ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่สำนักงานประกันสังคมจ่าย แต่หากผู้ประกันตนที่เป็นโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายก่อนการเป็นผู้ประกันตน คราวที่ยื่นขอใช้สิทธิประสงค์จะใช้วิธีฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม ตั้งแต่เริ่มแรกก็จะมีสิทธิเบิกค่าฟอกเลือด ไม่เกิน 1,000 บาทต่อครั้ง และไม่เกิน 3,000 บาท ต่อสัปดาห์ ทั้งนี้เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนให้กับผู้ประกันตนที่ป่วยเป็นโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย



### 2. ร่างพระราชบัญญัติการคืนความเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. ....

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2552 อนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติการคืนความเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. .... โดยสาระสำคัญ เป็นการกำหนดให้ผู้ที่เคยเป็นผู้ประกันตนและสิ้นสุด



ความเป็นผู้ประกันตน ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2535 ถึงวันที่พระราชบัญญัติมีผลใช้บังคับ หากประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงภายใน 90 วัน โดยให้คืนความเป็นผู้ประกันตนตั้งแต่วันที่ถัดจากเดือนที่ได้รับอนุมัติ โดยไม่ต้องส่งเงินสมทบและเงินเพิ่มในช่วงระยะเวลาที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา แล้วเสนอสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาต่อไป

### 3. ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2552 เห็นชอบในหลักการร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

3.1 กำหนดให้พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด 90 วัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป เว้นแต่มาตรา 40 ให้ใช้บังคับนับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (ร่างมาตรา 2)

3.2 กำหนดให้พระราชบัญญัตินี้คุ้มครองไปถึงลูกจ้างชั่วคราวทุกประเภทของส่วนราชการและลูกจ้างทั้งหมด (ร่างมาตรา 3)

3.3 แก้ไขบทนิยามคำว่า ลูกจ้าง ทุพพลภาพ และภัยพิบัติ ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น (ร่างมาตรา 4 ร่างมาตรา 5 และร่างมาตรา 6)

3.4 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างโดยให้เลือกกันเอง เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกำหนดอำนาจแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการประกันสังคม คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการประกันสังคม และคณะกรรมการแพทย์ (ร่างมาตรา 7 และร่างมาตรา 8)

3.5 กำหนดให้การได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายอื่น และแก้ไขระยะเวลาการยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายในเวลาที่เลขาธิการกำหนด และกำหนดขั้นตอนการขอรับประโยชน์ทดแทน และแก้ไขวิธีการคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ (ร่างมาตรา 25 ถึงร่างมาตรา 27)

3.6 กำหนดให้ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนมีหน้าที่เลือกสถานพยาบาลเพื่อเข้ารับบริการทางการแพทย์และกำหนดสิทธิหากมีเหตุจำเป็นกรณีไม่อาจเข้ารับบริการทางการแพทย์ในโรงพยาบาล (ร่างมาตรา 28)

3.7 กำหนดให้ผู้ประกันตนที่จงใจทำให้ตนเองหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำความตายไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน แต่การประสบอันตรายหรือทุพพลภาพที่มีสาเหตุจากการทำงานในช่วงเวลาเดียวกัน มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ประเภทเดียว (ร่างมาตรา 29)

3.8 แก้ไขหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร หลักเกณฑ์และอัตราการได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพและกรณีถึงแก่ความตาย และแก้ไขให้ผู้ประกันตนซึ่งเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังหรือทุพพลภาพ หรือผู้ประกันตนซึ่งรับบำนาญชราภาพมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย (ร่างมาตรา 30 ถึงร่างมาตรา 34)

3.9 กำหนดมาตรการลงโทษทางอาญาแก่นายจ้างซึ่งไม่ยื่นแบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบ (ร่างมาตรา 39) และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง



อนึ่ง คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2552 อนุมัติให้ขยายระยะเวลาการบังคับใช้ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ที่อยู่ระหว่างการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ตามร่างมาตรา 1 จากเดิม “ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา” เป็น “ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา” และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเพื่อประกอบการตรวจพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวต่อไป

ความคืบหน้าการดำเนินงาน ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

#### 4. ร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ...

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2552 เห็นชอบร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

4.1 กำหนดให้พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด 90 วัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป (ร่างมาตรา 2)

4.2 เพิ่มบทนิยามคำว่า “ทุพพลภาพ” (ร่างมาตรา 4)

4.3 กำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดี (ร่างมาตรา 5)

4.4 กำหนดให้ในกรณีการจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงให้ผู้ประกอบกิจการอยู่ในฐานะนายจ้างของลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรง (ร่างมาตรา 6)

4.5 กำหนดให้กระทรวงแรงงานมีอำนาจประกาศกำหนดอัตรา หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย (ร่างมาตรา 8)

4.6 แก้ไขค่าทดแทนรายเดือนในกรณีต่าง ๆ จากเดิมที่กำหนดไว้ “ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน” เป็น “ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน” (ร่างมาตรา 8)

4.7 แก้ไของค์ประกอบคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแพทย์ (ร่างมาตรา 12 ถึงร่างมาตรา 16)

4.8 กำหนดบทเฉพาะกาลสำหรับผู้มีสิทธิรับเงินทดแทนก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงได้รับต่อไปจนกว่าจะครบถ้วนตามสิทธิ และกำหนดบทเฉพาะกาลสำหรับนายจ้างซึ่งมิได้จ่ายเงินสมทบหรือจ่ายไม่ครบจำนวนที่ต้องจ่าย (ร่างมาตรา 26 ถึงร่างมาตรา 27) และให้ส่งคณะกรรมการประสานงานด้านนิติบัญญัติพิจารณา ก่อนนำเสนอสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาต่อไป

ความคืบหน้าการดำเนินงาน ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการประสานงานด้านนิติบัญญัติ

5. ปรับปรุงสิทธิประโยชน์ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ให้ได้รับประโยชน์ทดแทนเพิ่มขึ้น 2 กรณี คือ เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย และกรณีชราภาพ และเปลี่ยนหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบจากรายปี ๆ ละ 3,360 บาท เป็นรายเดือน ๆ ละ 280 บาท

6. ขยายความคุ้มครองประกันสังคมแก่กลุ่มรสและบุตรของผู้ประกันตน ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

## มาตรการ / โครงการสำคัญอื่น ๆ

การป้องกันและแก้ไขปัญหาการระบาดของไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ชนิดเอ (เอช 1 เอ็น 1)  
พ.ศ. 2009 กระทรวงแรงงาน



กระทรวงแรงงานได้ดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2552 รมรณรงค์ส่งเสริมการป้องกันโรคในโรงงานทั่วประเทศ โดยได้ดำเนินมาตรการเร่งด่วนเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และประสานความร่วมมือ กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันอย่างจริงจังในการป้องกันและยับยั้งการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว โดยมีมาตรการป้องกันและเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของโรคฯ ดังนี้

1. กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีนโยบายให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทุกจังหวัดทั่วประเทศ และพื้นที่ต่างๆ ทั้งกรุงเทพมหานคร ประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ต่างๆทั้งกรุงเทพมหานคร ประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ เพื่อให้ความรู้แก่สถานประกอบการกลุ่มเสี่ยง เช่น สถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนมาก หรือแออัด สถานประกอบการในภาคบริการ (โรงแรม ห้างสรรพสินค้า) เพื่อให้สถานประกอบการพัฒนามาตรการการเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของโรค

