



รายงานประจำปี 2552
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



คำนำ

ในปี 2552 ที่ผ่านมา สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการกิจต่าง ๆ ภายใต้ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจและวิกฤตด้านแรงงาน โดยยึดแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2552 - 2555 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติการตามคำรับรองการปฏิบัติการ พ.ศ. 2552 รวมถึงนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) ภายใต้มาตรการ 3 ลด 3 เพิ่ม ซึ่งเป็นมาตรการสำคัญในการแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจและปัญหาด้านแรงงานที่เกิดขึ้น จากการดำเนินงานภายใต้มาตรการดังกล่าวได้ส่งผลให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น ประชาชนมีรายได้ในการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ โครงการจ้างบัณฑิตอาสาสมัครในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ฯลฯ ซึ่งโครงการต่างๆ ได้รับการตอบรับที่ดีจากประชาชนในพื้นที่

การให้ความสำคัญในการให้บริการประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการได้รับบริการของกระทรวงแรงงานที่ถูกต้องและรวดเร็ว ก็เป็นอีกหนึ่งความตั้งใจที่ได้ดำเนินการไปแล้ว โดยการสร้างเครือข่ายในรูปแบบของ “อาสาสมัครแรงงาน” ซึ่งมีอยู่ทั่วประเทศ จำนวน 16,216 คน เพื่อเน้นการให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน รวมถึงการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานในพื้นที่นำร่อง 30 จังหวัด/2 เขตพื้นที่ นอกจากนี้ ยังมีผลการดำเนินงานที่สำคัญๆ อีกหลายโครงการ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ การส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ ให้มีความมั่นคงทางรายได้ รวมถึงการผลักดันให้เกิดการคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น ซึ่งปรากฏรายละเอียดตามเอกสารรายงานประจำปี 2552 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับนี้

การจัดทำเอกสารรายงานประจำปี 2552 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และความร่วมมือของทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในการสนับสนุนข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานฉบับนี้เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารรายงานประจำปี 2552 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านแรงงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประชาชนผู้สนใจทั่วไป



(นายสมชาย ชุ่มรัตน์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

มกราคม 2552

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 ข้อมูลภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1
● แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	2
● วิสัยทัศน์	2
● พันธกิจ	2
● ภารกิจ	3
● ประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552 - 2555 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	4
● ผังแสดงความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552 - 2555 ระหว่างยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน กับ ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	5
● ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน	6
● โครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	6
● โครงสร้างการบริหาร	8
● กรอบอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	9
● งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2552 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	10
ส่วนที่ 2 ผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	11
● ผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552 - 2555 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	12
● ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างขีดความสามารถในการวิเคราะห์และความชำนาญการ	12
● ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสารสนเทศและข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และการบริการ ด้านแรงงาน	57
● ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างการประสานงานระหว่างหน่วยงานและความเข้มแข็งให้ เครือข่ายการบริหารจัดการแรงงานทั้งในและต่างประเทศ	67
● ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552	89
ภาคผนวก	95



ส่วนที่ 1

ข้อมูลภาพรวม
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

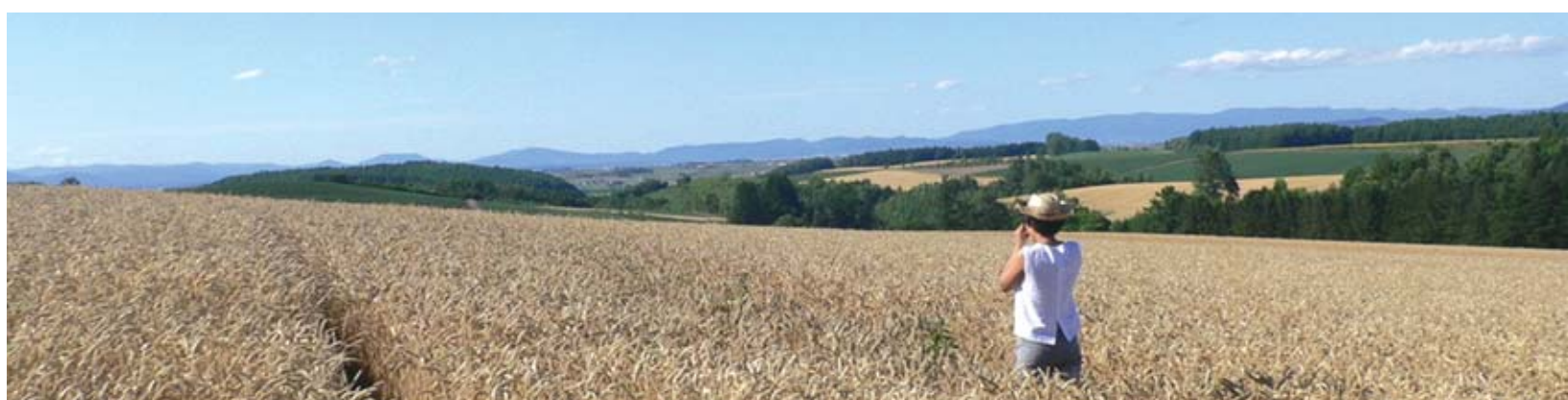
วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์กลางบริหารจัดการให้กำลังแรงงาน มีงานทำ มีศักยภาพ มีหลักประกัน มีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นองค์กรที่มีหน้าที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

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



ภารกิจ

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

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
- (2) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
- (3) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
- (4) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่าและสมประโยชน์
- (5) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
- (6) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- (7) ดูแลประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
- (8) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ
- (9) วิจัยและพัฒนาด้านแรงงาน
- (10) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
- (11) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย



ประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552 – 2555 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์หลัก
1. การเสริมสร้างขีดความสามารถในการวิเคราะห์และความชำนาญการ	เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการวิเคราะห์และความชำนาญการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาขีดสมรรถนะ : เป้าหมายร้อยละ 90 2. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ : เป้าหมาย ร้อยละ 95	1. การพัฒนาขีดความสามารถและความชำนาญด้านการวิเคราะห์ของเจ้าหน้าที่ยุทธศาสตร์และแผน 2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ
2. การพัฒนาสารสนเทศและข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และการบริการด้านแรงงาน	เพื่อพัฒนาข้อมูลและการใช้สารสนเทศเพื่อการวิเคราะห์	ระบบการบูรณาการและระบบสารสนเทศได้รับการพัฒนาจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ : เป้าหมายร้อยละ 100	1. การบูรณาการข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์นโยบายและยุทธศาสตร์ 2. การตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ
3. การเสริมสร้างการประสานงานระหว่างหน่วยงานและความเข้มแข็งให้เครือข่ายการบริหารจัดการแรงงานทั้งในและต่างประเทศ	เพื่อสร้างความสัมพันธ์และการประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงานและเครือข่ายการจัดการด้านแรงงานทั้งในและต่างประเทศ	ร้อยละของการให้บริการและการขยายเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ : เป้าหมาย ร้อยละ 10	1. การสร้างบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2. การส่งเสริมการเรียนรู้และการเผยแพร่ความรู้ด้านแรงงาน 3. การขยายและสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายการจัดการด้านแรงงาน

ผังแสดงความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2552 – 2555 ระหว่างยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน กับ ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์กระทรวง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การส่งเสริมและสนับสนุนให้มี
กำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเสริมสร้างความมั่นคง
ในการมีงานทำให้กับแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การส่งเสริมความมั่นคงใน
การทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารจัดการแรงงาน
ต่างด้าว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาระบบฐานข้อมูล
สารสนเทศด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาการบริหารจัดการ
ของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา
ความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤตและสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างขีดความสามารถ
ในการวิเคราะห์และความชำนาญการ

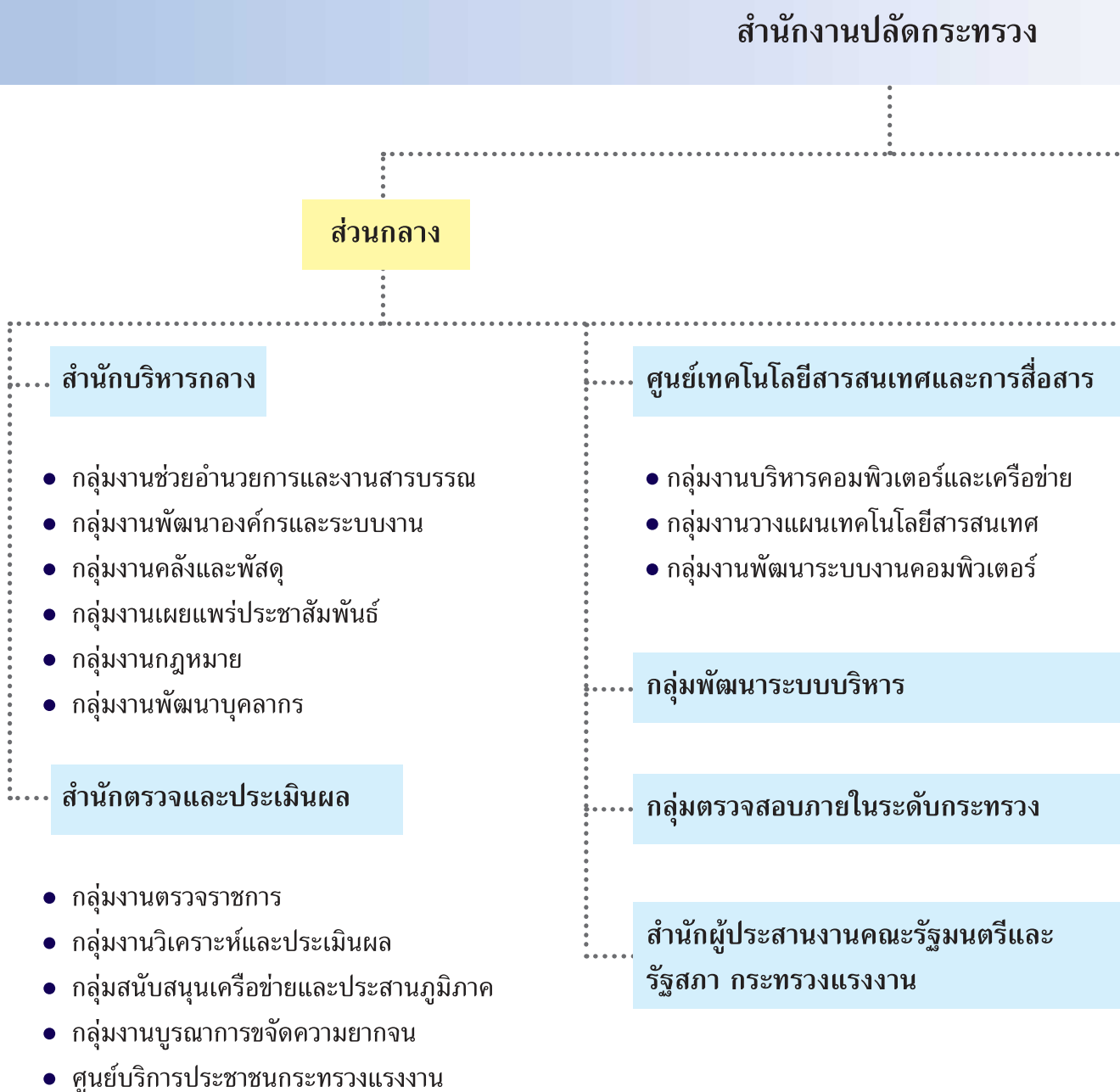
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาสารสนเทศและข้อมูล
เพื่อการวิเคราะห์และการบริการด้านแรงงาน

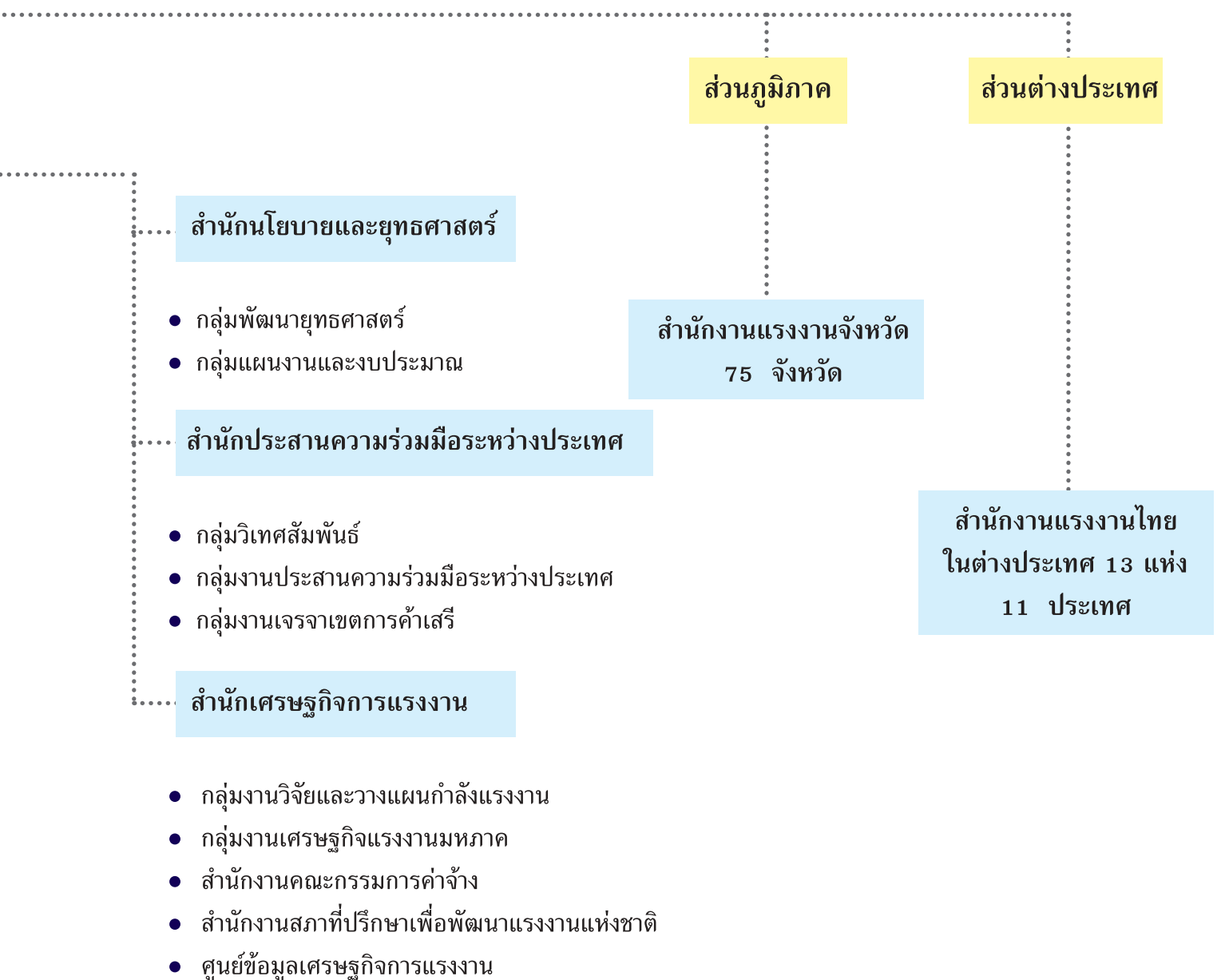
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างการประสานงาน
ระหว่างหน่วยงานและความเข้มแข็งให้เครือข่าย
การบริหารจัดการแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน



โครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน





โครงสร้างการบริหาร

● ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย

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

● ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด

● หน่วยงานในต่างประเทศ ได้แก่

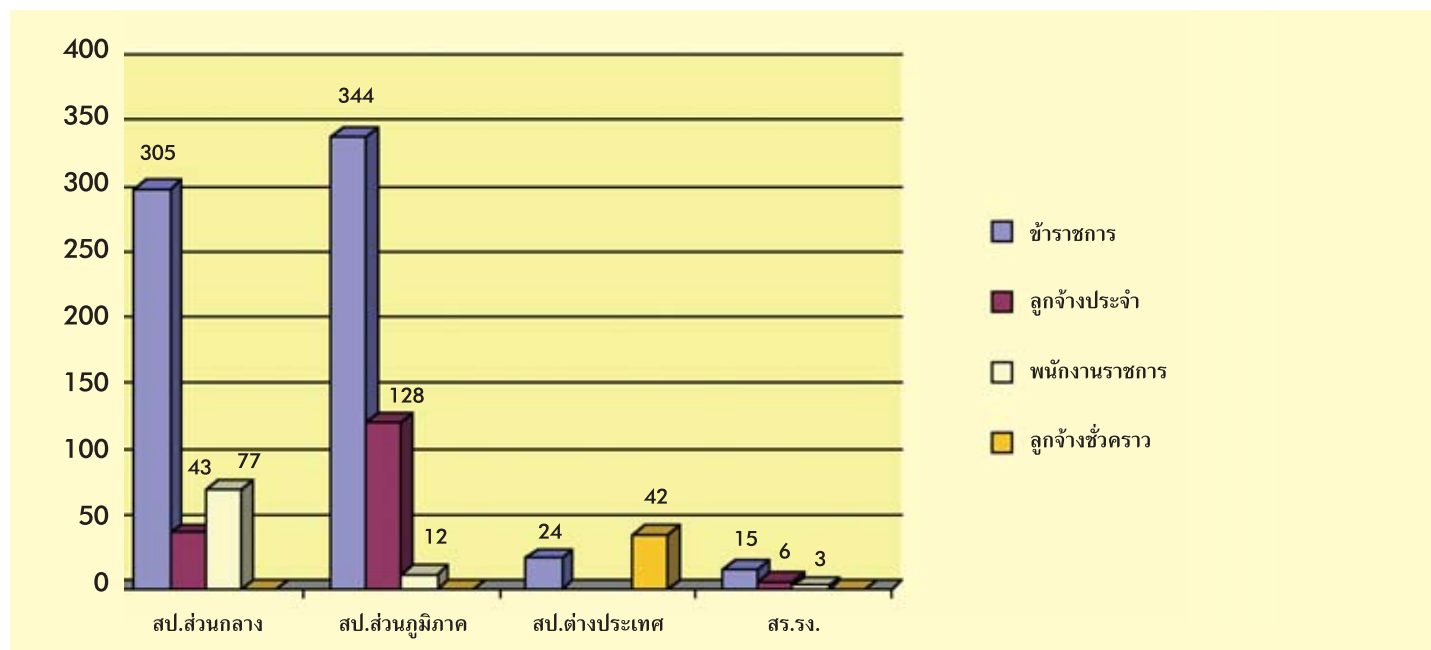
สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ 11 ประเทศ 13 แห่ง ได้แก่ ประเทศซาอุดีอาระเบีย (เจดดาห์ และริยาด) ญี่ปุ่น ฮองกง ไต้หวัน (ไทเป และเกาสง) สิงคโปร์ บรูไน มาเลเซีย ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล ฝ่ายแรงงานประจำคณะทูตถาวรประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต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



กรอบอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

					หน่วย: คน
ประเภท	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			สำนักงานรัฐมนตรี	รวม
	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	ต่างประเทศ	ส่วนกลาง	
ข้าราชการ	305	344	24	15	688
ลูกจ้างประจำ	43	128	–	6	177
พนักงานราชการ	77	12	–	3	92
ลูกจ้างชั่วคราว	–	42	–	–	42
รวม	425	526	24	24	999

แผนภูมิแสดงอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2552

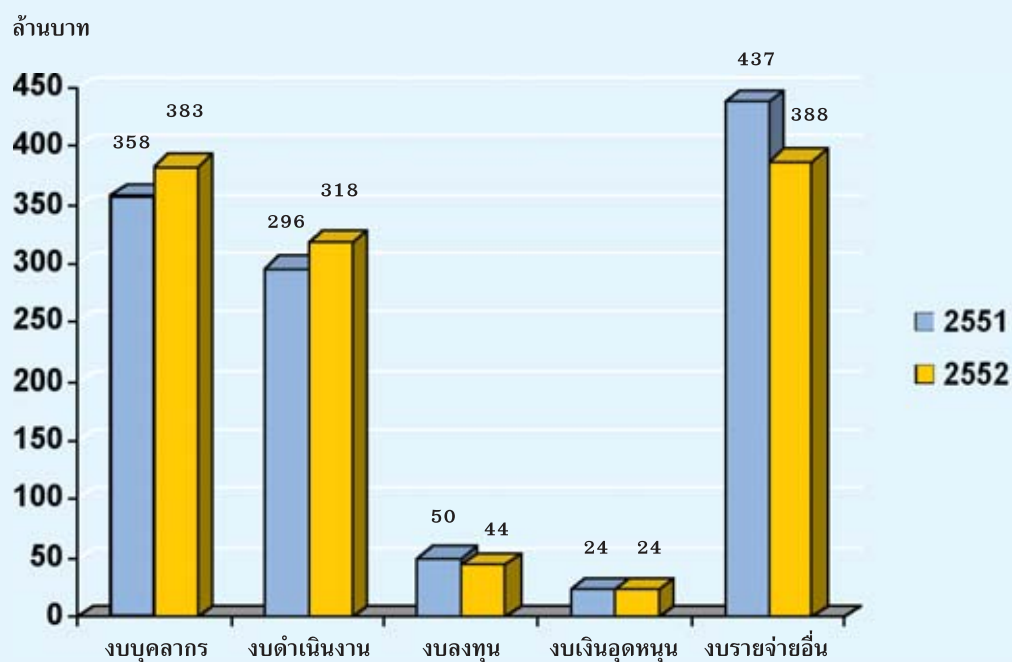
ที่มา : กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและระบบงาน สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2552 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 จำนวน 1,157.5886 ล้านบาท ลดลงจากงบประมาณปี พ.ศ. 2551 จำนวน 9.4722 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 0.81 จำแนกงบประมาณตามงบรายจ่าย ได้ดังนี้

หน่วย: ล้านบาท				
งบรายจ่าย	ปี 2551	ปี 2552	เพิ่ม / ลด	คิดเป็นร้อยละ
งบบุคลากร	358.7379	383.2203	24.4824	6.82
งบดำเนินงาน	296.4039	318.2047	21.8008	7.36
งบลงทุน	50.3010	43.8320	-6.4690	-12.86
งบเงินอุดหนุน	24.2000	24.2000	-	-
งบรายจ่ายอื่น	437.4180	388.1316	-49.2864	-11.27
รวม	1,167.0608	1,157.5886	-9.4722	-0.81

แผนภูมิเปรียบเทียบงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี พ.ศ. 2551 – 2552 จำแนกตามงบรายจ่าย





ส่วนที่ 2

ผลการปฏิบัติราชการ
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

ตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552-2555

ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552 - 2555 โดยนำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552 - 2555 เป็นหลักในการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการต่าง ๆ จำนวน 3 ยุทธศาสตร์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ภายใต้ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552 - 2555 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างขีดความสามารถในการวิเคราะห์ และความชำนาญการ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีการดำเนินงานในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการวิเคราะห์และความชำนาญการ โดยดำเนินโครงการต่าง ๆ ทั้งการฝึกอบรมพัฒนาขีดสมรรถนะ การพัฒนาระบบบริหารจัดการ การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงการพัฒนายุทธศาสตร์และแผนงานเพื่อขยายการคุ้มครองผู้แรงงานนอกระบบ และแผนการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุและคนพิการ ผลการดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 มีโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้

1. โครงการศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้สูงอายุ

การเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุทั่วโลก เกิดจากการที่ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น และอัตราการตายลดลง การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุ ทำให้อัตราการพึ่งพิงสูงขึ้น ภาระของผู้ที่อยู่ในวัยทำงานเพิ่มขึ้น ปรากฏการณ์เช่นนี้จะนำไปสู่การเรียกร้องขอรับเงินสงเคราะห์ เช่น บำเหน็จบำนาญ และเงินประกันสังคม ในจำนวนที่อาจจะมากกว่าเงินภาษีที่รัฐสามารถจัดเก็บได้จากผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน การใช้จ่ายของรัฐที่เพิ่มขึ้นในเรื่องการรักษาพยาบาลและเงินบำเหน็จบำนาญ ซึ่งอาจจะทำให้ผู้ที่ทำงานอาจมีความเข้าใจว่ารัฐบาลจะต้องนำภาษีที่จัดเก็บจากรายได้ของผู้ที่ทำงานไปใช้จ่ายในเรื่องดังกล่าวเป็นจำนวนมาก และอาจส่งผลให้ผู้ที่ทำงานและหน่วยงานธุรกิจต้องใส่ใจและไม่ต้องการลงทุน

การเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุไม่เพียงแต่นำไปสู่การลงทุนลดลง แต่การที่ประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นยังมีผลต่อการออมโดยรวมลดลง รูปแบบการบริโภคและรูปแบบของการลงทุนเปลี่ยนแปลงไปด้วย ทั้งนี้เนื่องมาจากหลายเหตุผล ประการแรก ผู้สูงอายุโดยทั่วไปจะมีความสามารถในการออมน้อยกว่าคนวัยทำงาน

การออมลดลงหมายความว่า การสะสมทุนต่ำลง ประสิทธิภาพของแรงงานลดลงและการเจริญเติบโตโดยรวมของประเทศลดลง ประการที่สอง คนที่มีอายุแตกต่างกันจะมีรูปแบบการบริโภคที่ต่างกัน โดยเฉพาะแล้ว คนสูงอายุจะใช้จ่ายเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่อาศัย บริการสังคมและการดูแลสุขภาพ และใช้จ่ายน้อยในเรื่องการศึกษา สันทนาการ และสินค้าฟุ่มเฟือย นอกจากนี้ การเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุยังมีผลกระทบต่อโครงสร้างอุปสงค์รวมของประเทศ ประการที่สาม ประชากรผู้สูงอายุมีผลต่อรูปแบบการตัดสินใจการลงทุนโดยรวม เพราะผู้สูงอายุเป็นคนที่ไม่ชอบความเสี่ยง ดังนั้นผู้สูงอายุมักจะนำเงินฝากไว้กับธนาคารเพื่อรับผลตอบแทนในรูปของดอกเบี้ย พฤติกรรมเช่นนี้จะมีผลกระทบต่อการสะสมทุนและการจัดสรรทุนและโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับตลาดเงิน ประการที่สี่ จำนวนผู้สูงอายุและอัตราการพึ่งพิงเพิ่มขึ้นสูงมาก ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่จะทำให้ความกดดันต่อการคลังของประเทศในเรื่องค่าใช้จ่ายในเรื่องบำนาญบำนาญ เงินสงเคราะห์เพื่อดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ สัดส่วนของค่าใช้จ่ายส่วนนี้ต่อ GDP จะสูงขึ้น ทำให้รัฐบาลมีเงินเพื่อใช้ในการลงทุนพัฒนาประเทศในด้านอื่นๆ ลดลง

อย่างไรก็ตาม การที่ประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นไม่จำเป็นว่าจะมีผลให้อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจชะลอลงเท่านั้น แต่ถ้าสามารถทำให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในตลาดแรงงานมากขึ้น หรือทำให้ผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานใหม่ จะมีผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศ นั่นคือ ทำให้กำลังแรงงานเพิ่มขึ้น และเป็นการแก้ปัญหาผลกระทบของการเพิ่มขึ้นในประชากรผู้สูงอายุในทางลบต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ การขยายชีวิตการทำงานจะช่วยเพิ่มความมั่นคงให้กับการคลังของรัฐบาล เพราะรัฐบาลสามารถเก็บภาษีได้มากขึ้น และการจ่ายเงินที่เกี่ยวข้องกับเงินสงเคราะห์การเกษียณลดลง และการทำงานที่มีช่วงเวลาที่ยาวนาน จะทำให้รายได้ในปัจจุบันเพิ่มขึ้น ดังนั้น การออมจะเพิ่มขึ้น การสะสมทุนเพิ่มขึ้น เท่ากับเป็นการช่วยเสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

เพื่อเป็นการเตรียมการรองรับปัญหาดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานบูรณาการหลักประกันผู้สูงอายุ ได้จ้างมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นที่ปรึกษา จัดทำวิจัยเรื่อง “โครงการศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้สูงอายุ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ลักษณะอาชีพไม่น้อยกว่า 50 อาชีพ หรือ ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ แนวทางการจ้างงาน อัตราค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน สวัสดิการ และเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ตลอดจนโอกาสของผู้สูงอายุที่จะได้รับการจ้างงาน และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานของผู้สูงอายุ และเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ ระยะเวลา 9 เดือน (12 มีนาคม 2552 – 11 ธันวาคม 2552) โดยศึกษาทบทวนแนวคิด ประสบการณ์ในการจ้างงาน อัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน สวัสดิการและเงื่อนไขในการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ทั้งในและต่างประเทศ (ไม่น้อยกว่า 5 ประเทศ) ผลการศึกษาความคิดเห็นของ



แรงงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่ต้องการทำงานและมีรายได้หลังวัยเกษียณ และเจ้าของสถานประกอบการกิจการ เพื่อให้ได้แนวทาง/ข้อเสนอแนะในการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการจ้างงานผู้สูงอายุ

2. การดำเนินงานด้านคนพิการตามนโยบายรัฐบาล ปี 2552

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศ มีหน้าที่ในการส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองการทำงานและสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงานให้แก่ผู้ใช้แรงงานทุกคนตามกฎหมายแรงงาน และในส่วนของคนพิการ ได้จัดทำอนุบัญญัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เพื่อดูแลให้มีการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานคนพิการและให้ความคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกับผู้ใช้แรงงานทั่วไป

ผลการดำเนินงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานกลางประสานนโยบายและแผนด้านคนพิการระหว่างกระทรวง จึงขอรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ดังนี้

1) การสัมมนารับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ร่างกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.”

เนื่องจากร่างกฎกระทรวงฯ ดังกล่าวจะมีผลให้นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่ร่างกฎกระทรวงฯ กำหนด หรือในส่วนของนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ อาจจะเลือกส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทนกรณีไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน (กองทุนฯ อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)

เพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและส่วนราชการจะต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ ปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้อนุมัติให้สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดการสัมมนาดังกล่าวในวันจันทร์ที่ 14 กันยายน 2552 ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร โดยมีที่ปรึกษากฎหมายกระทรวงแรงงาน เป็นประธานพิธีเปิดการสัมมนา ผู้เข้าร่วมสัมมนาทั้งสิ้น 203 คน ประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนองค์กรนายจ้าง ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง ผู้แทนองค์กรคนพิการ นักวิชาการจากสถาบันการศึกษาต่างๆ วิทยากรร่วมอภิปราย ได้แก่ ผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ. ผู้แทนจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้แทนจากองค์กรนายจ้างและผู้แทนจากองค์กรคนพิการ ดำเนินการอภิปรายโดยผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ผลการสัมมนาได้เสริมสร้างให้ผู้แทนจากหน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างของพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 กับ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการและการส่งเงินเข้ากองทุนฯ ระหว่างร่างกฎกระทรวงฯ กับกฎกระทรวงที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน และผู้เข้าร่วมการสัมมนาได้ร่วมกันระดมความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขร่างกฎกระทรวงฯ ให้เหมาะสมก่อนที่กระทรวงแรงงานจะนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาตามกระบวนการตรากฎหมายต่อไป



2) โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

หอการค้าไทย โดยคณะกรรมการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม ได้ริเริ่มจัดทำ “โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกซึ่งมีจำนวน 2,500 แห่งทั่วประเทศ ได้แก่ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่และแนวปฏิบัติในการรับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนหรือการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการกรณีไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการเปิดโอกาสให้คนพิการที่มีศักยภาพได้เข้าสู่การทำงานและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป



กระทรวงแรงงานได้ร่วมลงนามบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือในโครงการ “ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2552 ณ โรงแรมแกรนด์ เมอร์เคียว ฟอรั่ม โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) ได้มอบอำนาจให้

รองปลัดกระทรวงแรงงาน (นายพรชัย อยู่ประยงค์) เป็นผู้ลงนามในส่วนของกระทรวงแรงงาน ในการนี้ ส่วนราชการและองค์กรภาคเอกชนที่เข้าร่วมลงนามบันทึกความเข้าใจ มีจำนวน 4 หน่วยงาน/องค์กร คือ หอการค้าไทย สมาธุรกิจตลาดทุนไทย ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยทั้งสองฝ่ายจะได้ประสานความร่วมมือระหว่างกันและ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ของแต่ละฝ่ายอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้วยการเปิดโอกาสให้คนพิการประกอบอาชีพและทำงานได้ เช่นเดียวกับคนทั่วไป

3. การพัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงานนอกระบบ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ ได้ดำเนินการพัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงานนอกระบบตั้งแต่ปี 2550 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน ในการส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองให้แรงงานนอกระบบทั่วประเทศ มีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเพื่อให้กระทรวงแรงงานมีทิศทางการดำเนินงานช่วยเหลือแรงงานนอกระบบอย่างเป็นเอกภาพ มีการบูรณาการและระดมสรรพกำลังรวมทั้ง ทรัพยากรการดำเนินงานเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้แรงงานนอกระบบ

ผลการดำเนินการ

1) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รวบรวมแผนและผลการดำเนินงานในด้านการส่งเสริมพัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบของทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551-2553 นำเสนอผู้บริหารและดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

2) จัดทำคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 235/2552 ลงวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2552 เรื่อง แต่งตั้ง ที่ปรึกษาและคณะกรรมการอำนวยการขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบกระทรวงแรงงาน โดยมีผู้ช่วยรัฐมนตรีประจำกระทรวงแรงงาน (นายยุพ นานา) เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็น ประธาน มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ ของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งกำกับดูแลให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ให้ความเห็นชอบมาตรการ แนวทางการดำเนินงาน แผนงาน โครงการ กิจกรรมและงบประมาณในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน เพื่อขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม

3) ดำเนินการทบทวนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ซึ่งจัดทำไว้เมื่อปี 2550 เพื่อให้ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และปัญหาความเดือดร้อนของแรงงาน นอกระบบ โดยการทบทวนแนวคิด ผลงานการศึกษาวิจัย ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบแนวทางที่ กระทรวงแรงงานควรดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ หลังจากนั้นจะได้จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการกิจการดำเนินงานและแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน โดยเชิญผู้วิจัย/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (กระทรวงต่างๆ ภาคเอกชน NGO) กับแรงงานนอกระบบทั้งหมด

4. โครงการส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบให้มีความมั่นคงทางรายได้

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ ได้จัดทำโครงการส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบให้มีความมั่นคงทางรายได้ เพื่อส่งเสริมความมั่นคงทางรายได้ของกลุ่มอาชีพเป้าหมายให้มีความทำ มีรายได้สม่ำเสมอ เกิดการรวมกลุ่มและมีความเข้มแข็ง

ผลการดำเนินการ

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ ได้มีหนังสือสอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมโครงการไปยังสำนักงานแรงงานจังหวัดทั่วประเทศ โดยมีสำนักงานแรงงานจังหวัดที่สมัครใจตอบรับเข้าร่วมโครงการฯ ในปี 2552 รวมทั้งสิ้น 51 จังหวัด ได้แก่ ปทุมธานี สุพรรณบุรี อ่างทอง พระนครศรีอยุธยา สิงห์บุรี ลพบุรี สระบุรี ชัยนาท ราชบุรี กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม สมุทรปราการ นครนายก สระแก้ว ระยอง จันทบุรี ตราด เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง เชียงราย น่าน พะเยา 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 เพื่อทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการการดำเนินงานช่วยเหลือกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานส่งเสริมความมั่นคงทางรายได้ของกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบที่สำคัญ 6 ขั้นตอน คือ 1) การแต่งตั้งคณะทำงาน หรือคณะกรรมการระดับจังหวัด 2) การคัดเลือกกลุ่มอาชีพ 3) การจัดประชุมคณะทำงาน 4) การจัดประชุมหรือประชาคมร่วมกับกลุ่มอาชีพเพื่อกำหนดประเด็นการช่วยเหลือ 5) การดำเนินการช่วยเหลือ และ 6) การรายงานผลการช่วยเหลือ

สำหรับความช่วยเหลือที่เข้าไปดำเนินการกับกลุ่มอาชีพ ประกอบด้วย การฝึกพัฒนาทักษะฝีมือ การแนะนำแหล่งทุน การจัดหาช่องทางจำหน่ายสินค้า การพาไปศึกษาดูงาน การฝึกอาชีพเสริม การพัฒนารูปแบบผลผลิต การพัฒนากระบวนการผลิต การให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการกลุ่ม การจัดทำบัญชี การจัดทำภาษี ความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งจากการสำรวจเพื่อประเมินผลความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการฯ พบว่า ผู้นำกลุ่มอาชีพร้อยละ 60 มีความพึงพอใจในระดับมาก และร้อยละ 40 พึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งการดำเนินโครงการส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบให้มีความมั่นคงทางรายได้ นอกจากจะตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้กลุ่มอาชีพเป้าหมายมีความทำ มีรายได้สม่ำเสมอ เกิดการรวมกลุ่มและมีความเข้มแข็งแล้ว ยังเป็นการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 “ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ”

ปัจจัยสนับสนุน

- 1) มีคู่มือการดำเนินโครงการที่ชัดเจน ทำให้จังหวัดสามารถดำเนินงานได้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้
- 2) ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ มีความเข้าใจและให้การสนับสนุนช่วยเหลือเป็นอย่างดี
- 3) ประชาชนในพื้นที่ และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างจริงจัง

ปัญหา อุปสรรค

- 1) งบประมาณที่ได้รับ ยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม
- 2) การลงพื้นที่เพื่อติดตามผลการดำเนินงานไม่สะดวก เนื่องจากเจ้าหน้าที่จากสำนักงานแรงงานจังหวัดมีจำนวนน้อย และมีภารกิจหลายด้าน ยากที่จะทำงานให้ครอบคลุมในพื้นที่ได้ ประกอบกับอำนาจหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นการประสานงาน จึงยากที่จะเป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุน และช่วยเหลือกลุ่มอาชีพได้อย่างแท้จริง
- 3) ข้อมูลของแรงงานนอกระบบค่อนข้างกระจัดกระจายตามหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้ข้อมูลที่ได้รับอาจไม่ถูกต้อง หรือไม่ครบถ้วน ส่งผลทำให้เป้าหมายการดำเนินงานไม่ชัดเจน การช่วยเหลือไม่ทั่วถึง หรือบางครั้งอาจซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๆ
- 4) ขอบเขตการดำเนินงาน และกลุ่มเป้าหมายแรงงานนอกระบบที่จะดำเนินการยังไม่ชัดเจน
- 5) หน่วยงานในสังกัดในระดับพื้นที่ยังไม่ได้มีการบูรณาการกันอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น

- 1) ควรสนับสนุนงบประมาณให้มากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม
- 2) ควรนำผลงานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบที่เคยศึกษาไว้แล้ว มาทบทวนและนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาประมวลเพื่อคิดต่อไปว่าทำอย่างไร จึงจะนำผลที่ได้จากงานวิจัยต่าง ๆ ไปใช้ในทางปฏิบัติได้
- 3) การให้นิยามของคำว่า “แรงงานนอกระบบ” จะต้องชัดเจนว่าหมายถึงคนกลุ่มไหน เพื่อที่จะได้กำหนดทิศทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน เพราะคำนี้เป็นคำที่คลุมเครือและยากที่จะชี้เฉพาะ หรืออีกแนวทางหนึ่งคือ ควรจะขยายคำให้ชัดเจนว่าเป็นแรงงานนอกระบบการจ้างงาน หรือแรงงานนอกระบบการประกันสังคม เพราะจะทำให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
- 4) กระทรวงแรงงานควรเข้าไปช่วยเหลือในด้านการพัฒนาบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ในท้องถิ่น เพื่อให้มีองค์ความรู้ และสามารถช่วยเหลือบริหารจัดการเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีอยู่จำนวนมากในขณะนี้
- 5) การส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ หากไปทำกับกลุ่มที่เข้มแข็งอยู่แล้ว เช่น กลุ่มโอท็อป ก็ยากที่จะเห็นว่าเป็นผลงานของกระทรวงแรงงาน จึงเห็นว่าควรที่จะเลือกกลุ่มอาชีพที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเคยส่งเสริมอยู่เดิมมาขับเคลื่อนต่อไป จะทำให้เห็นภาพการทำงานด้านแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงานเด่นชัดขึ้น

6) หากจะทำให้การส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบ ได้รับงบประมาณและได้รับการยอมรับ ควรจะต้องสร้างวิธีการทำงานให้เป็นเอกลักษณ์ โดยทุกจังหวัดจะต้องเห็นพ้องกันว่าเลือกกลุ่มอาชีพใด ขึ้นมาส่งเสริม เช่น กลุ่มตัดผม ตัดเสื้อ ซ่อมรองเท้า ซึ่งมีอยู่ทั่วประเทศ โดยบอกให้ชัดเจนว่า กระทรวงแรงงาน จะให้ความมั่นคงในรายได้กับเขาอย่างไร จะคุ้มครองในเรื่องอะไรบ้าง ทั้งนี้ อาจทดลองทำเรื่องประกันรายได้ หรือจัดตั้งกองทุนทดแทนรายได้ แล้วเสนอแนวคิดดูว่ารัฐบาลสนใจหรือไม่ เพราะเป็นการขยายความคิดเรื่อง รัฐสวัสดิการออกไป โดยกองทุนนี้อาจตั้งขึ้นที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานก่อน หากเข้มแข็งแล้วจึงค่อยไป รวมในกองทุนประกันสังคมก็ได้

7) มอบหมายภารกิจให้อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน และถือเป็นการ สร้างความเข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพให้แก่อาสาสมัครแรงงานอีกทางหนึ่งด้วย

8) เมื่อจังหวัดเข้าไปดำเนินการส่งเสริมกลุ่มอาชีพแรงงานนอกระบบแล้ว ควรดำเนินการให้ต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม

9) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เห็นว่า กระบวนการส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มอาชีพ เป็นเพียง ขั้นตอนพื้นฐานของการที่จะก้าวไปสู่การมีหลักประกัน และการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งถือเป็น เป้าหมายหลักในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน โดยแยกกลุ่มเข้มแข็ง เพื่อนำไปสู่ระบบประกัน สวัสดิการ สำหรับกลุ่มที่ยังอ่อนแอ ต้องพัฒนาให้เข้มแข็ง โดยปรับขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับ แต่ละกลุ่ม

5. โครงการการศึกษาเชิงลึกเรื่องแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานวิจัย ได้จ้างมูลนิธิ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยเชิงลึก เรื่อง แรงงานในสถาน ประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก ระยะเวลาดำเนินงาน 12 เดือน ตั้งแต่วันที่ 21 เมษายน 2551 ถึง 20 เมษายน 2552 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อศึกษาลักษณะและแบบแผนการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการขนาดย่อมและ ขนาดเล็ก ในภูมิภาคและตามอุตสาหกรรมของประเทศไทยในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

1.1) การจ้างงาน ขนาดเฉลี่ย และการเข้าออกงาน ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากร ของแรงงานที่ใช้และการใช้แรงงาน สภาพการทำงาน สภาพการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงาน ชั่วโมงทำงาน รายได้/ค่าจ้าง จำแนกตามอุตสาหกรรมที่กำหนดไว้

1.2) พฤติกรรมและพลวัตของสถานประกอบการ อาทิ ที่ตั้ง และการกระจายตัว การเข้าสู่ กิจกรรม (New Starts) การขยายกิจการ (Expansion ทั้งแนวดิ่งและแนวนอน) และการเลิกกิจการ (Closures)

1.3) การเติบโตของสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก จำแนกตามพื้นที่ และ อุตสาหกรรม

1.4) ปัญหาและอุปสรรคของการประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กในแง่ของการจ้างงาน

- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก
- 3) เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก
- 4) เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก

ผลการดำเนินงาน

จากการศึกษาพบว่า มีสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก (MSEs) จำนวนมากที่ไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม และ/หรือไม่ได้จดทะเบียนพาณิชย์ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อสวัสดิการและหลักประกันของแรงงานในสถานประกอบการดังกล่าว เพราะไม่มีผู้คอยดูแลหลักประกันรายได้จากการทำงานและการคุ้มครองอันตรายหรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งทำให้การติดตามดูแลสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานเป็นไปได้ยากเนื่องจากไม่มีข้อมูลหรือแหล่งที่ชัดเจน หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องจึงควรพยายามผลักดันและส่งเสริมให้สถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก เข้าสู่ระบบประกันสังคม สาเหตุประการหนึ่งที่สถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม เนื่องจากขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากระบบประกันสังคม และไม่ทราบข้อกำหนดว่าสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องจดทะเบียนผู้ประกันตนกับสำนักงานประกันสังคม ดังนั้นสำนักงานประกันสังคม จึงควรมุ่งประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกแก่ผู้ประกอบการ เพื่อให้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับการเข้าสู่ระบบประกันสังคม ตลอดจนบทลงโทษทางกฎหมายหากไม่ดำเนินการตามพระราชบัญญัติ และยังพบว่า MSEs ส่วนใหญ่ประสบปัญหาการหาแรงงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเป็นผลจากค่าจ้างและสวัสดิการที่ค่อนข้างน้อย เพราะไม่สามารถแข่งขันด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ตลอดจนชื่อเสียงของกิจการเมื่อเทียบกับกิจการที่มีขนาดใหญ่ๆ ดังนั้น หน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางาน ควรให้ความช่วยเหลือ MSEs ในเรื่องการจัดหาแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรให้ความช่วยเหลือ MSEs ในด้านการพัฒนาสวัสดิการและสภาพการทำงานให้ทันสมัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

6. โครงการศึกษา เรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานวิจัย ได้จัดทำโครงการศึกษาเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ ระยะเวลาดำเนินการ 10 เดือน ตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม 2552 ถึง วันที่ 17 มิถุนายน 2553 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาภาพรวมของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ ในประเทศไทยในปัจจุบัน
- 2) เพื่อทบทวนองค์ความรู้ทั้งในแง่ข้อมูลและงานวิจัย เรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ ในอดีต
- 3) เพื่อศึกษาหาตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานฯ ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรหรือปัจจัยนั้นๆ

- 4) เพื่อศึกษาผลกระทบด้านแรงงานของการเคลื่อนย้ายแรงงานฯ ต่อพื้นที่อุตสาหกรรม และอาชีพ
- 5) เพื่อศึกษาต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของสถานประกอบการและผู้ใช้แรงงาน
- 6) เพื่อศึกษาหาแนวทางในการเพิ่มศักยภาพในเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ
- 7) เพื่อเสนอแนะมาตรการและนโยบายด้านแรงงานที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมและแรงงาน

ผลการดำเนินงาน

ที่ปรึกษาได้ส่งมอบงานงวดที่ 1 ประกอบด้วยรายงานการศึกษาเบื้องต้น (Inception Report) ซึ่งรายงานผลการศึกษาดังกล่าวประกอบด้วย กรอบความคิด วิธีวิจัยเบื้องต้น แผนงานวิจัย (ร่าง) แบบสอบถาม การคัดเลือกตัวอย่างสำหรับการสำรวจ และการสุ่มตัวอย่าง (Sample Survey) และในขณะนี้โครงการอยู่ระหว่างการดำเนินงานตามงานงวดที่ 2 ซึ่งจะแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

7. โครงการศึกษา วิเคราะห์ ภาวะเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างกำลังแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานวิจัย ได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างกำลังแรงงาน เพื่อทราบถึงแนวโน้ม สถานการณ์ ปัญหา ด้านเศรษฐกิจ สังคม และแรงงาน ในปี 2552 และเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับใช้เป็นแนวทาง/กำหนดนโยบายในการบริหารงานด้านแรงงาน รวมถึงเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานด้านบริหารแรงงาน ซึ่งมีผลการดำเนินงานในภาพรวม ดังนี้

- 1) รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำเอกสารทางวิชาการ เพื่อเผยแพร่ได้แก่ รายงานสถานการณ์แรงงานไตรมาส 3 , 4 ปี 2551 และไตรมาส 1 , 2 ปี 2552 จำนวนไตรมาสละ 700 เล่ม รายงานสถานการณ์แรงงานประจำปี 2551 จำนวน 700 เล่ม ทำเนียบผลงานวิจัยกระทรวงแรงงาน จำนวน 500 เล่ม รายงานเครื่องชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. 2552 จำนวน 700 เล่ม และหนังสือบริหารแรงงาน จำนวน 500 เล่ม
- 2) จัดทำข้อเสนอแนะด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ เสนอผู้บริหารกระทรวงแรงงาน จำนวน 12 เรื่อง
- 3) ดำเนินการจัดประชุมในฐานะเลขานุการและเข้าร่วมประชุมทางวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวม 113 ครั้ง
- 4) ปรับข้อมูลในระบบฐานข้อมูลที่รับผิดชอบ จำนวน 4 ระบบ ให้เป็นปัจจุบัน (เดือนละครั้ง รวม 12 ครั้ง) ได้แก่ ระบบมาตรฐานข้อมูลและเครื่องชี้วัด ระบบคลังข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน ระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน และระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC)

8. โครงการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านแรงงาน

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านบริหารและพัฒนาแรงงาน รวมทั้งมาตรการแก้ไข
- 2) เพื่อให้เกิดความร่วมมือจากไตรภาคี ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐทั้งภายในและภายนอกภาคเอกชนทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ในการปรึกษาหารือและระดมความคิดเห็น ตลอดจนการประสานงาน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดี

ผลการดำเนินงาน

- 1) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านแรงงาน โดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ จำนวน 1 เรื่อง 3 ข้อเสนอ ดังนี้
 - 1.1) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสัมมนาไตรภาคีทางวิชาการเรื่อง ประสิทธิภาพและความอยู่รอดของผู้ประกอบกิจการและผู้ใช้แรงงาน : ใครแก้ไข
 - 1.2) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการศึกษาดูงานของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 14 ณ จังหวัดเชียงราย
 - 1.3) ข้อเสนอเรื่องร่างกฎกระทรวงกำหนดจำนวนนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.
- 2) จัดทำเอกสารรายงานผลการสัมมนาเรื่อง “ประสิทธิภาพและความอยู่รอดของผู้ประกอบกิจการและผู้ใช้แรงงาน : ใครแก้ไข” ซึ่งได้จัดการสัมมนาเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2551 ณ โรงแรมเซ็นจูรี่พาร์ค ถนนราชปรารภ กรุงเทพมหานคร จำนวน 500 เล่ม
- 3) จัดทำเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 14 จำนวน 600 เล่ม

9. การพิจารณาข้อเสนอการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้แรงงานทั่วประเทศได้รับการคุ้มครองและหลักประกันทางรายได้ เพื่อให้แรงงานดำรงชีวิตอยู่ได้ตามสมควรแก่สถานภาพเศรษฐกิจและสังคมแต่ละจังหวัด

ผลการดำเนินงาน

การประชุมคณะกรรมการค่าจ้าง เพื่อพิจารณา

- ทบทวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา
- จัดทำข้อเสนอแนะการปรับค่าจ้าง ปี 2551/2552 แก่ภาคเอกชน

- กรอบแนวทางการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2553

- กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2552 ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างมีมติให้ชะลอการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2552 ออกไปก่อน โดยคณะกรรมการค่าจ้างจะได้เฝ้าระวังสถานการณ์เศรษฐกิจไทย และติดตามภาวะการครองชีพของผู้ใช้แรงงานอย่างใกล้ชิด เมื่อสถานการณ์เศรษฐกิจไทยดีขึ้น และการเมืองภายในประเทศมีความชัดเจน คณะกรรมการค่าจ้างจะได้มีการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2552 อีกครั้ง



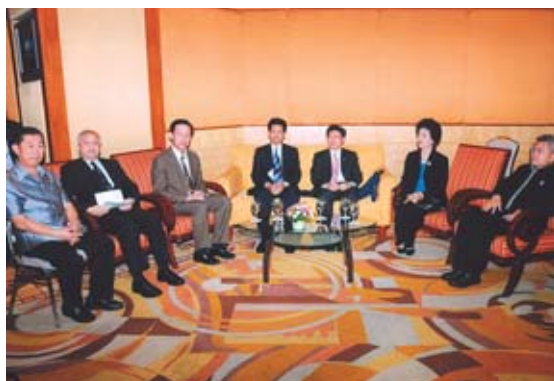
การประชุมคณะอนุกรรมการในคณะกรรมการค่าจ้าง