2. เร่งรณรงค์ให้สถานประกอบการกลุ่มเสี่ยง และสถานประกอบการอื่นๆ ร่วมดำเนินการตามโครงการป้องกันและเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ในสถานประกอบการของตนโดยมีกิจกรรม เช่น แนะนำให้ผู้ป่วยไปพบแพทย์ และให้ลาหยุดงาน จัดจุดล้างมือให้เพียงพอ ให้ลูกจ้างล้างมือ และใส่หน้ากาก จัดบอร์ดเอกสารทางวิชาการ และให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมาให้ความรู้แก่ลูกจ้าง เพิ่มกิจกรรมออกกำลังกายให้ลูกจ้างมีสุขภาพแข็งแรง



3. ร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ พัฒนาแนวปฏิบัติสำหรับสถานประกอบกิจการ ในการบริหารจัดการเพื่อรับมือกับการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ประกอบด้วยการดำเนินมาตรการจัดทำ แผนเตรียมความพร้อมของสถานประกอบกิจการ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ลูกจ้าง การจัดสภาพแวดล้อม การทำงานเพื่อลดการแพร่เชื้อในสถานประกอบกิจการ การส่งเสริมสุขภาพอนามัยส่วนบุคคล และมาตรการ การดูแลลูกจ้างที่ป่วยและครอบครัว และการจัดทำแนวปฏิบัติการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ในสถานประกอบกิจการ

4. เพื่อตอบสนองต่อมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2552 ที่กำหนดให้ลูกจ้างที่ป่วยเป็น ไข้หวัดสายพันธุ์ใหม่ 2009 มีสิทธิหยุดงานได้โดยไม่ถือว่าเป็นวันลา จึงขอความร่วมมือสถานประกอบกิจการ ป้องกันและควบคุมโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ (ชนิดเอ เอช1 เอ็น1) ขอความร่วมมือนายจ้างให้ลูกจ้าง ลาป่วยเมื่อมีไข้ หรือมีอาการป่วยคล้ายไข้หวัด เช่น เจ็บคอ ไอ หายใจลำบากที่บ้าน โดยลูกจ้างดังกล่าวมีสิทธิ รับค่าจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดเวลาที่ลา กรณีลูกจ้างได้ใช้สิทธิลาป่วยในปีครบ 30 วันทำงาน แล้ว ขอให้พิจารณาจ่ายค่าจ้างระหว่างลาป่วยแก่ลูกจ้างตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้คาดหวังว่านายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการในเขตกรุงเทพมหานครทั้งในภาคอุตสาหกรรมและงานบริการที่เข้ารับการอบรม จำนวน 300 คน มีความพร้อมและสามารถป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ในสถานประกอบกิจการได้ดี

5. ออกประกาศเรื่องขอความร่วมมือสถานประกอบกิจการป้องกันและควบคุมโรคไข้หวัดสายพันธุ์ใหม่ ชนิดเอ (เอช1 เอ็น1) รณรงค์ให้นายจ้าง ป้องกัน ควบคุมการแพร่เชื้อของไข้หวัดดังกล่าวมากขึ้น

6. การจัดอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยให้วิทยากรบรรยายสอดแทรก ความรู้เกี่ยวกับการระบาดและการป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ 2009 เข้าเป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาวิชาที่บรรยาย

7. การเผยแพร่ความรู้และวิธีป้องกันเบื้องต้นเกี่ยวกับโรคไข้หวัดใหญ่ 2009 ให้สถานประกอบ กิจการ ลูกจ้าง และประชาชน

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขการระบาดของไข้หวัดใหญ่ สายพันธุ์ใหม่ชนิดเอ (เอช 1 เอ็น 1) พ.ศ. 2552 กระทรวงแรงงาน ประกอบไปด้วย 47 โครงการ/กิจกรรม เป้าหมายเพื่อให้ความรู้ รณรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องไข้หวัดใหญ่ 2009 ในโรงงาน/สถานประกอบกิจการ จำนวน 31,967 แห่ง ประชาชนทั่วไป จำนวน 260,045 คน งบประมาณ 1.53 ล้านบาท

### ผลการดำเนินงาน

กระทรวงแรงงานได้เข้าไปให้ความรู้ รณรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องไข้หวัดใหญ่ 2009 ในโรงงาน/สถานประกอบกิจการ จำนวน 10,529 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 32.9 ของเป้าหมาย) ประชาชนทั่วไป จำนวน 262,951 คน (คิดเป็นร้อยละ 101.1 ของเป้าหมาย) รายละเอียดตามสถานการณ์ ดังนี้



สถานการณ์	โครงการ/ กิจกรรม (จำนวน)	เป้าหมาย			ผลงาน		
		สปก. (แห่ง)	ประชาชน (คน)	งบประมาณ (บาท)	สปก. (แห่ง)	ประชาชน (คน)	งบประมาณ (บาท)
รวม	47	31,967	260,045	1,528,620	10,529	262,951	300,000
สถานการณ์ A : มีผู้ป่วยที่ติดเชื้อ จากต่างประเทศ และเดินทางเข้ามา ในประเทศไทย	25	104	123,627	(32.9%) 550,000	(101.1%) 104	(19.6%) 163,350	300,000
สถานการณ์ B : มีการแพร่ระบาด ในประเทศ ในวงจำกัด	12	2,000	129,333	778,620	–	60,130	–
สถานการณ์ C : มีการแพร่ระบาด ในวงกว้าง ภายในประเทศ	10	29,863	7,085	200,000	10,425	39,471	–

### ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่สำคัญ ดังนี้

- จัดกิจกรรมรณรงค์ “สะอาดครั้งใหญ่ หวัด 2009 ห่วงไกล” เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไข้หวัดใหญ่ พร้อมมอบอุปกรณ์ทำความสะอาดให้ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประมาณ 250 คน เพื่อร่วมทำความสะอาดในที่ส่วนรวมและที่ทำงาน เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2552 ณ บริเวณกระทรวงแรงงาน
- ดำเนินงานตาม “มาตรการคัดกรองเพื่อป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ 2009 กระทรวงแรงงาน” จำนวน 4 ข้อ ได้แก่
  - 2.1 แจกใบปลิวประชาสัมพันธ์ “มาตรการคัดกรองเพื่อป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ 2009 กระทรวงแรงงาน” ให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน / ผู้มาติดต่อราชการกับกระทรวงแรงงาน
  - 2.2 ตั้งจุดบริการคัดกรองบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน / ผู้มาติดต่อราชการกับกระทรวงแรงงาน บริเวณใต้ตึกของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานทุกตึก เริ่มเวลา 07.00 – 16.30 น. ในวันเวลาราชการ
  - 2.3 แจกเอกสารประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ
  - 2.4 ปิดทางเชื่อมระหว่างอาคารสำนักงานและอาคารจอดรถเพื่อให้ผู้ใช้รถลงลิฟท์มาคัดกรองอาการที่ใต้ตึกก่อนขึ้นอาคารสำนักงาน



โดยทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเริ่มดำเนินการพร้อมกันเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2552 เป็นต้นไป