- 1) ประชุมคณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง เพื่อ
 - กลั่นกรองและเสนอแนะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2552 แก่คณะกรรมการค่าจ้าง
 - จัดทำข้อเสนอแนะการปรับค่าจ้าง ปี 2551/2552 แก่ภาคเอกชน
 - จัดทำร่างปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานให้มีผลใช้บังคับในเรื่อง ชั่วโมงทำงาน ประสิทธิภาพ และการเลือกปฏิบัติ สำหรับการจ้างงานนักเรียน นิสิต และนักศึกษา
 - กลั่นกรองข้อเสนอของคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสิงห์บุรี นครพนม และ สกลนคร
- 2) ประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร เพื่อติดตามสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และแรงงานของกรุงเทพมหานครและประเทศ รวมทั้งพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพมหานคร ปี 2552
- 3) การประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด 75 จังหวัด เพื่อติดตามสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และแรงงานของจังหวัด และพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ปี 2552
- 4) ประชุมคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม ช่างเครื่องกล ภาคบริการ ช่างก่อสร้าง ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และ คอมพิวเตอร์) เพื่อพิจารณาแผนการดำเนินงานและกำหนดกรอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และพิจารณากำหนดลักษณะงานที่นำมาคำนวณค่าจ้าง
- 5) ประชุมคณะอนุกรรมการศึกษาและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการให้สถานประกอบกิจการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง โดยจัดทำแผนการดำเนินงาน การศึกษา และวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการให้สถานประกอบกิจการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง รวมทั้งข้อดีและข้อเสียของการจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง ในสถานประกอบกิจการ

10. โครงการสัมมนาระดมความคิดเห็น เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 6 กลุ่มสาขาอาชีพ

วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้รับความรู้ความเข้าใจพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551



2) เพื่อระดมความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 6 กลุ่มสาขาอาชีพจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3) เพื่อขอความร่วมมือสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สมาคมวิชาชีพ องค์การด้านแรงงาน ผู้ประกอบการทั่วไป ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อประกอบการจัดทำอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 6 กลุ่มสาขาอาชีพ

ผลการดำเนินงาน

1) สัมมนาระดมความคิดเห็น เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 6 กลุ่มสาขาอาชีพ ได้ดำเนินการจัดสัมมนา จำนวน 5 รุ่น ระหว่างวันที่ 3 มิถุนายน - 22 กรกฎาคม 2552 ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร

รุ่นที่ 1 การสัมมนาระดมความคิดเห็นเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์

รุ่นที่ 2 การสัมมนาระดมความคิดเห็นเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ สาขาอาชีพช่างเครื่องกล และสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม

รุ่นที่ 3 การสัมมนาระดมความคิดเห็นเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ สาขาอาชีพภาคบริการ

รุ่นที่ 4 การสัมมนาระดมความคิดเห็นเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์

รุ่นที่ 5 การสัมมนาระดมความคิดเห็นเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง

2) ผู้เข้าร่วมสัมมนา ประกอบด้วย ผู้ประกอบการซึ่งเป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สมาคมวิชาชีพ องค์การด้านแรงงาน ผู้ประกอบการทั่วไป และลูกจ้าง องค์การพัฒนาเอกชน (NGOs) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน

3) การสัมมนาประกอบด้วยการอภิปราย เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ การระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อประกอบการ จัดทำอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

4) การระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมประชุม เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ

4.1) ผู้ประกอบการ

- เห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือควรเป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างต่ำสุด ของช่างฝีมือในแต่ละระดับ ยึดหยุ่น แตกต่างกันไปแต่ละสาขา อาชีพ และตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละจังหวัด เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ + ค่าวิชาชีพ (คิดเป็นเปอร์เซ็นต์)

- เห็นว่าอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หากมีการบังคับใช้ในทุกสถานประกอบการ ทุกขนาด จะเกิดปัญหาการหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตาม ดังนั้น จึงควรกำหนด เป็นแนวทางในการปฏิบัติจะดีกว่า และควรเน้นการพัฒนา ฝีมือตามระดับ โดยเน้นคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อปรับค่าจ้างและ



หน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งหากทำครบทุกวงจร กลไกตลาดแรงงานจะเป็นตัวกำหนดค่าจ้างของช่างฝีมือ เหล่านั้น และเห็นว่าการจ้างงานควรเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่จะต้องรองกัน หากค่าจ้างน้อย เกินไป ลูกจ้างสามารถไปทำงานที่สถานประกอบการอื่นได้ และไม่แน่ใจว่าผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานมีมาตรฐานและคุณสมบัติตามระดับ 1 , 2 , 3 หรือไม่

4.2) ลูกจ้าง

เห็นด้วย แต่กระทรวงแรงงานควรมีการเตรียมพร้อมในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการ กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เช่น นายจ้างอาจไม่ปรับค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเล็กน้อยอาจจะไม่ได้รับการปรับ ค่าจ้างเพิ่ม สภาพเศรษฐกิจในแต่ละจังหวัดมีความแตกต่างกัน อาจทำให้ความสามารถในการจ่ายแต่ละจังหวัด ไม่เท่ากัน และธุรกิจขนาดเล็กอยู่ไม่ได้ ส่วนข้อเสนอ เมื่อมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำไปชนกับฐานอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือจะต้องมีการปรับอัตราใหม่ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือควรเท่ากันทุกจังหวัด หรือ โครงสร้างค่าจ้างภายในสถานประกอบการ หรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ + ค่าวิชาชีพ หรือในกรณีที่อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำมีการปรับขึ้น จะต้องมีการปรับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือขึ้นด้วยโดยอัตโนมัติ เป็นต้น

4.3) ผู้แทนกลุ่มสาขาอาชีพ

4.3.1) **กลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์** โดยปี 2551 อุตสาหกรรมไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์ มีมูลค่าการส่งออกเป็นอันดับ 1 ของอุตสาหกรรมส่งออก แต่เนื่องจากในปัจจุบันสภาพ เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทยไม่ค่อยดี หากมีการบังคับใช้อาจจะส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการ ขนาดเล็ก และขนาดกลาง หรือธุรกิจ SMEs ซึ่งนายจ้างจะไม่สามารถปฏิบัติตามได้และจะเป็นการซ้ำเติม ผู้ประกอบการซึ่งได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลกอยู่แล้ว

4.3.2) **กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม** อัตราค่าจ้างของช่างเชื่อมควรแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) บริษัทที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่ เช่น โรงกลั่นน้ำมันแยกก๊าซ ช่างเชื่อมทิก ได้ค่าจ้างชั่วโมง ละ 100 - 120 บาท (2) บริษัทที่มีโครงสร้างขนาดเล็ก เช่น บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มอเตอร์ไซด์ ช่างเชื่อมทิก จะได้รับค่าจ้างน้อยกว่าช่างตามข้อ (1) ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีกำหนดค่าจ้าง

4.3.3) **กลุ่มสาขาอาชีพช่างเครื่องกล** เห็นด้วยกับการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในกลุ่มสาขาอาชีพช่างเครื่องกล โดยกลุ่มสาขาอาชีพใด องค์การใดที่มีความพร้อมก็ควรมีการกำหนด



อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือและบังคับใช้ ส่วนที่ยังไม่มีความพร้อม ก็ควรให้ชะลอไว้ก่อน และการจัดทำอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือควรจะนำข้อเท็จจริงด้านฝีมือการทำงานมาประกอบการพิจารณา เช่น ช่างเคาะตัวถังรถยนต์ควรมีการกำหนดมาตรฐานฝีมือไปถึงระดับ 7 และมีค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือขั้นต่ำอยู่ที่วันละ 800 บาท ซึ่งจะช่วยแก้ไข ปัญหาในเรื่องของการแย่งชิงลูกจ้างที่มีฝีมือได้ เพราะสถานประกอบกิจการจะมีการพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง

ของตนเอง จนได้รับค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ

4.3.4) **กลุ่มสาขาอาชีพภาคบริการ**

(1) เห็นด้วยกับการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในกลุ่มสาขาอาชีพภาคบริการ เนื่องจากสถานประกอบกิจการสแปดต้องสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้รับบริการซึ่งมีทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ และจะจูงใจให้ลูกจ้างอยากที่จะพัฒนาฝีมือตนเอง ทำให้ผู้รับบริการมีความมั่นใจในการใช้บริการธุรกิจสปาและนวดไทยมากยิ่งขึ้น

(2) อาหารไทยเป็นที่นิยมในต่างประเทศ แต่ร้านอาหารไทยในต่างประเทศปรุงอาหารไทยไม่ได้มาตรฐานรสชาติอาหารไทยที่แท้จริง เนื่องจากเจ้าของร้านอาหารมักเป็นชาวเขมร เวียดนาม จีน พม่า ดังนั้น ผู้ประกอบอาหารไทยควรต้องทดสอบผ่านมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ เพื่อให้มีความรู้มีความสามารถในการปรุงอาหารไทยได้ทั้งอาหารคาวและขนมต่างๆ รวมทั้งมีความรู้ทางโภชนาการและสุขาภิบาลอาหาร

4.3.5) **กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์**

(1) เห็นด้วยกับการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในกลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ โดยอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือระดับ 1 ของอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ ควรจะเท่ากับทุกสาขาอาชีพ เพราะแต่ละงานต้องใช้ความชำนาญเหมือนกัน หากมีความเหลื่อมล้ำจะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน และการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในแต่ละสาขาอาชีพไม่ควรแตกต่างกันมากนัก เพราะจะทำให้เกิดการย้ายแรงงานไปทำงานในสาขาอาชีพที่มีอัตราค่าจ้างสูงกว่า เช่น ย้ายไปทำงานในสาขาอาชีพอุตสาหกรรม ยานยนต์ ช่างไฟฟ้า เป็นต้น

(2) ปัจจุบันมีผู้ประกอบการอุตสาหกรรมผ้าขนาดเล็กที่ประกอบกิจการในท้องถิ่นอยู่เป็นจำนวนมาก จะประสบความสำเร็จลำบากหากต้องรับภาระอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่เพิ่มขึ้น ต่างจากสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ที่นายจ้างได้ประโยชน์ทั้งด้านต้นทุน (ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ) และ

ด้านการผลิต ดังนั้น จึงเป็นห่วงว่าจะสามารถนำอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมาบังคับใช้กับสถานประกอบกิจการห้องแถวเหล่านั้นได้อย่างไร

4.3.6) **กลุ่มสาขาอาชีพช่างก่อสร้าง** เห็นด้วยกับการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในกลุ่มสาขาอาชีพช่าง แต่ก็เห็นว่าน่าจะมีปัญหาในการนำไปปฏิบัติเพราะช่างก่อสร้างมีหลายประเภท การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือยังไม่ครอบคลุมแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือทุกสาขาอาชีพ ถึงแม้มาตรฐานฝีมือเป็นปัจจัยหนึ่งในการทำงาน แต่ยังไม่ได้มีการพิจารณาถึงความสามารถในเชิงปริมาณงานที่ทำได้ เช่น ความรวดเร็ว ความรับผิดชอบ และความปลอดภัย เป็นต้น สำหรับข้อเสนอแนะการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ควรพิจารณาถึงภาวะเศรษฐกิจ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทำเลที่ตั้งของหน่วยงานก่อสร้าง มาตรฐานฝีมือทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ

11. โครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม ปี 2552 ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ทราบจำนวนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ยของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพมหานครต่อไป
- 2) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการสำรวจข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของกรุงเทพมหานคร

ผลการดำเนินงาน

สำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม ปี 2552 ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน - 30 มิถุนายน 2552 รวมจำนวนทั้งสิ้น 284 คน พบว่า

- 1) ค่าจ้างของแรงงานไร้ฝีมือต่อวัน : แรงงานไร้ฝีมือมีค่าจ้างเฉลี่ย 232.81 บาทต่อวัน มีค่าใช้จ่ายในการครองชีพที่จำเป็นตามอัตรา 196.83 บาทต่อวัน มีค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามคุณภาพเฉลี่ย 211.06 บาทต่อวัน
- 2) รายได้อื่น ๆ นอกเหนือค่าจ้างต่อวัน : แรงงานไร้ฝีมือได้รับค่าเบี้ยขยันเฉลี่ย 32.60 บาทต่อวัน ค่าล่วงเวลาเฉลี่ย 114.31 บาทต่อวัน ค่ากะเฉลี่ย 37.00 บาทต่อวัน และอื่น ๆ เฉลี่ย 93.40 บาทต่อวัน
- 3) ค่าใช้จ่ายต่อเดือน : แรงงานไร้ฝีมือในเขตกรุงเทพฯ มีค่าอาหารเฉลี่ย 1,968.92 บาทต่อเดือน ค่าเครื่องดื่มเฉลี่ย 440.30 บาทต่อเดือน ค่าที่อยู่อาศัยเฉลี่ย 1,499.10 บาทต่อเดือน ค่าสาธารณูปโภคเฉลี่ย 423.59 บาทต่อเดือน ค่าพาหนะเฉลี่ย 771.06 บาทต่อเดือน ค่าทำบุญ ทอดกฐิน ทอดผ้าป่าเฉลี่ย 117.26 บาทต่อเดือน ค่าใช้จ่ายเพื่อการบันเทิงและพักผ่อนเฉลี่ย 244.21 บาทต่อเดือน
- 4) เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามอัตรา พบว่า ลูกจ้างรายเดือนมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพที่จำเป็นตามอัตราสูงกว่ารายเหมาและรายวัน กล่าวคือ ลูกจ้างรายเดือนมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามอัตราเฉลี่ย 217 บาทต่อวัน ในขณะที่ลูกจ้างรายเหมาและรายวันมีค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการครองชีพตามอัตราเฉลี่ย 209.79 บาทต่อวัน และ 184.74 บาทต่อวัน ตามลำดับ

5) เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามคุณภาพ พบว่า ลูกจ้างรายเดือนมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพที่จำเป็นตามคุณภาพสูงกว่ารายเหมาและรายวัน กล่าวคือ ลูกจ้างรายเดือนมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามคุณภาพ 235.75 บาทต่อวัน ในขณะที่ลูกจ้างรายเหมาและรายวันมีค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการครองชีพตามคุณภาพ 220.50 บาทต่อวัน และ 196.91 บาทต่อวัน ตามลำดับ

ปัญหาอุปสรรค

การหากลุ่มตัวอย่างของแรงงานไร้ฝีมือเป็นไปค่อนข้างยาก ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มีอายุงานเกิน 1 ปีขึ้นไป ซึ่งไม่เป็นไปตามคำจำกัดความ “แรงงานไร้ฝีมือ” ของคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งหมายถึงแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งที่เพิ่งจบการศึกษา หรือจบมาหลายปีแล้ว แต่ยังไม่เคยทำงานหรือเคยทำงานแล้ว แต่รวมระยะเวลาการทำงานเท่ากับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันแล้วไม่เกิน 1 ปี

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการสำรวจค่าใช้จ่ายของแรงงานที่มีอายุงาน 2 -3 ปี เพิ่มเติมด้วยเพื่อเป็นการเปรียบเทียบรายได้ - ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการครองชีพของแรงงานไร้ฝีมือว่ามีความแตกต่างกับแรงงานกึ่งฝีมือมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะสามารถสะท้อนสภาพการจ้างงานและค่าจ้างในตลาดแรงงานสำหรับแรงงานระดับล่างของกรุงเทพมหานครได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

12. โครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม ปี 2552

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ทราบจำนวนเงินค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ยของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม ปี 2552 ซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายจังหวัดต่อไป
- 2) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการสำรวจข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ผลการดำเนินงาน

สำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม ปี 2552 ทั่วประเทศ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม - 31 กรกฎาคม 2552 โดยสำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 23,110 คน สรุปได้ดังนี้

- 1) แรงงานไร้ฝีมือมีค่าจ้าง เฉลี่ยวันละ 178.58 บาท มีรายได้รวมวันละ 206.64 บาท มีค่าใช้จ่ายตามอัตราภาพ วันละ 172.31 บาท ค่าใช้จ่ายตามคุณภาพวันละ 187.86 บาท และเมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยทั่วประเทศ (162.08 บาทต่อวัน) กับค่าใช้จ่ายตามอัตราภาพ แรงงานไร้ฝีมือจะมีรายได้น้อยกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตราภาพ อยู่ 10.23 บาทต่อวัน และเมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำ เฉลี่ยทั่วประเทศ (162.08 บาทต่อวัน) กับค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ แรงงานไร้ฝีมือจะมีรายได้น้อยกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ อยู่ 25.78 บาทต่อวัน

2) ผลการสำรวจการครองชีพตามอัตภาพของแรงงานไร้ฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน) แยกตามประเภทรายจ่ายทั่วประเทศ พบว่า ค่าอาหารมีสัดส่วนสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมา ได้แก่ ค่าเช่าที่อยู่อาศัยคิดเป็นร้อยละ 23.8 ค่าใช้จ่ายส่วนตัวคิดเป็นร้อยละ 13.9 ค่าพาหนะ คิดเป็นร้อยละ 10.7 ค่าเครื่องแต่งกายคิดเป็นร้อยละ 8.0 ค่าสาธารณูปโภคคิดเป็นร้อยละ 7.8 และค่ารักษาพยาบาลและยาคิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

3) ผลการสำรวจการครองชีพตามคุณภาพของแรงงานไร้ฝีมือ (แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน) แยกตามประเภทรายจ่ายทั่วประเทศ พบว่า ค่าอาหารมีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.1 รองลงมา ได้แก่ ค่าเช่าที่อยู่อาศัยและค่าผ่อนชำระที่อยู่อาศัยคิดเป็นร้อยละ 22.7 ค่าใช้จ่ายส่วนตัวคิดเป็นร้อยละ 12.8 ค่าพาหนะคิดเป็นร้อยละ 9.8 ค่าเครื่องแต่งกายคิดเป็นร้อยละ 7.4 ค่าสาธารณูปโภคคิดเป็นร้อยละ 7.1 ค่าใช้จ่ายเพื่อการบันเทิงและพักผ่อนคิดเป็นร้อยละ 4.9 ค่ารักษาพยาบาลและยาคิดเป็นร้อยละ 2.8 และค่าทำบุญทอดกฐิน ทอดผ้าป่าคิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

4) เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามอัตภาพ พบว่า ลูกจ้างรายเดือนมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพสูงกว่าลูกจ้างรายวันและรายเหมา กล่าวคือ ลูกจ้างรายเดือนมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามอัตภาพ 175.58 บาทต่อวัน ในขณะที่ลูกจ้างรายวันและรายเหมามีค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามอัตภาพ 170.47 บาทต่อวัน และ 165.67 บาทต่อวัน ตามลำดับ

5) เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามคุณภาพ พบว่า ลูกจ้างรายเดือนมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามคุณภาพสูงกว่าลูกจ้างรายวันและรายเหมา กล่าวคือ ลูกจ้างรายเดือนมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามคุณภาพ 191.57 บาทต่อวัน ในขณะที่ลูกจ้างรายวันและรายเหมามีค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามคุณภาพ 185.74 บาทต่อวัน และ 180.58 บาทต่อวัน ตามลำดับ

ปัญหาอุปสรรค

การหากลุ่มตัวอย่างของแรงงานไร้ฝีมือเป็นไปค่อนข้างยาก ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มีอายุงานเกิน 1 ปี ขึ้นไป ซึ่งไม่เป็นไปตามนิยาม “แรงงานไร้ฝีมือ” ของคณะกรรมการค่าจ้างที่ได้ให้คำจำกัดความแรงงานไร้ฝีมือ หมายถึง แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งที่เพิ่งจบการศึกษา หรือจบมาหลายปีแล้ว แต่ยังไม่เคยทำงานหรือเคยทำงานแล้ว แต่รวมระยะเวลาการทำงานเท่ากับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันแล้วไม่เกิน 1 ปี

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการสำรวจค่าใช้จ่ายของแรงงานที่มีอายุงาน 2 - 3 ปี เพิ่มเติมด้วย เพื่อเป็นการเปรียบเทียบรายได้ - ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการครองชีพของแรงงานไร้ฝีมือว่ามีความแตกต่างกับแรงงานกึ่งฝีมือมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะสามารถสะท้อนสภาพการจ้างงานและค่าจ้างในตลาดแรงงานสำหรับแรงงานระดับล่างทั่วประเทศได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

13. การประสานนโยบายและพัฒนายุทธศาสตร์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่ในการพัฒนายุทธศาสตร์การบริการของกระทรวง และการแปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ได้มีการดำเนินการ ดังนี้

1) การกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงาน

- จัดทำแผนงาน/โครงการภายใต้ยุทธศาสตร์แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2551-2554 และแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2552 - 2554 เพื่อใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินตลอดระยะเวลา 4 ปี จำนวน 2 ครั้ง

- จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็นแผนในการบริหารงานด้านแรงงาน จำนวน 2 ครั้ง

- จัดทำแผนปฏิบัติการตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง)

- จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552 - 2555 กระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552 - 2555 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานปี 2552

2) ดำเนินงานโครงการเพิ่มศักยภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพื่อป้องกันและบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง ซึ่งเป็นโครงการที่ดำเนินการภายใต้โครงการเพิ่มศักยภาพผู้ว่างงานเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานประกอบกิจการสามารถคงสภาพการจ้างงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ เพื่อลดปัญหาการว่างงาน ซึ่งมีการดำเนินการคือ (1) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพื่อป้องกันและบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 181/2552 ลงวันที่ 27 เมษายน 2552 (2) แจ้งจังหวัดดำเนินการสถานประกอบการและเสนอสภาอุตสาหกรรมจังหวัดดำเนินการกรอกข้อมูลและรวบรวมเอกสารเข้าร่วมโครงการเพิ่มศักยภาพฯ (3) ประชุมคณะทำงานดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฯ จำนวน 4 ครั้ง (4) ตรวจสอบและจัดทำข้อมูลรายละเอียดของสถานประกอบกิจการที่ยืนยันเข้าร่วมโครงการฯ ส่งให้คณะกรรมการบริหารโครงการฯ จำนวน 235 แห่ง รวม 3 ครั้ง (5) จัดพิธีลงนามความร่วมมือรักษาสภาพการจ้างงาน/ชะลอการเลิกจ้าง จำนวน 3 ฉบับ (6) ดำเนินการลงนามข้อตกลงความร่วมมือการรักษาสภาพการจ้างงาน/ชะลอการเลิกจ้างระหว่างกระทรวงแรงงานร่วมกับสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการฯ ในกรุงเทพฯ จำนวน 24 แห่ง (7) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานกำกับดูแลการเบิกจ่ายเงินโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฯ คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 259/2552 ลงวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2552 และมีการประชุม 1 ครั้ง (8) ขอรับการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการฯ จากสำนักงบประมาณ จำนวน 1 ครั้ง (9) จัดทำคู่มือแนวทางในการดำเนินโครงการฯ จำนวน 300 เล่ม (10) สรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จำนวน 2 ครั้ง

3) การมอบนโยบาย

- จัดประชุมซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติราชการให้กับแรงงานจังหวัดระดับ 9 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2551

- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) ประชุมตรวจเยี่ยมและรับฟังบรรยายสรุปภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานระดับกรม จำนวน 4 ครั้ง
- จัดทำข้อมูลแนวการปฏิบัติงาน/จัดประชุมมอบนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) ให้กับหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานทั่วประเทศ เมื่อวันที่ 22 - 23 มกราคม 2552
- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ประจำปี 2553 เมื่อวันที่ 22 - 23 กันยายน 2552

14. การจัดทำแผนงานและงบประมาณของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มแผนงานและงบประมาณ มีภารกิจในการวิเคราะห์ และจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงการสนับสนุนการวิเคราะห์ จัดทำแผนงาน/โครงการในระดับจังหวัดและแผนบูรณาการระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 กลุ่มแผนงานและงบประมาณได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นงบดำเนินงาน จำนวน 1,289,030 บาท เพื่อดำเนินกิจกรรมย่อย 3 กิจกรรม ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ จัดทำแผนงานและงบประมาณ เป้าหมายการให้บริการกระทรวง และตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง เพื่อดำเนินการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ของกระทรวงแรงงาน
- 2) วิเคราะห์ จัดทำแผนงานและงบประมาณ เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน และตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน ผลผลิตและตัวชี้วัดผลผลิต เพื่อจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- 3) สนับสนุนการวิเคราะห์ จัดทำแผนงาน/โครงการในระดับจังหวัดและแผนบูรณาการระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินงาน

- 1) วิเคราะห์ จัดทำแผนงานและงบประมาณ เป้าหมายการให้บริการกระทรวง และตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง

1.1) การจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 กระทรวงแรงงาน เมื่อผ่านกระบวนการอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 แล้ว กลุ่มแผนงานและงบประมาณได้ประสานและประชุมหารือร่วมกับกรมและสำนักงานประกันสังคม เพื่อจัดทำแผนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 และได้จัดพิมพ์แผนปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและกำกับติดตามการประเมินผล โดยได้จัดส่งให้ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวง กรม สำนักงานประกันสังคม สำนัก/

กลุ่มงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาค และหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งประชาชนที่สนใจ

1.2) การเตรียมความพร้อมในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553
วิเคราะห์ ทบทวน กำหนดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง และตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 เพื่อปรับปรุงยกร่างเป้าหมาย/ตัวชี้วัดดังกล่าวให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

1.3) การจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ประสานหน่วยงานในสังกัดเพื่อรวบรวมรายละเอียดคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 เสนอปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบก่อนเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบและลงนามเสนอให้รองนายกรัฐมนตรีที่กำกับดูแลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อส่งให้สำนักงบประมาณ เอกสารที่นำเสนอประกอบด้วย

(1) สรุบบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัด (5 หน่วยงาน)

(2) ประมาณการรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (5 หน่วยงาน)

(3) รายงานฐานะทางการเงินของกองทุนและเงินทุนหมุนเวียน จำนวน 7 กองทุน

เมื่อนำเสนอเอกสารดังกล่าวแล้ว จึงดำเนินการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Budgeting) ซึ่งสำนักงบประมาณจะนำไปวิเคราะห์และจัดทำเป็นร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 เสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบในขั้นต่อไป

ภายหลังจากคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 แล้ว กระทรวงแรงงานจึงเตรียมการชี้แจงงบประมาณรายจ่ายฯ ต่อรัฐสภา โดยจัดทำเอกสารประกอบคำชี้แจงและการนำเสนอด้วยโปรแกรม Power Point รวมทั้งประสานให้ทุกกรม และสำนักงานประกันสังคม จัดทำคำถาม - คำตอบ ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ รวบรวมเป็นเอกสารข้อมูลประกอบการชี้แจงงบประมาณสำหรับผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องทุกระดับ

1.4) การอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ประกอบด้วยการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ของรัฐสภา ดังนี้

(1) สภาผู้แทนราษฎร พิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ในวาระที่ 1 เมื่อวันที่ 17 และวันพฤหัสบดีที่ 18 มิถุนายน 2552 เป็นการพิจารณาลงมติรับหลักการ และแต่งตั้งคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 พิจารณาในรายละเอียดต่อไป ในขั้นนี้ กลุ่มแผนงานและงบประมาณทำหน้าที่ประสานงาน จัดเตรียมข้อมูล และประจำการ ณ รัฐสภา ร่วมกับทุกกรมและสำนักงานประกันสังคม รวมทั้งจัดบันทึกประเด็นคำถามและข้อสังเกตในส่วนที่เกี่ยวข้องให้กรมและสำนักงานประกันสังคม จัดทำข้อมูลคำตอบส่งให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อประกอบการชี้แจงต่อสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

(2) คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 สภาผู้แทนราษฎร ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจำนวน 5 คณะ ดำเนินการพิจารณารายละเอียดงบประมาณเฉพาะด้าน โดยกระทรวงแรงงานได้ส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับงบประมาณของกระทรวงและหน่วยงานในสังกัดเฉพาะที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คณะ ประกอบด้วย

(2.1) คณะอนุกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(2.2) คณะอนุกรรมการครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และแหล่งน้ำ

(2.3) คณะอนุกรรมการฝึกอบรม สัมมนา ประชาสัมพันธ์ งบประมาณ ค่าจ้างเหมาบริการ ค่าจ้างที่ปรึกษา การวิจัยถ่ายทอดเทคโนโลยี ค่าเช่า ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ กองทุน เงินอุดหนุนและรายจ่ายอื่น

กระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดเข้าชี้แจงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ต่อคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณ เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2552 ซึ่งกลุ่มแผนงานและงบประมาณจัดทำเอกสารประกอบการชี้แจงพร้อมทั้งจัดทำนำเสนอด้วยโปรแกรม Power Point ในระดับกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งประสานการเข้าชี้แจงและจัดบันทึกคำถามและข้อสังเกตของคณะกรรมาธิการวิสามัญฯ

(3) คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 วุฒิสภา เชิญหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือผู้แทนเข้าร่วมประชุมชี้แจงกับคณะกรรมาธิการวิสามัญฯ เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2552

(4) สภาผู้แทนราษฎร พิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ในวาระที่ 2-3 เมื่อวันศุกร์ที่ 28 และวันเสาร์ที่ 29 สิงหาคม 2552 เป็นการเสนอรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 สภาผู้แทนราษฎร โดยที่ประชุมได้พิจารณางบประมาณมาตรา 19 กระทรวงแรงงาน

(5) วุฒิสภา ประชุมพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ในวันจันทร์ที่ 14 กันยายน 2552 โดยกลุ่มแผนงานและงบประมาณ ได้จัดเจ้าหน้าที่ประจำการ ณ รัฐสภา เพื่อจัดประเด็นการอภิปรายที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน พร้อมทั้งบันทึกเสียงการอภิปรายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานด้วย

1.5) การจัดทำแผนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 กระทรวงแรงงาน

กลุ่มแผนงานและงบประมาณ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้เชิญผู้แทนหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบด้านแผนงานและงบประมาณและเจ้าหน้าที่กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล เข้าร่วมประชุมเรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติงานกระทรวงแรงงาน ปี 2553 ในวันจันทร์ที่ 28 กันยายน 2552 เพื่อหารือเตรียมการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

2) วิเคราะห์ จัดทำแผนงานและงบประมาณ เป้าหมายการให้บริการหน่วยงานและตัวชี้วัด เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน ผลผลิตและตัวชี้วัดผลผลิตของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

2.1) การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 กลุ่มแผนงานและงบประมาณ ร่วมกับกลุ่มงานคลังและพัสดุ สำนักบริหารกลาง พิจารณาจัดสรรงบประมาณฯ พ.ศ. 2552 ในส่วนของค่าใช้จ่ายประจำ ค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เสนอ ปลัดกระทรวงแรงงานเห็นชอบ แล้วจึงแจ้งให้สำนักงาน/กลุ่มงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบ และจัดทำแผนการปฏิบัติงานเป็นสองส่วนคือ แผนการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2552 (แบบ สป.301) ส่งให้สำนักงบประมาณ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดทำเป็นรูปเล่มเผยแพร่ให้หน่วยงานในสังกัดเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงาน

2.2) การจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ดำเนินการประสาน รวบรวม วิเคราะห์และจัดทำรายละเอียดคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีฯ พ.ศ. 2553 จากหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยดำเนินการจัดประชุมหน่วยงานในสังกัดเพื่อชี้แจงกรอบวงเงิน ร่วมหารือกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณของสำนักงบประมาณ เพื่อนำเสนอปลัดกระทรวงแรงงานเห็นชอบ กรอบวงเงินก่อนนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบเพื่อส่งให้สำนักงบประมาณ เอกสารที่นำเสนอ ได้แก่ สรุปงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2553 และประมาณการรายได้ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2553 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อนำเสนอเอกสารดังกล่าวแล้ว จึงดำเนินการ จัดทำรายละเอียดคำของบประมาณฯ พ.ศ. 2553 ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Budgeting) ซึ่งสำนัก งบประมาณได้นำข้อมูลที่ส่วนราชการจัดทำไปวิเคราะห์และจัดทำร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 เสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ จากนั้นกลุ่มแผนงานและงบประมาณ ได้รายงานผลการบันทึกข้อมูลในระบบเสนอปลัดกระทรวงแรงงานรับทราบ

2.3) การอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 กระบวนการต่าง ๆ ในการอนุมัติงบประมาณเป็นไปในแนวทางเดียวกับการอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 กระทรวงแรงงาน (ข้อ 1.4) โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2553ทั้งสิ้น 1,028.9729 ล้านบาท

2.4) การจัดทำค่าใช้จ่ายผลผลิตของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 กลุ่มแผนงานและงบประมาณ ได้ประสานข้อมูลกับกลุ่มงานคลังและพัสดุ และกลุ่มงานพัฒนา องค์การและระบบงาน เพื่อวิเคราะห์และจัดทำค่าใช้จ่ายผลผลิต ส่งสำนักงบประมาณ

2.5) การจัดทำแผนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ร่วมกับกลุ่มงานคลัง และพัสดุ จัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2553 พร้อมทั้งจัดประชุมทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อจัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงินส่งให้กลุ่มงานคลังและพัสดุ บันทึกข้อมูลในระบบอิเล็กทรอนิกส์

3) สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในระดับจังหวัด และแผนงานโครงการเฉพาะด้านอื่น ๆ

3.1) ดำเนินการจัดประชุมสัมมนาการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านแรงงานแก่หน่วยงานสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค เพื่อชี้แจงการจัดทำแผนงานโครงการของส่วนราชการ ในภูมิภาคสังกัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 13-14 พฤศจิกายน 2551

3.2) การบูรณาการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว กลุ่มแผนงานและงบประมาณได้เข้าร่วมประชุมหารือ เพื่อปรับปรุงร่างแนวปฏิบัติแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานที่ทำงาน และประสานหน่วยงานในสังกัดในการจัดทำข้อมูลผลการดำเนินงานป้องกันโรคเอดส์ปี 2552

4) การจัดทำคำของบประมาณโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 กระทรวงแรงงาน สำนักบริหารหนี้สาธารณะ กระทรวงการคลังแจ้งให้ส่วนราชการเสนอของบประมาณตามภารกิจของกระทรวงที่ส่งผลต่อการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศตามเงื่อนไขของการเสนอขอโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 โดยแบ่งการเสนอขอโครงการออกเป็น 2 รอบ ดังนี้

4.1) โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็งปี 2555 รอบที่ 1 กระทรวงแรงงานเสนอของบประมาณตามโครงการภายใต้ภารกิจของกระทรวงทั้งสิ้น 5 โครงการ ประกอบด้วย

(1) โครงการจ้างบัณฑิตอาสาสมัคร งบประมาณ 6,830,900 บาท (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

(2) โครงการขยายการแนะนำอาชีพให้แก่เยาวชนในพื้นที่ยากจน (จังหวัดชายแดนภาคใต้) งบประมาณ 4,000,000 บาท (กรมการจัดหางาน)