3. แจงให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานนำ Banners ของกระทรวงสาธารณสุขและกรมควบคุมโรคมาติดไว้ที่หน้าเว็บไซต์ของทุกหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนที่มีเครื่องมือ (คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต) และติดต่อกับกระทรวงแรงงานสามารถทราบข้อมูลข่าวสารเรื่องไข้หวัดใหญ่ 2009 ได้ทันที

4. ให้คำแนะนำแก่นายจ้าง/ลูกจ้างที่มาต่ออายุใบอนุญาตทำงาน (การเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่อยู่นอกระบบผ่อนผันแล้ว) ให้ปฏิบัติตามขั้นตอน โดยนำลูกจ้างไปรับการตรวจสุขภาพจากโรงพยาบาลรัฐบาล จำนวน 29,842 ราย

5. ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แจ้งเตือนแก่แรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศให้ดูแลและมัดระวังตนเองไม่ให้ติดเชื้อจากการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ 2009

6. ขอความร่วมมือสถานพยาบาลประกันสังคมให้เฝ้าระวังและดูแลรักษาผู้ประกันตนที่อาจจะติดเชื้อโรคไข้หวัดใหญ่ 2009 และเน้นย้ำให้ทราบว่าโรคดังกล่าวสามารถใช้สิทธิประกันสังคมได้

7. เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขออนุมัติหลักการให้มีการเสนอคณะกรรมการประกันสังคมพิจารณาเป็นกรณีพิเศษในกรณีที่สถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้าง / ผู้ประกันตนที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการติดเชื้อไข้หวัดใหญ่ 2009 หากนายจ้างไม่สามารถจัดซื้อหน้ากากอนามัยให้ลูกจ้างได้ให้เสนอคณะกรรมการประกันสังคมพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

8. พิจารณาชะลอการจัดส่งคนหางานไปทำงานในประเทศกลุ่มเสี่ยงที่มีการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ 2009 โดยจัดประชุมผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ เพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโรคและขอความร่วมมือในการให้ความรู้ความเข้าใจแก่แรงงานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ รวมทั้งติดตามดูแลและให้ความช่วยเหลือแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในประเทศที่เข้าข่ายการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว

9. พิจารณาให้มีการจัดส่งคนหางานไปทำงานในประเทศกลุ่มเสี่ยงที่มีการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ 2009 ได้ตามปกติ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ โดยจัดทำประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง การยกเลิกการชะลอการจัดส่งคนหางานไปทำงานในประเทศกลุ่มเสี่ยงที่มีการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ 2009 โดยมีการอนุญาตให้มีการจัดส่งคนหางานไปทำงานในกลุ่มประเทศดังกล่าวได้ตามปกติ ตั้งแต่วันที่ 19 พฤษภาคม 2552 เป็นต้นไป

10. กำหนดแนวปฏิบัติในการพิจารณาอนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในประเทศกลุ่มเสี่ยงที่มีการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ 2009 ดังนี้

10.1 บริษัทจัดหางานทำหนังสือรับรองเพื่อประกอบการยื่นคำขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการอบรมคนหางานให้ทราบถึงข้อมูลการแพร่ระบาดของโรค การจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการป้องกันการติดเชื้อให้แก่คนหางาน และการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นหากมีความจำเป็นที่ต้องอพยพคนหางานออกจากพื้นที่ที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรค

10.2 คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศต้องลงลายมือชื่อในหนังสือรับทราบการแจ้งเตือนการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว

11. สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศออกไปตรวจเยี่ยม ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่แรงงานไทย ที่ทำงานในต่างประเทศให้ดูแลและมัดระวังตนเองไม่ให้ติดเชื้อจากการแพร่ระบาดของไข้หวัดใหญ่ 2009 โดยให้ปฏิบัติตามคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุข

12. จัดประชุมระดับชาติ เรื่อง การเสริมสร้างสุขภาพในสถานประกอบกิจการ วัดอุปสมงค์เพื่อ อนุรักษ์ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบกิจการ โดยมีกิจกรรมรณรงค์ ให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพตนเอง พฤติกรรมด้านโภชนาการ การออกกำลังกาย การควบคุมอารมณ์ เน้นการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหการระบาดของไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ ชนิดเอ (เอช 1 เอ็น 1) เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2552

13. ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ การป้องกัน ควบคุม และแก้ไขปัญหการระบาดของ ไข้หวัดใหญ่ 2009 ในโรงงาน / สถานประกอบกิจการ ระหว่างกระทรวงแรงงานกับสำนักงานกองทุนเสริมสร้าง สุขภาพแห่งชาติ

14. จัดโครงการป้องกันการแพร่ระบาดใหญ่ ของโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ในสถานประกอบ กิจการ

14.1 จัดการอบรมเรื่อง “เตรียม ความพร้อมภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อรับมือการระบาดของไข้หวัดใหญ่” ให้แก่ สถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 30 แห่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ณ อาคาร สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพฯ



14.2 จัดการอบรมวิทยากร (TOT) เรื่อง “การใช้คู่มือและแบบสำรวจเพื่อป้องกัน การระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ในสถานประกอบกิจการ” ให้แก่ผู้แทนองค์กรนายจ้าง ผู้แทนองค์กร ลูกจ้าง ผู้บริหารสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม และเจ้าหน้าที่สถาบันความปลอดภัย ในการทำงาน จำนวน 35 คน ณ โรงแรม เอสดี อเวนิว กรุงเทพฯ โดยผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ที่ได้ ไปเผยแพร่ในสถานประกอบกิจการของตนเองและในเครือข่าย และสำหรับเจ้าหน้าที่สถาบันความปลอดภัย ในการทำงานได้ดำเนินการเตรียมความพร้อมภาคธุรกิจรับมือการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ในสถานประกอบกิจการในเขตจังหวัดสระบุรี นครราชสีมา และปทุมธานี จำนวน 74 แห่ง

14.3 เผยแพร่คู่มือปฏิบัติสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก เรื่อง การคุ้มครอง พนักงานและธุรกิจของท่านจากการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ในช่วงเดือนพฤษภาคม 2552 ให้กับ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด และสำนักคุ้มครองแรงงาน (กลุ่มงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 พื้นที่) เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้นายจ้างและลูกจ้างทราบทั่วประเทศ

14.4 จัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการ แพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ในสถานประกอบกิจการและการสร้างเครือข่าย ให้กับเจ้าหน้าที่สำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เจ้าหน้าที่กลุ่มงานสวัสดิการ



และคุ้มครองแรงงานทุกพื้นที่ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 120 คน และจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการดังกล่าว ให้กับผู้บริหารของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั่วประเทศ ณ จังหวัดภูเก็ต รวม 140 คน

14.5 จัดทำโครงการประชาสัมพันธ์การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ในสถานประกอบกิจการ โดยจัดหน้ากากอนามัยเพื่อแจกให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการต่าง ๆ จำนวน 50,000 ชิ้น ในงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ครั้งที่ 23 งานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานในส่วนภูมิภาค 5 ภาค และงานรณรงค์เพื่อป้องกันและควบคุมโรคไข้หวัดใหญ่ชนิดเอ (เอช 1 เอ็น 1) ในสถานประกอบกิจการต่าง ๆ