(3) โครงการขยายตลาดแรงงานในภูมิภาคตะวันออกกลางและประเทศมาเลเซีย เพื่อการมีงานทำของแรงงานไทยจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ งบประมาณ 20,000,000 บาท (กรมการจัดหางาน)

(4) โครงการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพงบประมาณ 15,314,500 บาท (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

(5) โครงการพัฒนาส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ งบประมาณ 1,094,200 บาท (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

4.2) โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 รอบที่ 2 ขณะนี้อยู่ในชั้นการพิจารณา กลั่นกรองโครงการ

15. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักบริหารกลาง กลุ่มงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ได้ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจของกระทรวงแรงงานในด้านต่างๆ ให้ประชาชนทั่วไป ได้รับรู้และเข้าใจสามารถเข้าถึงบริการของกระทรวงแรงงานได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ ด้านความเชื่อมั่นในบริการที่กระทรวงแรงงานได้เตรียมไว้รองรับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ โดยได้ดำเนินการดังนี้

1) การผลิตสื่อโฆษณาแคมเปญประชาสัมพันธ์มาตรการ 3 ลด 3 เพิ่ม

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) ได้กำหนดมาตรการ 3 ลด 3 เพิ่ม ซึ่งเป็นมาตรการที่สำคัญ ในการแก้ไขปัญหาจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้ร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการกิจภายใต้นโยบาย 3 ลด 3 เพิ่ม อย่างเต็มประสิทธิภาพ และได้ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ในการเผยแพร่การช่วยเหลือประชาชนภาคแรงงาน

อันเนื่องมาจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจตามมาตรการ 3 ลด 3 เพิ่ม เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยตรง

ผลการดำเนินงาน

ผลิตสื่อโทรทัศน์

- สปอตโฆษณาโทรทัศน์ ความยาวไม่ต่ำกว่า 30 วินาที จำนวน 6 ตอน
- VTR cut down สปอตโฆษณา ความยาว 5 วินาที จำนวน 1 ตอน



ผลิตสื่อสิ่งพิมพ์

- Print Advertising ขนาดไม่น้อยกว่า 60 x 160 ซม. จำนวน 1 ชุด (ชุดละ 6 ชิ้น)



- แผ่นพับขนาด A4 รูปแบบพับ 3 ส่วน จำนวน 1 ชุด (ตีพิมพ์ 10,000 แผ่น)



สื่อเว็บไซต์

- Web Banner ขนาดไม่น้อยกว่า 639 x 104 pixel จำนวน 1 ชุด (6 ชิ้น ขึ้นสลับกันไป-มา)



ผลิตสื่อวิทยุ

- สปอตโฆษณาวิทยุ ความยาวไม่ต่ำกว่า 30 วินาที จำนวน 6 ตอน
- jingle cut down ความยาว 5 วินาที จำนวน 1 ชิ้น

ตัวอย่าง

Radio Spot			
Client:	กระทรวงแรงงาน	Date:	15 June 09
Product:	3 ลด 3 เพิ่ม	Length:	30 วินาที
Title:	พนักงานกระทรวงแรงงาน	Language:	ไทย

โฆษณา :	คุณได้ตกงานไม่มีเงิน คุณจะกินอะไร
โฆษณา :	กินอะไรดีครับ
SPX :	เมื่อ 3 เดือนที่แล้ว
โฆษณา :	ถูกกินแล้ว
โฆษณา :	กินอะไรดีครับ
SPX :	เมื่อ 3 เดือนที่แล้ว
โฆษณา :	มาขอเงินอีกแล้ว ไปขอไม่มีได้ !!
โฆษณา :	กินอะไรดีครับ
SPX :	เมื่อ 3 เดือนที่แล้ว
โฆษณา :	คุณกินเป็นเดือนแล้ว ไม่เคยกินอะไร
โฆษณา :	เอ... กองกินอาหารไม่ครบ กินอาหารกระทรวงแรงงาน อาหารที่กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงเกษตร 2 เดือน
Jingle :	งานไม่ทำ ! เงินไม่มา ! กินอาหารกระทรวงแรงงาน โทร 1506

ปัญหา/อุปสรรค

งบประมาณที่มีอยู่จำกัด ทำให้เผยแพร่สื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ได้ในช่องทางที่มีอยู่แล้ว และช่องทางที่ไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณเท่านั้น ส่งผลให้ยังไม่เกิดประสิทธิภาพในเชิงการสื่อสาร โดยเฉพาะด้านความถี่เท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

นำสื่อโฆษณาแคมเปญประชาสัมพันธ์มาตรการ 3 ลด 3 เพิ่ม ที่ผลิตไว้ในครั้งนี้ ไปขยายผลในเชิงการสื่อสาร ด้วยการเผยแพร่ตามความถี่ที่เหมาะสมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ต่อไป

2) การผลิตและเผยแพร่วารสารฉบับพิเศษ “3 เดือน 3 ลด 3 เพิ่ม ทั่วภาคแรงงาน”

กระทรวงแรงงาน ได้ผลิตและเผยแพร่วารสารฉบับพิเศษ เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน และภารกิจต่างๆของกระทรวงแรงงาน ในรอบ 3 เดือน (มกราคม - มีนาคม 2552) โดยเฉพาะการช่วยเหลือประชาชนภาคแรงงานจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจตามมาตรการ 3 ลด 3 เพิ่ม ให้แพร่หลายยิ่งขึ้น

ผลการดำเนินงาน

วารสารฉบับพิเศษ ขนาด A4 พิมพ์ 4 สี 32 หน้า (รวมปก)



16. โครงการจัดทำแผนพัฒนากฎหมาย

โครงการจัดทำแผนพัฒนากฎหมายของกระทรวงแรงงาน กำกับดูแลโดยกลุ่มงานกฎหมาย สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้รับการยกเว้นจากคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนากฎหมายของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552 คณะที่ 2 เฉพาะในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ส่วนการพิจารณาร่างกฎหมายของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานตามแผนพัฒนากฎหมายกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552 ยังคงต้องเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน ตรวจสอบพิจารณาตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนากฎหมายฯ โดยปรากฏตามตารางสรุปผลการพิจารณาร่างกฎหมายคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานประจำปี 2552

ผลการดำเนินงาน

ส่วนราชการเจ้าของกฎหมายและสำนักงานปลัดกระทรวงเสนอร่างกฎหมายให้คณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานได้ตรวจพิจารณาร่างกฎหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 จำนวน 37 ครั้ง รวมร่างกฎหมายที่พิจารณาแล้วเสร็จทั้งสิ้น 23 ฉบับ

ร่างกฎหมายที่เข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2552

ชื่อกฎหมาย	หน่วยงาน	เห็นชอบ ในหลักการ	คณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมาย
1. ร่างระเบียบคณะกรรมการว่าด้วย คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำจังหวัด พ.ศ.	สป.	25 ต.ค. 51	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุม ครั้งที่ 32/2551 วันที่ 29 ต.ค.51 ครั้งที่ 33/2551 วันที่ 5 พ.ย. 51 ครั้งที่ 34/2551 วันที่ 12 พ.ย.51 ครั้งที่ 35/2551 วันที่ 15 พ.ย.51 ครั้งที่ 12/2552 วันที่ 13 พ.ค.52 ครั้งที่ 32/2552 วันที่ 29 ก.ย.52
2. แบบคำขอแนบท้ายร่างกฎกระทรวง ที่ออกตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551	กกจ.	-	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 35/2551 วันที่ 15 พ.ย.51
3. ร่างกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และ อัตราค่าจ้างได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณี ว่างงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ.	สปส.	-	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 36/2551 วันที่ 26 ธ.ค. 51
4. ร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดสารเคมีอันตรายที่ให้นายจ้าง จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง พ.ศ.	กสร.	-	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 1/2552 วันที่ 7 ม.ค. 52
5. ร่างระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วย การได้มา วาระการดำรงตำแหน่งและ การพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์กร นายจ้าง ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และ การดำรงตำแหน่งของผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 พ.ศ.	กกจ.	-	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุม ครั้งที่ 1/2552 วันที่ 7 ม.ค.52 ครั้งที่ 2/2552 วันที่ 14 ม.ค.52 ครั้งที่ 3/2552 วันที่ 21 ม.ค.52 ครั้งที่ 4/2552 วันที่ 28 ม.ค. 52
6. ร่างระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วย การบริหารจัดการจัดส่งคนหางานไป ทำงานในประเทศแคนาดา พ.ศ.	สป.	-	หน่วยงานเจ้าของเรื่องขอถอนเรื่อง

ชื่อกฎหมาย	หน่วยงาน	เห็นชอบ ในหลักการ	คณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมาย
7. ข้อหาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการไตรภาคี	กสร.	-	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุม ครั้งที่ 6/2552 วันที่ 11 มี.ค. 52 ครั้งที่ 7/2552 วันที่ 18 มี.ค. 52
8. ร่างระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการให้กู้ยืมเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ.	กพร.	-	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุม ครั้งที่ 6/2552 วันที่ 11 มี.ค. 52 ครั้งที่ 7/2552 วันที่ 18 มี.ค. 52 ครั้งที่ 8/2552 วันที่ 25 มี.ค. 52
9. การหาหรือกำหนดแนวทางการเสนอปัญหา ข้อกฎหมายเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการ พิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน	สป.	-	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 9/2552 วันที่ 1 เม.ย. 52
10. ร่างกฎกระทรวงยกเว้นค่าธรรมเนียม ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว สัญชาติพม่า ซึ่งผ่านการพิสูจน์สัญชาติและได้รับอนุญาต ให้อยู่ในราชอาณาจักร	กกจ.	-	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 10/2552 วันที่ 29 เม.ย. 52
11. ร่างกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบ กองทุนประกันสังคม พ.ศ.	สปส.	-	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 11/2552 วันที่ 7 พ.ค. 52
12. ร่างกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธี การ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ ทดแทนในกรณีชราภาพเป็นการเฉพาะ สำหรับเงินสมทบที่นำส่งตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2552 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2552 พ.ศ.	สปส.	-	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 11/2552 วันที่ 7 พ.ค. 52
13. ร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวง แรงงาน	กสร.	-	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุม ครั้งที่ 13/2552 วันที่ 17 มิ.ย. 52 ครั้งที่ 14/2552 วันที่ 24 มิ.ย. 52
14. ร่างประกาศคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของ สภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ(ฉบับที่ 2) พ.ศ.....	กสร.	-	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 15/2552 วันที่ 1 ก.ค. 52
15. ร่างกฎกระทรวงกำหนดงานที่คนต่างด้าว อาจทำได้ พ.ศ....	สปส.	16 พ.ค. 51	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 15/2552 วันที่ 1 ก.ค. 52

ชื่อกฎหมาย	หน่วยงาน	เห็นชอบ ในหลักการ	คณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมาย
16. ข้อหาหรือรายงานข้อเท็จจริงบริษัท ซิงเกอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)	สปส.	-	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 16/2552 วันที่ 15 ก.ค. 52
17. ร่างกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการ บริหาร และจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับไฟฟ้า พ.ศ....	กสร.	-	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุม ครั้งที่ 17/2552 วันที่ 22 ก.ย. 52 ครั้งที่ 18/2552 วันที่ 29 ก.ย. 52 ครั้งที่ 19/2552 วันที่ 5 ส.ค. 52 ครั้งที่ 28/2552 วันที่ 15 ก.ย. 52 ครั้งที่ 29/2552 วันที่ 16 ก.ย. 52
18. ร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของ ประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทน ของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 แห่ง พระราช บัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ....	สปส.	-	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุม ครั้งที่ 20/2552 วันที่ 10 ส.ค. 52 ครั้งที่ 21/2552 วันที่ 19 ส.ค. 52 ครั้งที่ 22/2552 วันที่ 25 ส.ค. 52 ครั้งที่ 23/2552 วันที่ 26 ส.ค. 52
19. ร่างพระราชบัญญัติการพัฒนาฝีมือ แรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ.....	กพร.	-	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุม ครั้งที่ 23/2552 วันที่ 26 ส.ค. 52 ครั้งที่ 24/2552 วันที่ 1 ก.ย. 52 ครั้งที่ 25/2552 วันที่ 2 ก.ย. 52 ครั้งที่ 26/2552 วันที่ 8 ก.ย. 52 ครั้งที่ 27/2552 วันที่ 9 ก.ย. 52 ครั้งที่ 28/2552 วันที่ 15 ก.ย. 52
20. ร่างระเบียบคณะกรรมการกองทุนเงิน ทดแทน ว่าด้วยการรับเงิน จ่ายเงิน และการ เก็บรักษาเงินกองทุนเงินทดแทน(ฉบับที่ 2) พ.ศ.....	สปส.	17 ก.พ. 52	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 9/2552 วันที่ 1 เม.ย. 52
21. ร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดประเภท ชนิด ขนาด จำนวนลูกจ้าง สัดส่วนของจำนวนผู้รับการฝึกกับจำนวน ลูกจ้างทั้งหมด และท้องที่ที่ผู้ประกอบการ ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ....	กพร.	11 ส.ค. 52	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 32/2552 วันที่ 29 ก.ย. 52

ชื่อกฎหมาย	หน่วยงาน	เห็นชอบ ในหลักการ	คณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมาย
22. ร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบวิธีการเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐาน ในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	กพร.	11 ส.ค. 52	พิจารณาแล้วเสร็จในการประชุมครั้งที่ 32/2552 วันที่ 29 ก.ย. 52 หมายเหตุ เป็นการร่วมร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราเงินสมทบวิธีการเรียกเก็บเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

17. การพัฒนาระบบบริการ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจในการพิจารณา เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่หัวหน้าส่วนราชการเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการบริหารภายในสำนักงานปลัดกระทรวง/กระทรวง ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แนวทางของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งครอบคลุมถึงการปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของส่วนราชการ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 กลุ่มพัฒนาระบบบริหารมีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1) การปรับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการ

1.1) การปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน มีหนังสือ ที่ รง 0207/476 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2552 แจ้งกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552 ถึงเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ซึ่งเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำกฎกระทรวงดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม 126 ตอนที่ 13 ก วันที่ 6 มีนาคม 2552 แล้ว

1.2) การปรับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2549 ซึ่งเห็นชอบให้ปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 27 กรกฎาคม 2547 เรื่อง กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ โดยปรับปรุงเฉพาะแนวทางปฏิบัติในการเสนอร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการภายในกรม ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการพิจารณาทบทวนโครงสร้างและภารกิจภายใต้เหตุผลความจำเป็นในการขอปรับโครงสร้างหน่วยงานตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ร. ใน 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

(1) ประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์ของชาติ
(2) ประโยชน์ต่อการบริหารราชการ สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งในการดำเนินงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หรือสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ และประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับเพิ่มขึ้น

(3) ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น

คณะทำงานแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้พิจารณาโครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ข้อเสนอการประชุมในประเด็นสำคัญและเร่งด่วน คือ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งสำนักเศรษฐกิจการแรงงานขึ้นเป็นหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นใหม่ ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจและสังคม ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต รับผิดชอบการเสนอแนะแนวทาง ทิศทาง การบริหารจัดการด้านแรงงานที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันเพื่อรองรับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และนำเสนอรูปแบบ มาตรการในการดำเนินงาน การบริหารจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการบริหารแรงงานเพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้ใช้ในการบริหารจัดการงานด้านแรงงาน รวมทั้งติดตามสถานการณ์ ความเคลื่อนไหวด้านแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับสากลมาวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลง ด้านแรงงานเพื่อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศให้สอดคล้องรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกระดับ จึงได้กำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ บทบาทภารกิจ พร้อมทั้งการเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่ของสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน และสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

1.3) การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการในภูมิภาคของกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการดังกล่าว คือกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการตั้งแต่เดือนกันยายน 2551 เพื่อให้เป็นไปตามข้อสั่งการของสำนักงาน ก.พ. ที่ให้กระทรวงแรงงานดำเนินการตามนี้

(1) กระทรวงแรงงานจะต้องกำหนดแผนบูรณาการโครงสร้างส่วนราชการในราชการส่วนภูมิภาค โดยการแก้ไขกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้มีเพียงหน่วยงานเดียว คือ สำนักงานแรงงานจังหวัด และกำหนดระยะเวลาในการแก้ไขกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการที่ชัดเจน

(2) ในระหว่างที่ยังรอการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของกระทรวงแรงงานในจังหวัดจะต้องมีการมอบอำนาจตามกฎหมายต่าง ๆ ของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดให้แรงงานจังหวัด เพื่อให้สามารถเป็นตัวแทนกระทรวงในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในจังหวัด ให้บรรลุเป้าหมายของจังหวัด และกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเงื่อนไขที่จะปรับปรุงตำแหน่งแรงงานจังหวัดเป็นระดับ 9

(3) ให้กระทรวงแรงงานดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการภารกิจ พันธกิจกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคแบบองค์รวม และรูปแบบการบริหารจัดการบุคคลของกระทรวงแรงงานแบบองค์รวมอย่างเคร่งครัด

ตามข้อกำหนดดังกล่าวข้างต้นกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้จัดทำร่างแผนบูรณาการโครงสร้างกระทรวงแรงงานในราชการส่วนภูมิภาค โดยมีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ.2551 – 2560 ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม ได้แก่

(1) การมอบอำนาจตามกฎหมายในความรับผิดชอบของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ระยะเวลาดำเนินการ

(2) การกำหนดการบริหารจัดการภารกิจ พันธกิจ กระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคแบบองค์รวม

(3) การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค กระทรวงแรงงาน

(3.1) แต่งตั้งคณะกรรมการมอบอำนาจตามกฎหมายของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อจัดทำแผนบูรณาการฯ

(3.2) ศึกษาและติดตามประเมินผลการดำเนินงานสำนักงานแรงงานจังหวัดระดับ 9 จำนวน 22 จังหวัด และ 53 จังหวัด

(3.3) นำผลการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามข้อ 3.2 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบการศึกษาโครงสร้างส่วนราชการฯ

(3.4) ศึกษารูปแบบโครงสร้างส่วนราชการฯ เพื่อกำหนดเป็นต้นแบบโครงสร้างส่วนราชการในการบริหารส่วนภูมิภาคกระทรวงแรงงาน

(3.5) นำโครงสร้างต้นแบบไปทดลองใช้ใน 22 จังหวัด

(3.6) ศึกษา วิเคราะห์ ผลดีผลเสีย และผลกระทบในทุกด้านตลอดจนปัญหาอุปสรรค และมีการศึกษาเปรียบเทียบกับส่วนราชการอื่น ๆ

(3.7) นำผลการศึกษาจากข้อ (3.6) มาปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการต้นแบบฯ

(3.8) นำโครงสร้างต้นแบบที่ได้ปรับปรุงแล้วเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน

(3.9) นำโครงสร้างต้นแบบที่ได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวง เสนอ ปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ

(3.10) เสนอโครงสร้างต้นแบบที่ได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงแรงงานต่อ เลขาธิการ ก.พ.ร.

(3.11) เสนอโครงสร้างต้นแบบที่ได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงแรงงานต่อ เลขาธิการ ก.พ

(3.12) นำโครงสร้างต้นแบบที่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ.ร. ดำเนินการปรับโครงสร้างต้นแบบให้ครบทั้ง 75 จังหวัด

2) การจัดทำคำรับรองและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้มีการจัดทำคำรับรองและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

2.1) จัดประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 รอบ 12 เดือน ระดับกระทรวงแรงงาน กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน และระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2551

2.2) จัดประชุมเจรจาความเหมาะสมของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ระดับกระทรวงแรงงาน กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน และระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2551

2.3) จัดทำและลงนามคำรับรองฯ ระดับกระทรวงแรงงาน กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน และระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

2.4) รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 รอบ 6 เดือน และรอบ 9 เดือน (SAR card) ในระดับกระทรวง กลุ่มภารกิจ และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้สำนักงาน ก.พ.ร.

3) การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ 2552

3.1) สรุปกรอบการประเมินผลปีงบประมาณ 2552 ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองฯ 4 มิติ 7 ตัวชี้วัด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 70 ดังนี้

มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผล น้ำหนักร้อยละ 45 มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายผลผลิตของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในภูมิภาค (ตามเอกสารงบประมาณ) และ (2) ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ ซึ่งมีเป้าประสงค์เพื่อประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการของกระทรวง

มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ น้ำหนักร้อยละ 15 มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ และ (2) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งมีเป้าประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการและการมีส่วนร่วมของประชาชน

มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ น้ำหนักร้อยละ 15 มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) ร้อยละของอัตราการเบิกจ่ายงบประมาณตามโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ และ (2) จำนวนโครงการที่จังหวัดสามารถขอรับการจัดสรร/สนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นนอกกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีเป้าประสงค์เพื่อประเมินการบริหารงบประมาณ และการจัดหางบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

มติที่ 4 มิติต้านการพัฒนาองค์กร น้ำหนักร้อยละ 25 มี 1 ตัวชี้วัด ได้แก่ ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีเป้าประสงค์เพื่อประเมินการจัดการความรู้

ส่วนที่ 2 การประเมินคุณสมบัติรายบุคคล โดยผู้ตรวจราชการกระทรวงและคณะ คิดเป็นร้อยละ 30

3.2) เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการในภาพรวม และการแจ้งผลคะแนน

คะแนนเต็มของแต่ละจังหวัด คือ 5 คะแนน ประกอบด้วย

คะแนนส่วนที่ 1 ร้อยละ 70 = 3.50000

คะแนนส่วนที่ 2 ร้อยละ 30 = 1.50000

เกณฑ์การประเมินผลในภาพรวม และการแจ้งผล มี 5 ระดับ

ดีมาก	มีคะแนน 4.5000 ขึ้นไป
ดี	มีคะแนน 3.5000 - 4.4999
พอใช้	มีคะแนน 2.5000 - 3.4999
ค่อนข้างพอใช้	มีคะแนน 1.5000 - 2.4999
ต้องปรับปรุง	มีคะแนนต่ำกว่า 1.5000

3.3) การประเมินคุณสมบัติรายบุคคล

ประเมินความสามารถหลักใน 4 ด้าน รวม 19 ข้อ คะแนนรวมทั้งสิ้น 30 คะแนน ดังนี้

- (1) การมีวิสัยทัศน์และกระบวนการในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ มี 4 ข้อ 7 คะแนน
- (2) ความสามารถในการวิเคราะห์ มี 4 ข้อ 7 คะแนน
- (3) ความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการ มี 5 ข้อ 8 คะแนน
- (4) ภาวะผู้นำและทักษะการปฏิสัมพันธ์เพื่อผลสำเร็จของงาน มี 6 ข้อ 8 คะแนน

3.4) ผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดคำรับรองฯ รอบ 6 เดือน รอบ 9 เดือน และรอบ 12 เดือน

จังหวัด	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
ส่งรายงานแล้ว	73 จังหวัด	48 จังหวัด	75 จังหวัด
ยังไม่ส่งรายงาน	2 จังหวัด	27 จังหวัด	-

จังหวัด	รอบ 6 เดือน	รอบ 9 เดือน	รอบ 12 เดือน
คะแนนผลงานผ่านเกณฑ์	28 จังหวัด	47 จังหวัด	75 จังหวัด
คะแนนผลงานต่ำกว่าเกณฑ์	45 จังหวัด	1 จังหวัด	-

18. การพัฒนาบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้สนับสนุนและมุ่งเน้นในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในสังกัด มีทักษะความรู้ ความสามารถ รวมถึงมีจริยธรรม คุณธรรมในการปฏิบัติงาน มีการทำงานอย่างบูรณาการและมีเครือข่าย ซึ่งจะเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร สำนักบริหารกลาง จึงได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ดังนี้

ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
1	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล (รุ่นที่ 1)	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจในการทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล	กันยายน 2552 (6 วัน)	จัดฝึกอบรมให้ข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และระดับชำนาญการสังกัดส่วนกลาง จำนวน 40 คน	
2	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงบทบาทความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวโน้มให้สอดคล้องกับทิศทางการยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	กันยายน 2552	จัดฝึกอบรมให้ข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานที่ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน รวม 72 คน	
3	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานถ่ายทอดตัวชี้วัด แก่บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางดำเนินงานถ่ายทอดตัวชี้วัดและมีส่วนร่วมผลักดันให้การ	10 กรกฎาคม 2552	ผู้เข้าร่วมประชุมได้แก่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระดับผู้อำนวยการกลุ่มงาน 24 คน และข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ในกลุ่มงาน รวม 48 คน รวมทั้งสิ้น 72 คน การจัดประชุมฯ ได้จัดบรรยายในเรื่องแนวทางการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล และการจัดทำ	

ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
		ดำเนินงานถ่ายทอดตัวชี้วัดฯ ประสบความสำเร็จ		แผนที่ยุทธศาสตร์และฝึกปฏิบัติจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ลงสู่สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/กลุ่มงาน	
4	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคลภายใต้การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการองค์กร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวทางการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคลให้ทั่วถึงทุกระดับและส่งเสริมความพร้อมให้แก่บุคลากรภายใต้กรอบการประเมินผลจากระบบสมรรถนะ	8, 18 กันยายน 2552	จัดอบรมให้แก่ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการกลุ่มงานลงมา จำนวน 290 คน โดยจัดบรรยายหัวข้อ แนวทางการดำเนินงานการถ่ายทอดตัวชี้วัดของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล และการจัดทำ Individual Scorecard	
5	โครงการเสริมสร้างศักยภาพการควบคุมภายใน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในให้กับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการควบคุมภายในและเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน ทั้งในด้านการจัดระบบการควบคุมภายในให้เหมาะสมกับสถานการณ์การจัดทำรายงานและการประเมินผลการควบคุมภายใน	15 กันยายน 2552	จัดอบรมให้แก่ผู้อำนวยการกลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการควบคุมภายในของกลุ่มงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
6	โครงการสัมมนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานเป็นทีม	เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจในความเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	27-28 กุมภาพันธ์ 2552	จัดสัมมนาให้กับข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และประเภทอำนวยการระดับสูง สังกัดสำนักงาน	

ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
				ปลัดกระทรวงแรงงานใน ส่วนกลางและสำนักงาน รัฐมนตรี จำนวน 119 คน	
7	โครงการฝึกอบรม ข้าราชการใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ของ กระทรวงแรงงาน	เพื่อเตรียมความพร้อม ข้าราชการบรรจุใหม่ และข้าราชการที่รับโอน ให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล ศรัทธาในการ เป็นข้าราชการ สามารถ นำความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด หลักการ กระบวนทัศน์ใหม่ใน การทำงานไปใช้ในการ ปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป และ เพื่อสร้างสายสัมพันธ์ ที่ดีในหมู่ข้าราชการ	กรกฎาคม - สิงหาคม 2552	จัดอบรมข้าราชการสังกัด กระทรวงแรงงานที่บรรจุ ใหม่ไม่เกิน 2 ปี ที่ไม่เคย ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนี้ มาก่อน รวมทั้งผู้ที่โอนมา จากกระทรวงอื่น รวม 80 คน	
8	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนัก บริหารแรงงาน ระดับต้น (ระดับ 6) หรือระดับ ข้าราชการ รุนที่ 10	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการ ฝึกอบรมให้เข้าใจ บทบาท หน้าที่ และ ความรับผิดชอบของ การเป็นนักบริหาร แรงงานระดับต้น มี สมรรถนะด้านการ บริหารงาน และนำ ความรู้และทักษะที่ ได้รับจากการฝึกอบรม ไปปรับใช้ในการปฏิบัติ งาน ตลอดจนและ เปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่าง กัน มีการทำงานอย่าง บูรณาการและมี เครือข่าย	20 พฤษภาคม - 9 มิถุนายน 2552	จัดฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการ กระทรวงแรงงาน จำนวน 45 คน โดยจัดบรรยาย 6 หมวดวิชา ประกอบด้วย หมวดวิชาการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลกระทบต่อการบริหาร ราชการและการบริหาร แรงงาน การคิดเชิงกลยุทธ์ การบริหารทีมงานและภาวะ ผู้นำ การพัฒนาตนเองเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารแรงงาน และศึกษาดู งาน ณ ศูนย์การศึกษาการ พัฒนาเขาหินซ้อนอัน เนื่องมาจากพระราชดำริ และสถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานนานาชาติเชียงใหม่ และโครงการพัฒนาตอยตุง	

ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
9	โครงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมข้าราชการกระทรวงแรงงานเพื่อไปประจำการในต่างประเทศ รุ่นที่ 1/2552	เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ข้าราชการกระทรวงแรงงานที่จะไปประจำการในต่างประเทศ และเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติราชการในต่างประเทศ	กันยายน 2552 (3 วัน)	จัดอบรมข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานที่ขึ้นบัญชีผ่านการคัดเลือกให้ไปประจำการในต่างประเทศระดับอำนวยการระดับต้นระดับชำนาญการพิเศษและระดับชำนาญการ รวม 28 คน	
10	โครงการส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม ในการปฏิบัติงาน	เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	14-17 กรกฎาคม 2552	มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 40 คน (แรงงานจังหวัด 37 คน และผู้อำนวยการกลุ่มงานส่วนกลาง 3 คน) ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการปรับกระบวนทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม และวิธีการปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าโครงการมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการเพิ่มระยะเวลาการฝึกอบรมให้มากขึ้น - จัดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับเข้าร่วมโครงการอย่างทั่วถึง
11	การฝึกอบรมหลักสูตร Knowledge Condominium ห้องชุดความรู้	เพื่อเพิ่มทักษะให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบเป็นหมวดหมู่ สืบค้นง่าย สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง อย่างประหยัดงบประมาณ และพื้นที่	ตุลาคม 2551	จัดฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 3 รุ่น รุ่นที่ 1 จำนวน 35 คน รุ่นที่ 2 จำนวน 37 คน รุ่นที่ 3 จำนวน 35 คน รวมทั้งสิ้น 107 คน	
12	การฝึกอบรมหลักสูตร Happiness Sharing สุขใจที่	เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่มีความสามารถในการสืบหาและตกแต่งข้อมูล/ความรู้สำหรับตนเอง	ตุลาคม 2551	จัดฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 3 รุ่น รุ่นละ 35 คน	

ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
	ได้แบ่งปันความรู้	ด้วยเทคนิคต่าง ๆ ให้มีความสวยงามน่าสนใจชวนอ่าน สร้างความภูมิใจให้แก่ตนเอง และมีความสุขในการทำกิจกรรมการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระบบเว็บทำความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน		รวม 105 คน	
13	การฝึกอบรมหลักสูตร “การถ่ายทอดความรู้ด้วยภาพและเสียง”	เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีทักษะและสามารถจัดเก็บความรู้ด้วยภาพและเสียงได้อย่างถูกวิธีและสามารถใช้งานโปรแกรมระบบวีดีโอออนไลน์ หรือ Mol วิตทัศน์ เป็นการสร้างสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลาย		จัดฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
14	สัมมนาเชิงปฏิบัติการ “เรียนรู้..ผ่านประสบการณ์”	เพื่อจัดเก็บความรู้จากผู้บริหาร โดยผู้บริหารเล่าเรื่องประสบการณ์ความสำเร็จในชีวิตครอบครัวที่นำมาสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน แล้วนำมาจัดทำเป็นองค์ความรู้เพื่อนำขึ้นสู่ระบบ Mol วิตทัศน์	เมษายน 2552	จัดเก็บความรู้โดยถ่ายทอดวีดีโอเพื่อนำขึ้นสู่ระบบ Mol วิตทัศน์จากผู้บริหารระดับสูง 4 ท่าน คือ (1) นายพิชัย เอกพิทักษ์ดำรง อธิบดีกรมการจัดหางาน (2) นางอัมพร นิตสิริ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (3) นายนคร ศิลปอาชา อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (4) นายปิ่น วรณพินิจ เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม	

ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
15	สัมมนาเชิงปฏิบัติการ “ความรู้จากการศึกษาดูงาน : ผู้ใช้แรงงานในเยอรมนี”	เพื่อเป็นองค์ความรู้ของผู้บริหารระดับสูงจากการศึกษาดูงาน เพื่อเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาและนำไปต่อยอดในการทำงาน	3 เมษายน 2552	จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “ความรู้จากการศึกษาดูงาน : ผู้ใช้แรงงานในเยอรมนี” โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการถ่ายทอดความรู้ของผู้บริหารระดับสูงจากการศึกษาดูงาน มีผู้เข้าร่วม 206 คน	
16	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “แบ่งปัน..เพื่อองค์กร” (นำเสนอผลงาน)	เพื่อให้เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานได้นำความรู้และทักษะในการจัดการความรู้มาแบ่งปันและเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในกระทรวงแรงงานให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น	27 สิงหาคม 2552	ผู้เข้าร่วมโครงการ 200 คน เจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 120 คน เจ้าหน้าที่จากกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน (กรมละ 20 คน) โดยเป็นกิจกรรมการเสริมสร้างทัศนคติ และเพิ่มทักษะในการจัดการความรู้ในหัวข้อ Model 6 ส. 4 ใจ กับการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานในองค์กร โดยอาจารย์ ศัชชญาน์ ดววจันทร์ และอาจารย์ยงยุทธ สกุลชาติรี จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคในการแบ่งปันความรู้ และยกย่องชมเชยผลงานของผู้เข้าร่วมกิจกรรม และช่วงท้ายเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานถ่ายทอดประสบการณ์/ความรู้จากการทำงานที่ไม่มีในตำราใดในโลก และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงมุทิตาจิตอย่างใกล้ชิด พร้อมบันทึกไว้เพื่อการ	

ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
				เรียนรู้อย่างเป็นระบบด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (VDO)	
17	ประชุมกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ Cop ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	เพื่อให้มีการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในองค์กรและเพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในองค์กรได้อย่างแนบเนียนเข้ากับเนื้อหา	ตุลาคม 2551	ดำเนินการจัดประชุมผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มอบหมายให้เป็นผู้ประสานงานการจัดการความรู้และผู้สนใจในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรวม 7 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม รวม 182 คน	
18	การอบรมทบทวนความรู้หลักสูตร “Knowledge Condominium : ห้องชุดความรู้” และหลักสูตร “Happiness Sharing สุขใจที่ได้แบ่งปันความรู้”	เพื่อเป็นการทบทวนและฝึกฝนความรู้และเพิ่มทักษะให้เกิดความชำนาญเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Cop)	24 กุมภาพันธ์ 2552	จัดอบรมทบทวนให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจำนวน 20 คน โดยทบทวนความรู้หลักสูตร “Knowledge Condominium : ห้องชุดความรู้” และหลักสูตร “Happiness Sharing สุขใจที่ได้แบ่งปันความรู้”	
19	การประชุมเพื่อให้ความรู้เรื่องการตรวจประเมินความรู้ในองค์กร	เพื่อแนะนำวิธีการตรวจสอบเส้นทางความรู้และฝึกทดลองทำแผน	กรกฎาคม 2552	จัดประชุมให้ความรู้เรื่องการตรวจประเมินผลความรู้ในองค์กร	
20	โครงการจัดทำสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) ในรูปแบบบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI)	เพื่อพัฒนาบุคลากรด้วยการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง	กรกฎาคม 2552	ดำเนินการจัดทำเป็นบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน โดย 1) การกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 2) กำหนดทีมงานที่รับผิดชอบในการจัดเก็บองค์ความรู้ 3) รวบรวมองค์ความรู้จัดทำเป็นบทเรียนคอมพิวเตอร์	