14.6 จัดโครงการรณรงค์ในสถานประกอบกิจการประเภทบริการที่มีลูกค้ามาใช้บริการจำนวนมาก โดยดำเนินการ 3 แห่ง ได้แก่ ห้างสรรพสินค้าสยามพารากอน กรุงเทพฯ ครีวการบินไทย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จ.สมุทรปราการ และห้างสรรพสินค้าโลตัส นวนคร จ.ปทุมธานี ในระหว่างวันที่ 31 กรกฎาคม - 11 สิงหาคม 2552

14.7 จัดอบรมผู้นำแรงงานและเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 73 คน ให้มีความรู้ด้านการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่และการควบคุมแก้ไขสถานการณ์

14.8 มีหนังสือขอความร่วมมือรัฐวิสาหกิจทุกแห่งให้กำหนดแนวทางและมาตรการป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 9 กรกฎาคม 2552

14.9 ออกประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือสถานประกอบกิจการป้องกันและควบคุมโรคไข้หวัดใหญ่ ชนิดเอ (เอช1 เอ็น1) ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2552 ให้นายจ้างจัดมาตรการในการป้องกันและควบคุมโรคไข้หวัดใหญ่ชนิดเอ (เอช 1 เอ็น 1)

14.10 จัดอบรมการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ชนิดเอ (เอช 1 เอ็น 1) ในสถานประกอบกิจการทั่วประเทศ จำนวน 759 ครั้ง มีผู้แทนนายจ้าง ลูกจ้างจากสถานประกอบกิจการ 9,976 แห่งเข้ารับการอบรม และนำไปถ่ายทอดต่อยังลูกจ้างของสถานประกอบกิจการได้รับประโยชน์ รวม 113,704 คน มีการเผยแพร่เอกสารให้ความรู้ให้แก่สถานประกอบกิจการทั่วประเทศ จำนวน 25,054 แห่ง ลูกจ้างได้รับประโยชน์จำนวน 1,283,222 คน และดำเนินการเตรียมสถานประกอบกิจการทั่วประเทศให้มีแผนหรือมาตรการเตรียมความพร้อมรองรับการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ โดยมีสถานประกอบกิจการที่มีมาตรการเตรียมความพร้อมแล้ว จำนวน 15,786 แห่ง

### **แผนการดำเนินงานระยะต่อไป**

1. จัดตั้ง “ศูนย์ปฏิบัติการป้องกัน ควบคุมและการแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ 2009 กระทรวงแรงงาน”

2. จัดให้มี “สายด่วน” ให้คำแนะนำแก่ประชาชน โดยใช้ช่องทางสายด่วนของกระทรวงแรงงาน ที่มีอยู่ โดยอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่เจ้าหน้าที่

3. มี “แผนการออกตรวจเยี่ยมเยียนโรงงาน / สถานประกอบกิจการ” เพื่อรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ 2009

4. จัดทำ “โครงการคาราวานเคลื่อนที่ไปสู่โรงงาน / สถานประกอบกิจการ” ที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรม รวม 20 แห่งทั่วประเทศ เพื่อให้ความรู้และป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ 2009 รวมทั้งมีกิจกรรมต่อเนื่อง เช่น จัดทีมลงไปให้คำแนะนำ จัดอบรมความรู้อย่างต่อเนื่อง รณรงค์การออกกำลังกาย ให้นำหนังสือรับรองสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการตามมาตรการคัดกรอง เป็นต้น



## โครงการ / กิจกรรมเพื่อเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และ เผยแพร่ขยายผลแนวพระราชดำริ



### 1. โครงการ / กิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ 82 พรรษา 5 ธันวาคม 2552

กระทรวงแรงงาน ได้จัดทำโครงการ / กิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ 82 พรรษา 5 ธันวาคม 2552 เพื่อเทิดพระเกียรติ และสนับสนุนการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 82 พรรษา 5 ธันวาคม 2552 ประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ ฯ จำนวน 7 โครงการ ได้แก่

1.1 เครือข่ายแรงงานไทย รวมพลังร้อยใจคืนชีวิตใหม่ คืนแผ่นดินถวายพ่อหลวงด้วยการปลูกป่าชายเลน

1.2 ร่วมใจสร้างแบรนด์ ร่วมแรงสร้างอาชีพ (MOBILE 24) เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 82 พรรษา 5 ธันวาคม 2552 เพื่อสร้างงานสร้างอาชีพ สร้างแบรนด์ใหม่ และการสนับสนุนเงินทุนให้ผู้ประสงค์จะประกอบอาชีพ



1.3 ทาสีที่สาธารณะประโยชน์ เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 82 พรรษา 5 ธันวาคม 2552 โดยดำเนินการร่วมกับเอกชน และประชาชนทั่วไป ร่วมกันทาสีที่สาธารณะประโยชน์เพื่อให้เกิดความสวยงาม ซึ่งจะดำเนินการในทุกจังหวัดทั่วประเทศ

1.4 ฝึกอาชีพให้แก่เยาวชน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 82 พรรษา 5 ธันวาคม 2552 โดยจะดำเนินการจัดฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับท้องถิ่นให้แก่เยาวชนในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

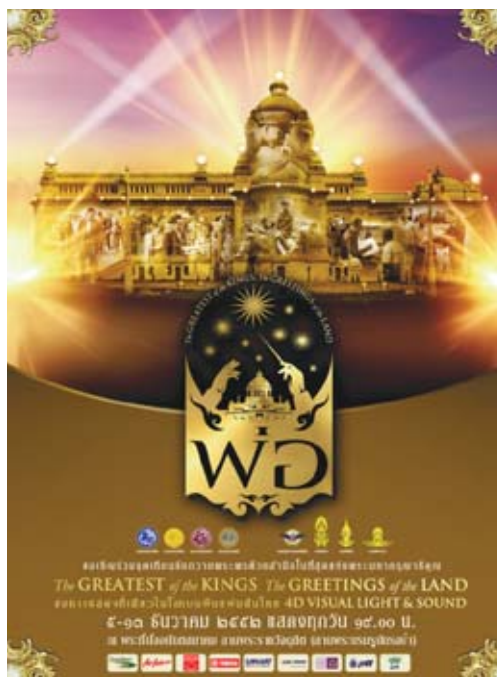
1.5 แรงงานไทยร่วมใจถวายสัตย์ ปฏิบัติธรรม น้อมนำถวายแด่องค์พ่อหลวงของปวงประชา เพื่อให้ข้าราชการ นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน พนักงานรัฐวิสาหกิจ และเครือข่ายการทำงาน ร่วมปฏิบัติธรรมน้อมนำหลักคำสอนเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในการดำเนินชีวิต ดำเนินการในทุกจังหวัดทั่วประเทศ

1.6 กระทรวงแรงงานสู่ผู้ประกันตน รวมพลทำดี ถวายในหลวง โดยจะจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับประกันสังคมและการรักษาสุขภาพแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ประกันตน รวมทั้งรณรงค์ให้ร่วมบริจาคโลหิตเพื่อถวายเป็นพระราชกุศล

1.7 โครงการสถานีมอเตอร์ไซค์ น้ำใจงาม ขับขี่ปลอดภัย ถวายแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระชนมพรรษา 84 พรรษา เพื่อสร้างความปลอดภัยให้กับผู้ใช้บริการรถจักรยานยนต์รับจ้าง ปัจจุบันได้ดำเนินการแล้ว จำนวน 60 สถานี ใน 50 เขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร

สำหรับการจัดกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ ณ บริเวณถนนราชดำเนิน กระทรวงแรงงานได้เข้าร่วมจัดกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 82 พรรษา 5 ธันวาคม 2552 ระหว่างวันที่ 3 - 13 ธันวาคม 2552 ตั้งแต่เวลา 19.00 - 24.00 น. ของทุกวัน โดยได้เตรียมการจัดกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติฯ ในรูปแบบของโทรทัศน์โดยมีองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง สมาพันธ์รัฐวิสาหกิจดำเนินการจัดกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติฯ ร่วมกันแบ่งเป็น 4 กิจกรรมหลัก คือ 1) การจัดนิทรรศการเทิดพระเกียรติฯ ตามพระราชสมัญญา “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย” อันแสดงถึงพระอัจฉริยภาพและพระปรีชาสามารถของพระองค์ท่านในด้านการช่าง 2) การจัดกิจกรรมฝึกอาชีพ และสาธิตการประกอบอาชีพอิสระ 3) การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูกการกุศล เพื่อนำรายได้ขึ้นทูลเกล้าฯ

ถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 4) การจัดกิจกรรมมหรสพบันเทิง เช่น การแสดงดนตรี การร้องเพลง พระราชนิพนธ์ การแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย นอกจากนี้ ยังมีการจัดส่งรถไฟฟ้าพาเหรดเข้าร่วมกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ (Electric Parade) ภายใต้ชื่อ “แสงพระบาร์มี ทอมหัตถ์จรรย อันยิ่งใหญ่” เป็นการแสดงขบวนพาเหรดรถไฟฟ้าเรืองแสงที่ประดับไฟแสงสีซึ่งเป็นกิจกรรมภายใต้แนวคิด “ความสุขของคนไทยใต้แสงพระบาร์มี” และจัดแสดงระหว่างวันที่ 3 - 13 ธันวาคม 2552 เวลา 19.00 น.



## 2. โครงการฝึกอาชีพให้แก่ราษฎรที่ได้รับผลกระทบจากการสร้างเขื่อนแควน้อยบำรุงแดน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ

โครงการเขื่อนแควน้อยบำรุงแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ก่อสร้างในพื้นที่อำเภอวัดโบสถ์ มีพื้นที่ป่าเหนืออ่างเก็บน้ำประมาณ 38,368 ไร่ ซึ่งทางราชการได้มอบให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้เป็นผู้บริหารจัดการป่าไม้เหล่านี้แต่ยังมีเศษซากตอไม้เหลืออยู่จำนวนหนึ่งหากปล่อยให้ถูกเผาทำลายหรือนำไปเป็นฟืนเผาลานจะเป็นการสูญเสียทรัพยากรป่าไม้ หรือใช้ประโยชน์ได้ไม่คุ้มค่า

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิชญโลก ร่วมกับ สำนักงาน สหกรณ์จังหวัดพิชญโลก จึงจัดให้มีการฝึกอบรมการใช้ทรัพยากรป่าไม้จากเศษซากตอไม้ที่เหลืออยู่อย่างคุ้มค่า โดยเข้าทำการฝึกอาชีพให้กับราษฎรกลุ่มสมาชิกสหกรณ์ที่อาศัยอยู่รอบเขื่อน ในการจัดทำผลิตภัณฑ์เฟอร์นิเจอร์เครื่องเรือนของใช้และของประดับจากเศษซากตอไม้ เป็นสินค้าหัตถอุตสาหกรรมทำให้ราษฎรมีรายได้เพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ซึ่งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิชญโลก ได้ของบประมาณสนับสนุนจากจังหวัดพิชญโลก ดำเนินการฝึกอาชีพให้กับประชาชนที่อาศัยทำกินบริเวณรอบเขื่อน ในปีงบประมาณ 2548 จำนวน 12 รุ่น 300 คน และในปีงบประมาณ 2551 - 2552 ได้ดำเนินการฝึกอาชีพให้แก่ราษฎรในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากการสร้างเขื่อนแควน้อยบำรุงแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยใช้งบประมาณปกติในปีงบประมาณ 2551 จำนวน 5 รุ่น 95 คน และในปีงบประมาณ 2552 จำนวน 2 รุ่น ราษฎรในพื้นที่ได้รับการฝึกอาชีพรวม 45 คน ดังนี้

- (1) สาขาการทำขนมไทย จำนวน 25 คน ณ ต.คันไช้ อ.วัดโบสถ์ จ.พิชญโลก
- (2) สาขาการทำบล็อกแผ่นพื้นทางเดินคอนกรีต จำนวน 20 คน ณ ต.คันไช้ อ.วัดโบสถ์ จ.พิชญโลก





### 3. โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ

#### 3.1 โครงการเศรษฐกิจพอเพียงเลี้ยงชีวิตมีความสุข 84 ตำบล

กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ผู้ประกอบการเกษตรกรรมและประชาชนตามโครงการพระราชดำริใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส) เพื่อเป็นการสร้างงาน สร้างอาชีพ โดยแจกเมล็ดพันธุ์พืชสำหรับทดลองปลูกในฟาร์มตัวอย่างในโครงการพระราชดำริฯ จำนวน 12 แห่ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีศึกษาดูงานการจัดทำแปลงและการปลูกผักไร้ดิน ณ ศูนย์วิจัยพืชสวนยะลา ให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อนำไปถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวให้ประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจะได้สามารถนำผลผลิตมาใช้ในการประกอบอาหารและจำหน่ายสร้างรายได้ รวมทั้งให้มีการจ้างงานและรับซื้อกระเป๋าดำจากประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อส่งเสริมการมีรายได้ มีการติดตั้งแปลงปลูกผักไร้ดินต้นแบบ ขนาดกว้าง 2 เมตร ยาว 7 เมตร ภายในพื้นที่โครงการพระราชดำริฯ ในพื้นที่จังหวัดสงขลา ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส นอกจากนี้ได้ดำเนินโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานกลุ่มสตรีมุสลิมในพื้นที่ 84 ตำบลจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยจัดฝึกอบรมหลักสูตรการทำถุงผ้าและของที่ระลึก และจัดกิจกรรมปลูกป่าชายเลนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ เนื่องในโอกาสสมทวมงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 77 พรรษา 12 สิงหาคม 2552 โดยได้จัดกิจกรรมดังกล่าวไปในวันที่ 11 สิงหาคม 2552 ณ พื้นที่ป่าชายเลน อ.ยะหริ่ง จ.ปัตตานี ซึ่งมีการปลูกต้นกล้าโกงกาง จำนวน 2,000 ต้น

#### 3.2 โครงการรักษาน้ำเพื่อพระแม่ของแผ่นดินลุ่มน้ำภาคจังหวัดพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิตของราษฎรในพื้นที่โครงการรักษาน้ำเพื่อพระแม่ของแผ่นดินลุ่มน้ำภาคจังหวัดพิษณุโลกเพื่อพัฒนา และยกระดับความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิตและคุณภาพชีวิต เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพให้แก่กลุ่มชุมชนบนพื้นที่สูงและมีถิ่นฐานอยู่ในพื้นที่โครงการรักษาน้ำฯ โดยในปี 2552 มีผู้เข้าฝึกอบรม จำนวน 116 คน

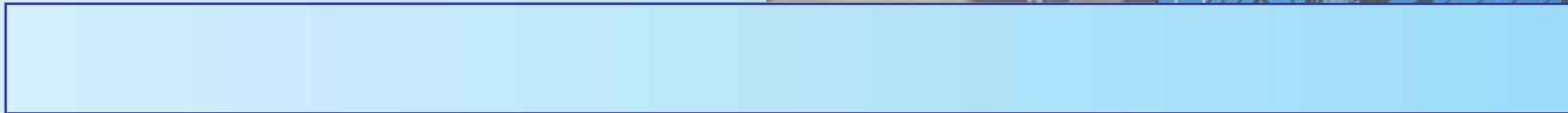




## บทส่งท้าย

ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในรอบ ๑ ปี ของกระทรวงแรงงาน (๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๑ - ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๒) สามารถสำเร็จได้ตามภารกิจหลักด้านแรงงานและเป้าหมายที่วางไว้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการนำมาตรการ ๓ ลด ๓ เพิ่ม มาใช้ในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานอันเนื่องมาจากผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจโลกได้อย่างครอบคลุมทุกมิติด้านแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยลดอัตราการว่างงาน และสร้างงานสร้างอาชีพให้กับแรงงาน ขณะเดียวกันกระทรวงแรงงานได้ให้ความช่วยเหลือกำลังแรงงานกลุ่มต่าง ๆ อย่างครอบคลุมและทั่วถึง ได้แก่ ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงาน ผู้ประสบภัย นักเรียน นักศึกษาที่อยู่ระหว่างการศึกษาและจบการศึกษา แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ คนพิการ แรงงานต่างด้าว และประชาชนทั่วไป ผลสำเร็จของการดำเนินงานดังกล่าว คือ แรงงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการในระดับมาตรฐานสากล เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งผลสำเร็จของการดำเนินงานดังกล่าวเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือและการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรด้านแรงงานของผู้ใช้แรงงาน และนายจ้าง ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาแรงงาน เพื่อประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริง







รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง  
การปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2552

## รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

### ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน

การปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 มีที่มาจากเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2546 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการและรายละเอียดของแนวทางและวิธีการในการสร้างแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยกำหนดให้ทุกส่วนราชการจะต้องทำการพัฒนาการปฏิบัติราชการและทำข้อตกลงผลงานกับผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผล และจะได้รับสิ่งจูงใจตามระดับของผลงานตามที่ตกลง เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 บัญญัติว่า “ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติราชการ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ” รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 – พ.ศ. 2550) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน กำหนดให้มีการปรับปรุงระบบการประเมินผลการดำเนินงานโดยให้มีการเจรจาและทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนดำเนินงานรายปีกับหัวหน้าส่วนราชการไว้เป็นการล่วงหน้า รวมทั้งให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามข้อตกลงดังกล่าว ทุกสิ้นปี และถือเป็นเงื่อนไขส่วนหนึ่งของการให้เงินรางวัลประจำปีแก่ส่วนราชการ

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 เรื่อยมาจนกระทั่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นปีที่ 5 ของการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 กระทรวงแรงงานได้จัดทำรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของกระทรวงแรงงาน กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รอบ 6 เดือน รอบ 9 เดือน และรอบ 12 เดือน ในรูปแบบของการประเมินตนเอง (Self - Assessment Report : SAR) เพื่อให้ฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินความก้าวหน้าและสถานการณ์ของหน่วยงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สำหรับกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 มีรายละเอียด ดังนี้



1. กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 กระทรวงแรงงาน มีจำนวน 9 ตัวชี้วัด ซึ่งอยู่ในมิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ เป็นการประเมินผลสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงานใน 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ตัวชี้วัด	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ / ภารกิจหลัก	เจ้าภาพหลัก
รง.1.1.1 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการจัดหาและ/หรือพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานใน 7 อุตสาหกรรมที่สำคัญ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ	กกจ.
รง.1.1.2 ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545		กพร.
รง.1.1.3 ร้อยละของจำนวนผู้ขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการที่กลับเข้าสู่ระบบแรงงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน	กกจ.
รง.1.1.4 อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานต่อ 1,000 ราย	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน	กสร.
รง.1.1.5 จำนวนสถานพยาบาลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นสถานพยาบาลในดวงใจ		สปส.
รง.1.1.6 จำนวนแรงงานที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม		สปส.
รง.1.1.7 ระดับความสำเร็จในการศึกษาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	กกจ.
รง.1.1.8 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน	สป.
รง.1.3 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์บริการร่วมหรือเคาเตอร์บริการประชาชน		สป.



2. กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และกลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน มีจำนวน 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ		
ตัวชี้วัด	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ / ภารกิจหลัก	เจ้าภาพหลัก
กบ.สข.2.1 ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมและสามารถประกอบอาชีพได้ภายใน 3 เดือน	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ขยายโอกาสและเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพและการมีงานทำทั้งในระบบและนอกระบบ	กพร.
กบ.สข.2.2 ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมและมีงานทำภายใน 3 เดือน		กพร.
กบ.สข.2.3 ร้อยละของค่าเฉลี่ยในการจัดหาและ / หรือพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในแต่ละจังหวัด	ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างศักยภาพแรงงานรองรับภาคการผลิตและภาคบริการ	
กบ.สข.2.4 ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการที่มีแรงงานต่างด้าวระดับบริหารที่มาจากต่างประเทศมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย		กกจ.
		กกจ.
กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน		
ตัวชี้วัด	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ / ภารกิจหลัก	เจ้าภาพหลัก
กบ.ปม.2.1 สถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท 8001-2546)	ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างความมั่นคงและส่งเสริมคุณภาพชีวิต	
กบ.ปม.2.1.1 จำนวนสถานประกอบกิจการส่งออกที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท 8001-2546)		กสร.
กบ.ปม.2.1.2 จำนวนสถานประกอบกิจการที่จำหน่ายในประเทศที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท 8001 - 2546)		กสร.
กบ.ปม.2.2 ร้อยละของแรงงานที่ถูกเลิกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีแรงงานตั้งแต่ 3,000 คนขึ้นไป		กสร.
กบ.ปม.2.3 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบประกันสังคมในกลุ่มแรงงานนอกระบบ		สปส.

### 3. คะแนนการประเมินตนเองในรอบ 12 เดือนของกระทรวงแรงงาน และ กลุ่มภารกิจ มีดังนี้

ส่วนราชการ	คะแนนการประเมินตนเอง*
กระทรวงแรงงาน	★ 4.5252
กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	★ 4.0000
กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน	★ 4.9090

หมายเหตุ

\* คะแนนประเมินตนเอง ยังเป็นคะแนนที่ไม่สมบูรณ์เนื่องจากตัวชี้วัดบางตัว สำนักงาน ก.พ.ร. ให้องค์กรภายนอกเป็นผู้ประเมิน และตัวชี้วัดบางตัวมีการจัดเก็บสิ้นปีปฏิทิน



## ตารางสรุปผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 กระทรวงแรงงาน รอบ 12 เดือน

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			
			1	2	3	4	5	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	
ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน (น้ำหนัก : ร้อยละ 100)											
รง.1.1.1 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ในการจัดหาและ/หรือ พัฒนาฝีมือแรงงานให้ สอดคล้องกับความต้องการ แรงงานใน 7 อุตสาหกรรมที่สำคัญ	ร้อยละ	17.5	1	2	3	4	5	5	★	5.0000	0.8750
รง.1.1.2 ร้อยละของจำนวนสถาน ประกอบกิจการที่อยู่ใน ข่ายบังคับกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	ร้อยละ	10.0	65.0	67.5	70.0	72.5	75.0	69.91	★	2.9640	0.2964
รง.1.1.3 ร้อยละของจำนวนผู้ขึ้น ทะเบียนผู้ประกันตนกรณี ว่างงานที่กลับเข้าสู่ระบบ แรงงาน	ร้อยละ	7.5	37.0	38.0	39.0	40.0	42.0	48.37	★	5.0000	0.3750
รง.1.1.4 อัตราการประสบอันตราย จากการทำงานต่อ 1,000 ราย	อัตราต่อ 1,000 ราย	10	6.39	6.29	6.19	6.09	5.99	5.46	★	5.0000	0.5000
รง.1.1.5 จำนวนสถานพยาบาลที่ ได้รับการคัดเลือกเป็น สถานพยาบาลในดวงใจ	แห่ง	15	30	35	40	45	50	50	★	5.0000	0.7500



ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			
			1	2	3	4	5	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	
ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการราชการกระทรวงแรงงาน (น้ำหนัก : ร้อยละ 100)											
รง.1.1.6 จำนวนแรงงานที่ได้รับ การขึ้นทะเบียนเป็น ผู้ประกอบการตามกฎหมาย ประกันสังคม	จำนวน (ล้าน คน)	10	9	9.15	9.3	9.45	9.6	9.19	★	2.2878	0.2288
รง.1.1.7 ระดับความสำเร็จ ในการศึกษาระบบ การบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว	ระดับ	10	1	2	3	4	5	5	★	5.0000	0.5000
รง.1.1.8 ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศด้านแรงงาน	ระดับ	10	1	2	3	4	5	5	★	5.0000	0.5000
รง.1.3 ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาศูนย์บริการ ร่วมหรือเคาเตอร์บริการ ประชาชน	ระดับ	10	1	2	3	4	5	5	★	5.0000	0.5000
รวม											4.5252

เกณฑ์การประเมิน (เทียบกับผลคะแนน)

NA	1.00-1.49	1.50-2.49	2.50-3.49	3.50-4.49	4.50-5
----	-----------	-----------	-----------	-----------	--------



**ตารางสรุปผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552**  
**กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รอบ 12 เดือน**

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			
			1	2	3	4	5	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	
ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการของกลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (น้ำหนัก : ร้อยละ 100)											
กก.สช.2.1 ร้อยละของแรงงาน ที่ผ่านการฝึกอบรมและ สามารถประกอบอาชีพได้ ภายใน 3 เดือน	ร้อยละ	25	65	68	71	76	81	82.36	★	5.0000	1.2500
กก.สช.2.2 ร้อยละของแรงงาน ที่ผ่านการฝึกอบรมและ มีงานทำภายใน 3 เดือน	ร้อยละ	25	86	88	90	92	94	81.31	★	1.0000	0.2500
กก.สช.2.3 ร้อยละของค่าเฉลี่ย ในการจัดหาและ / หรือ พัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับ ความต้องการแรงงาน ในแต่ละจังหวัด	ร้อยละ	25	31	37	43	49	55	58.82	★	5.0000	1.2500
กก.สช.2.4 ร้อยละของจำนวน สถานประกอบการ ที่มีแรงงานต่างด้าวระดับ บริหารที่มาจาก ต่างประเทศมีส่วนร่วมในการ พัฒนาฝีมือแรงงานไทย	ร้อยละ	25	90	92.5	95	97.5	100	112.82	★	5.0000	1.2500
รวม											4.0000

**ตารางสรุปผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552  
กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน รอบ 12 เดือน**

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			
			1	2	3	4	5	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	
ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการของกลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน (น้ำหนัก : ร้อยละ 100)											
กก.ปม.2.1 สถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท 8001-2546)											
กก.ปม.2.1.1 จำนวนสถานประกอบ กิจการส่งออกที่ได้รับการ รับรองมาตรฐานแรงงาน ไทย (มรท 8001 - 2546)	แห่ง	20	491	541	591	641	691	672	★	4.6200	0.9240
กก.ปม.2.1.2 จำนวนสถานประกอบ กิจการที่จำหน่ายใน ประเทศที่ได้รับการ รับรองมาตรฐานแรงงาน ไทย (มรท 8001 - 2546)	แห่ง	20	20	25	30	35	40	40	★	5.0000	1.0000
กก.ปม.2.2 ร้อยละของแรงงานที่ถูก เลิกจ้างในสถานประกอบ กิจการที่มีแรงงานตั้งแต่ 3,000 คนขึ้นไป	ร้อยละ	30	12	11	10	9	8	2.98	★	5.0000	1.5000
กก.ปม.2.3 ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาระบบ ประกันสังคมในกลุ่ม แรงงานนอกระบบ	ระดับ	30	1	2	3	4	5	4.95	★	4.9500	1.4850
รวม											4.9090

เกณฑ์การประเมิน (เทียบกับผลคะแนน)

NA	1.00-1.49	1.50-2.49	2.50-3.49	3.50-4.49	4.50-5
----	-----------	-----------	-----------	-----------	--------







# ภาพผนวก



**บัญชีอักษรย่อตัวชีวิตและชื่อย่อหน่วยงาน  
ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน**

รง.	หมายถึง	ชื่อย่อตัวชีวิตของกระทรวงแรงงาน
ก.ภ.สข.	หมายถึง	ชื่อย่อตัวชีวิตของกลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ
ก.ภ.ปม.	หมายถึง	ชื่อย่อตัวชีวิตของกลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน

อักษรย่อ	หน่วยงาน	อักษรย่อ	หน่วยงาน
สป.	สำนักงานปลัดกระทรวง	พบ.	กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร
ขร.	กลุ่มงานขยายความคุ้มครอง สู่แรงงานนอกระบบ	พย.	กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์
คจ.	กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ	พร.	กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์
คพ.	กลุ่มงานคลังและพัสดุ	พอ.	กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและระบบงาน
จส.	กลุ่มงานเจรจาเขตการค้าเสรี	ลส.	กลุ่มงานเลขานุการสภาที่ปรึกษา
ชส.	กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก งานสารบรรณ	วจ.	กลุ่มงานวิจัย
ตร.	กลุ่มงานตรวจราชการ	วท.	กลุ่มวิเทศสัมพันธ์
ตสภ.	กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง	วป.	กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
บค.	กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	ศทส.	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร
บจ.	กลุ่มงานบูรณาการจัดความยากจน	ศบข.	ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน
บผส.	กลุ่มงานบูรณาการหลักประกันผู้สูงอายุ	สตป.	สำนักตรวจและประเมินผล
ปคร.	สำนักผู้ประสานงานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา	สนร.	สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ
ปร.	กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	สนศ.	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
ผง.	กลุ่มแผนงานและงบประมาณ	สบก.	สำนักบริหารกลาง

อักษรย่อ	หน่วยงาน	อักษรย่อ	หน่วยงาน
ผป.	กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	สปร.	สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
ผส.	กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ	สภ.	กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค
		สร.	สำนักงานรัฐมนตรี
กกจ.	กรมการจัดหางาน	กพร.	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กจ.	กองการเจ้าหน้าที่	พฝ.	กลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึก
กจต.	กองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว	รร.	กลุ่มงานพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึก
กตค.	กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน	ศป.	กองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
กน.	กองนิติการ	ศพจ.	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
กบ.	กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน	ศพร.	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
		กทม.	กรุงเทพมหานคร
กผส.	กองแผนงานและสารสนเทศ	สส.	กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาสถาบันฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน
กวต.	กองวิจัยตลาดแรงงาน	สพท.	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
กส.	กองส่งเสริมการมีงานทำ	สพภ.	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค
ศค.	ศูนย์บริการคอมพิวเตอร์	สมฐ.	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
สจจ.	สำนักงานจัดหางานจังหวัด	สปส.	สำนักงานประกันสังคม
สบต.	สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว	กง.	กองการเงินและบัญชีกองทุน
สปง.	สำนักงานโครงการประกันการมีงานทำ	กปพ.	กองประสานการแพทย์และฟื้นฟูสมรรถภาพ





อักษรย่อ	หน่วยงาน	อักษรย่อ	หน่วยงาน
สรต.	สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	กผส.	กองแผนงานและสารสนเทศ
กสร.	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กผ.	กองฝึกอบรม
กก.	กองตรวจความปลอดภัย	กย.	กองประโยชน์ทดแทน
กสว.	กองสวัสดิการแรงงาน	กวพ.	กองวิจัยและพัฒนา
สคร.	สำนักคุ้มครองแรงงาน	กส.	กองเงินสมทบ
สปท.	สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน	ศสน.	ศูนย์สารสนเทศ
สพม.	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน	สกกท.	สำนักงานกองทุนเงินทดแทน
สรส.	สำนักแรงงานสัมพันธ์	สขป.	สำนักงานโครงการขยายความคุ้มครอง ประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ
สสค.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัด	สปป.	สำนักงานประกันสังคมจังหวัด
		สลก.	สำนักงานเลขานุการกรม
		สสป.	สำนักงานส่งเสริมประสิทธิภาพใน สำนักงานประกันสังคม



## รายนามผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	โทรศัพท์
ปลัดกระทรวงแรงงาน (นายสมชาย ชุ่มรัตน์)	0 2245 7928
รองปลัดกระทรวงแรงงาน (นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)	0 2245 2555
รองปลัดกระทรวงแรงงาน (นางจิราภรณ์ เกษรสุจริต)	0 2245 8139
รองปลัดกระทรวงแรงงาน (นางจันทวรรณ ทองสมบูรณ์)	0 2248 5552
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน (นางสุทัศนีย์ สืบวงศ์แพทย์)	0 2245 4018
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน (นายไพรัช ลำยอง)	0 2643 4453
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน (นายชลชนะ สุริยนาคางกูร)	0 2 245 3394
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน (นายอาทิตย์ อัสโม)	0 2232 1117
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน (นางสุจิตรา บุญชู)	0 2643 4479
ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน (นายพูลศักดิ์ เศรษฐนันท์)	0 2245 3756
ที่ปรึกษากฎหมาย (นางอัญชลี เสรีรักษ์)	0 2247 6291
ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน (นายสุนันท์ โพธิ์ทอง)	0 2245 2416
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง (นายธีรพล ขุนเมือง)	0 2643 4461





ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (นายทวีศักดิ์ สาสีสังข์)	0 2247 5003
ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล (ดร. อำร เชาวลิต)	0 2643 4464
ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (นายสฤทธิเดช ขำปัญญา)	0 2232 1266
ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (นางนิตดา คุ้มทรัพย์)	0 2643 4473
หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี (นายสมเกียรติ บุญทอง)	0 2232 1051
ผู้ตรวจสอบภายในกระทรวง (นางพูนผล บุญไทย)	0 2643 4378
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (นางจุฑารัตน์ จันทร์วิกุล)	0 2232 1360
ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและระบบงาน (นายวิวัฒน์ อารีราษฎร์)	0 2247 7632

#### กรมการจัดหางาน

อธิบดีกรมการจัดหางาน (นายจิรศักดิ์ สุคนธชาติ)	0 2245 2986
รองอธิบดีกรมการจัดหางาน (นางสาวสงศรี บุญบา)	0 2248 6869
รองอธิบดีกรมการจัดหางาน (นายสุเมธ มโหสถ)	0 2248 6832
รองอธิบดีกรมการจัดหางาน (นายสุภัท กุขน)	0 2245 3098

### กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 0 2247 6600  
(นายนคร ศิลปอาชา)

รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 0 2247 6602  
(นายประพันธ์ มนทการติวงศ์)

รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 0 2247 6601  
(นายประวิทย์ เคียงผล)

รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 0 2245 1820  
(หม่อมหลวงปทุมทริก สมิตี)

### กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 0 2245 7787  
(นางอัมพร นิตสิริ)

รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 0 2 245 8260  
(นายปกรณ์ อมรชีวิน)

รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 0 2245 8400  
(นายพีรพัฒน์ พรศิริเลิศกิจ)

รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 0 2246 2015  
(นายสมชาย วงศ์ทอง)

### สำนักงานประกันสังคม

เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม 0 2527 7002  
(นายปั่น วรรณพินิจ)

รองเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม 0 2956 2004  
(นางปราณี มุตตาหารัช)

รองเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม 0 2956 2100  
(นางผจงสิน วรรณโกวิท)

รองเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม 0 2956 2012  
(นางสาวพรรณิ ศรียุทธศักดิ์)



## รายงานประจำปี 2552 กระทรวงแรงงาน

### ที่ปรึกษา

นายสมชาย	ชุ่มรัตน์	ปลัดกระทรวงแรงงาน
นางจันทวรรณ	ทองสมบัติ	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
ดร. อำมร	เชาวลิต	ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล

### ผู้จัดทำรายงาน

นางวรรณิ	ศรีอุทัย	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
นางสาวบุษกร	จันทร์แจ่มศรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
นางสาวสุกัญญา	ถมยา	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นายพีระพงษ์	ยงประเดิม	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

### หน่วยงานเจ้าของเรื่อง

กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล  
สำนักงานปลัดกระทรวง  
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400  
โทร. 0 2232 1446 - 7

### สนับสนุนข้อมูลโดย

กองแผนงานและสารสนเทศ	กรมการจัดหางาน
กองแผนงานและสารสนเทศ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กองแผนงานและสารสนเทศ	สำนักงานประกันสังคม
กลุ่มงาน / สำนักงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	

พิมพ์ที่ : โรงพิมพ์ หจก.บางกอกบล็อก 253, 255, 255/10-11 ถ.พะเนียง  
แขวงวัดโสมนัส เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100  
โทรศัพท์ 0-2281-2055 , 0-2281-5089 , 0-2281-4874  
โทรสาร 0-2281-0723





## รายงานประจำปี 2552

จัดทำโดยกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล

สำนักตรวจและประเมินผล

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

โทร. 0-2232-1446, 0-2232-1447

โทรสาร 0-2232-1449