ที่	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
				<p>ช่วยสอน จำนวน 3 วิชาคือ</p> <p>(1) วิชาองค์ความรู้ผู้บริหารระดับสูง (ก่อนเกษียณ)</p> <p>(2) วิชาองค์ความรู้การบริหารความเสี่ยงเพื่อการบริหารด้านแรงงาน</p> <p>(3) วิชาองค์ความรู้เรื่องเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน แล้วนำเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ CAI ในรูปแบบ CD-ROM ให้แก่ข้าราชการในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</p>	
21	นวัตกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	เพื่อส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร	สิงหาคม 2552	<p>มีผู้ได้รับรางวัลจากการประกวด นวัตกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดีเด่น ปี 2552 จำนวน 3 รางวัล ได้แก่ (1) รางวัลชมเชยหน่วยงานส่วนกลาง คือ กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานสารบรรณ (2) รางวัลชมเชยหน่วยงานส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ (3) รางวัล Popular Vote คือ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</p>	

19. งานตรวจสอบภายในระดับกระทรวง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยกลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง ได้ดำเนินงานตรวจสอบภายในระดับกระทรวง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีความเชื่อมั่นและเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น และมีผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ผลผลิตเปรียบเทียบเป้าหมาย

- 1) แผนประเมินผลการควบคุมภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 2 ครั้ง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 รอบ 6 เดือน) ผลการดำเนินงาน 2 ครั้ง
- 2) แผนตรวจสอบการเงินการบัญชี และการพัสดุ
 - 2.1) แผนการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง 4 ครั้ง ผลการดำเนินงาน 4 ครั้ง
 - 2.2) แผนตรวจกองทุนสวัสดิการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 1 ครั้ง ผลการดำเนินงาน 1 ครั้ง
 - 2.3) แผนตรวจสอบกลุ่มงานคลังและพัสดุ 1 ครั้ง ผลการดำเนินงาน 1 ครั้ง
 - 2.4) สำนักงานแรงงานจังหวัด 9 จังหวัด ผลการดำเนินงาน 9 จังหวัด
- 3) แผนการตรวจสอบการดำเนินงานโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพแก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ และโครงการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน รวม 2 เรื่อง ผลการดำเนินงาน 2 เรื่อง
- 4) ปฏิบัติงานฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวงแรงงาน
 - จัดประชุมเพื่อสนับสนุนการสอบทานของคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2551 - มีนาคม 2552) จำนวน 12 ครั้ง
 - คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวงแรงงาน เดินทางไปราชการในประเทศ 2 ครั้ง

ผลลัพธ์เปรียบเทียบเป้าหมาย

หน่วยรับตรวจมีการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค สร้างความเชื่อมั่นให้กับหน่วยงานที่มีความเชื่อถือได้ในรายงานการเงินและการควบคุมภายใน

เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ

มีการพัฒนาความรู้ให้กับผู้ตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง และได้รับความสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและความร่วมมือจากผู้รับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสารสนเทศและข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ และการบริการด้านแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการดำเนินการในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสารสนเทศ การพัฒนาระบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเพื่อเปิดโอกาสและช่องทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนรวมในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

1. โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ เป็นโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่องระยะที่ 2 ต่อจากการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ (ศึกษาความต้องการด้านสารสนเทศและวางแผนในการเชื่อมโยงระบบข้อมูลแรงงานนอกระบบระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานและศึกษาความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งดำเนินการไปแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำมาตรฐานแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน สำหรับเป็นฐานข้อมูลกลาง เพื่อการจัดเก็บสถิติข้อมูลแรงงานนอกระบบในภาพรวมและรายประเภทตามมาตรฐานอุตสาหกรรม และมาตรฐานอาชีพ และเพื่อออกแบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ตามมาตรฐานแรงงาน และเพื่อจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน

ผลการดำเนินการ

โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ระยะเวลาดำเนินงาน 8 เดือน (13 พฤษภาคม 2552 – 12 มกราคม 2553) ที่ปรึกษาได้ดำเนินการสำรวจ ศึกษาและรวบรวมความต้องการของระบบ (System Requirement) โดยประสานขอความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานสถิติแห่งชาติ ออกแบบระบบฐานข้อมูลกลาง (Database Design) ออกแบบโครงร่างต้นแบบ (Prototype Design) ขณะนี้ที่ปรึกษาดำเนินงานอยู่ในงานงวดที่ 3 คือ จัดทำมาตรฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลแรงงานนอกระบบ จัดทำระบบการวิเคราะห์ ระบบการรายงาน การนำเสนอข้อมูลในมิติต่างๆ จัดทำแผนการทดสอบการใช้งานระบบ ติดตั้งระบบ ทดสอบระบบในเบื้องต้น (Unit Test) เชื่อมโยงข้อมูลกับระบบที่เกี่ยวข้องทดสอบระบบ (Integrate Test) แก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการที่ได้ทดสอบระบบ ทดสอบระบบในภาพรวม จัดทำรายงานผลการพัฒนาระบบและสรุปมาตรฐานต่างๆ ที่ใช้ซึ่งคาดว่าจะจัดส่งมอบงานงวดที่ 3 ประมาณปลายเดือนธันวาคม 2552 และงานงวดที่ 4 จะจัดประชุม/สัมมนาเพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานฝึกอบรมการใช้งานระบบ และจัดส่งผลงานฉบับสมบูรณ์เดือนมกราคม 2553 ต่อไป

2. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานและการจัดทำแผนกำลังคน ในระดับจังหวัด (Project on Increasing Efficiency of Labor Market Data Collection and Manpower Planning at Provincial Level)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานวิจัย ได้จ้างมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) เป็นที่ปรึกษา โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานและการจัดทำแผนกำลังคนในระดับจังหวัด ซึ่งเป็นโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่องจากโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานในระดับจังหวัดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน มีระยะเวลาดำเนินการ 10 เดือน ตั้งแต่วันที่ 6 พฤษภาคม 2551 ถึง 5 มีนาคม 2552 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อให้ศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัดมีการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสถานการณ์และกิจกรรมด้านแรงงานได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นระบบ สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ และการจัดทำรายงานและแผนกำลังคนของจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) เพื่อให้บุคลากรของศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัดมีความรู้ ความสามารถในการสำรวจ จัดเก็บ ตรวจสอบ ประเมินผล วิเคราะห์ และเสนอรายงานสถานการณ์แรงงานและแผนกำลังคนที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารแรงงานจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบ ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่ได้พัฒนา ใช้ในการปฏิบัติงานด้านข้อมูลแรงงาน

3) เพื่อให้ศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัดมีระบบ (ซอฟต์แวร์) ในการจัดเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูล จัดทำรายงานข้อมูล เผยแพร่ข้อมูล ให้ผู้ใช้ข้อมูลทุกประเภทปฏิบัติงานได้ตามต้องการ

4) เพื่อสร้างเครือข่ายข้อมูลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานและกิจกรรม ตลอดจนสถานการณ์แรงงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่จังหวัดและส่วนกลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินการ

การพัฒนาระบบซอฟต์แวร์วิเคราะห์ผลการสำรวจอุปสงค์และอุปทานแรงงานและการพยากรณ์ความต้องการแรงงานในอนาคตภายใต้โครงการดังกล่าว ได้ติดตั้งซอฟต์แวร์บนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเปิดใช้งานผ่าน URL <http://manpower.mol.go.th> ซึ่งภายหลังการเปิดใช้งานระบบทั้งหมด มีการบันทึกข้อมูลผลการสำรวจในรอบปี 2550 - 2551 โดยแบ่งเป็นข้อมูลผลการสำรวจอุปสงค์ทั้งสิ้น 32,599 ตัวอย่าง และข้อมูลผลการสำรวจอุปทาน 6,397 ตัวอย่าง ซึ่งจากผลการสำรวจทำให้ทราบผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมว่าในช่วงปี 2551 - 2559 มีความต้องการกำลังคนโดยรวมมีอัตราเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.91 ต่อปี โดยสาขาหลักที่มีการจ้างงานมากที่สุด คือ ภาคบริการ รองลงมาได้แก่ ภาคเกษตรกรรม และภาคอุตสาหกรรม ตามลำดับ อย่างไรก็ตามอัตราการเติบโตของจำนวนการจ้างงานโดยรวมในภาคเกษตรกรรมมีแนวโน้มลดลง ในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.71 ต่อปี ขณะที่ภาคบริการมีการจ้างงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.87 ต่อปี และภาคอุตสาหกรรมมีจำนวนการจ้างงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 2.36 ต่อปี และเมื่อจำแนกการคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยรวมตามระดับการศึกษา พบว่าในทุกปีคาดประมาณ (ปี 2551 - 2559) มีจำนวนการจ้างงานในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามากที่สุด

คิดเป็นสัดส่วนต่อจำนวนการจ้างงานรวม โดยเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 59.61 รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 14.05 และปริญญาตรีและสูงกว่า ร้อยละ 10.46

3. โครงการศึกษาวิจัยระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานวิจัย ได้ดำเนินโครงการศึกษาวิจัยระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ระยะเวลาดำเนินงาน 10 เดือน ตั้งแต่วันที่ 6 พฤษภาคม 2550 ถึงวันที่ 5 มีนาคม 2553 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อเสนอแนะข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการจัดทาระบบเตือนภัย ซึ่งมีการจัดเก็บและไม่มีการจัดเก็บ เพื่อเสนอให้มีการจัดเก็บข้อมูล รวมทั้งให้มีวิธีการจัดทำดัชนีที่สามารถแสดงภาพการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลที่มีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อสถานการณ์ด้านแรงงานและเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต

2) เพื่อจัดทำดัชนีและแบบจำลองเตือนภัยด้านแรงงาน ในเรื่องการจ้างงาน การเลิกจ้าง และการว่างงาน ที่สามารถเตือนภัยด้านแรงงานได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพ ได้ทั้งในระดับมหภาคและในสาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญ

3) เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานในการชี้วัดถึงระดับของการเตือนภัยว่าระดับใดถึงจะเป็นระดับปกติ ระดับเตือนภัย และระดับอันตราย

4) เพื่อจัดทำและพัฒนาตัวแบบจำลองเพื่อการเตือนภัยด้านแรงงานให้มีความน่าเชื่อถือ โดยจะต้องทดสอบด้วยระเบียบวิธีการทางสถิติและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้เป็นแบบจำลองที่มีมาตรฐานทางวิชาการ และมีประสิทธิภาพในการคาดการณ์

5) เพื่อพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานให้มีความรู้ความสามารถในการจัดทำดัชนีและวิเคราะห์ผลกระทบด้านแรงงานจากแบบจำลองเตือนภัยด้านแรงงานได้

ผลการดำเนินงาน

ประกอบด้วย การทบทวน การศึกษา และข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากในและต่างประเทศ กรอบแนวคิดและวิธีการศึกษาดัชนีเตือนภัยล่วงหน้า การสำรวจข้อมูลของประเทศไทยและแผนการทำงานในอนาคต งานวิชาการที่เกี่ยวข้อง ระบบฐานข้อมูลด้านการจ้างงาน การเลิกจ้าง การว่างงาน และดัชนีเตือนภัยด้านแรงงาน ขณะนี้โครงการอยู่ระหว่างการดำเนินงาน ซึ่งจะแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

4. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงานจังหวัด (PLOC) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้ดำเนินโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงานจังหวัด (PLOC) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC) โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงมีข้อมูลด้านแรงงานที่สำคัญๆ ใช้ในการบริหารราชการและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และทันสมัย
- 2) เพื่อให้ระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC) มีข้อมูลรายงานจากจังหวัด (ระบบศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัด : PLOC) ทั้ง 75 จังหวัดทั่วประเทศ ในลักษณะระบบเดียวเบ็ดเสร็จ
- 3) เพื่อให้ส่วนราชการระดับจังหวัดสามารถบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในลักษณะภาพรวมได้
- 4) เพื่อให้เกิดการใช้ข้อมูลในระบบ MLOC/PLOC อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบที่มีข้อมูลเพียงพอต่อการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานเพื่อการเตือนภัยวิกฤตการณ์ด้านแรงงานได้อย่างรวดเร็ว

ผลการดำเนินงาน

ขณะนี้อยู่ระหว่างการสรุป Requirement และออกแบบระบบ PLOC ซึ่งจะทำให้จังหวัดได้รับการปรับปรุงระบบ PLOC เป็นลักษณะ two way ทั้ง 75 จังหวัด

ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

- 1) การดำเนินงานโครงการล่าช้า เนื่องจากการจัดทำ TOR ซึ่งเป็นการปรับปรุงด้านซอฟต์แวร์เพียงอย่างเดียว ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบและครอบคลุมงานทั้งหมด รวมทั้งต้องใช้ข้อมูลที่สามารถสื่อสารภาษาให้บริษัทฯ ที่เข้ามาประมูลมีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน จึงใช้ระยะเวลาในการจัดทำ TOR มาก ทำให้โครงการเริ่มดำเนินการได้ในวันที่ 3 สิงหาคม 2552 และจะเสร็จสิ้นในวันที่ 2 พฤษภาคม 2553
- 2) ข้อจำกัดด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอต่อการดูแลและบริหารจัดการระบบ รวมทั้งบุคลากรที่มีอยู่ขาดความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- 3) มาตรฐานข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งข้อมูลที่หลากหลายทำให้เกิดปัญหาเชิงเทคนิคในการเชื่อมโยงข้อมูลแบบ Online

5. โครงการจัดจ้างที่ปรึกษาเพิ่มประสิทธิภาพระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC) และศูนย์ปฏิบัติการแรงงานจังหวัด (PLOC)

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงมีข้อมูลด้านแรงงานที่สำคัญๆ ใช้ในการบริหารราชการและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และทันสมัย
- 2) เพื่อให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานมีต้นแบบการใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์
- 3) เพื่อให้เกิดการใช้ข้อมูลในระบบ MLOC/PLOC อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบที่มีข้อมูลเพียงพอต่อการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานเพื่อการเตือนภัยวิกฤตการณ์ด้านแรงงานได้อย่างรวดเร็ว

ผลการดำเนินงาน

- 1) รายงานการประเมินคุณภาพข้อมูลในระบบ MLOC/PLOC อยู่ระหว่างการดำเนินการ

2) รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานจากข้อมูลที่มีอยู่ในระบบเดือนละ 1 เรื่อง ซึ่งตามสัญญาฯ จะต้องส่งรายงานจำนวน 12 เรื่อง ณ เดือนกันยายน 2552 ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน 5 เรื่อง

ปัญหาอุปสรรค

ผลการดำเนินงานโครงการไม่เป็นไปตามแผน เนื่องจากที่ปรึกษาฯ เริ่มดำเนินการตามสัญญาฯ ได้ในวันที่ 7 เมษายน 2552 และเนื่องจากระบบ MLOC/PLOC มีข้อมูลจำนวนมาก และเกี่ยวข้องกับฐานข้อมูลของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน จึงจำเป็นต้องใช้ระยะเวลานานในการตรวจสอบคุณภาพข้อมูล

6. โครงการพัฒนาระบบและเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์และเตือนภัย วิกฤตการณ์ด้านแรงงาน (โครงการมาตรฐานข้อมูลด้านแรงงาน)

วัตถุประสงค์

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

ผลการดำเนินงาน

ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการออกแบบและพัฒนาระบบมาตรฐานข้อมูลด้านแรงงานตามกรอบแนวทางมาตรฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลแห่งชาติ (TH e-GIF) ซึ่งเป็นการบูรณาการ/เชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน

ปัญหาอุปสรรค

เนื่องจากโครงการดังกล่าว มีความซับซ้อน และมีความเกี่ยวข้องกับทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน และมีความจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งคณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาฯ ต้องใช้ระยะเวลาในการพิจารณาขอบเขตงานอย่างละเอียดและรอบคอบ เพื่อให้การจัดทำขอบเขตงาน และการจ้างที่ปรึกษาฯ มีความครอบคลุมและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบมีการโยกย้ายในช่วงการศึกษาข้อมูล และการพิจารณาขอบเขตงาน จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

7. โครงการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552 - 2556

กระทรวงแรงงานได้จ้างสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบังเป็นที่ปรึกษาดำเนินงานโครงการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552 - 2556 เพื่อเป็นกรอบสำหรับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม/สำนักในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาตามกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ 2010 (ไอที 2010) แผนแม่บทไอซีทีของประเทศไทย พ.ศ. 2552 - 2556 และตามนโยบายด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีระยะเวลาดำเนินการ 270 วัน (28 สิงหาคม 2551 - 22 พฤษภาคม 2552)

การดำเนินการของที่ปรึกษา ประกอบด้วย

- 1) การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง และผู้เกี่ยวข้องทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งสิ้น 45 คน
- 2) ดำเนินการสำรวจ จัดเก็บข้อมูลระบบสารสนเทศและบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจากทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- 3) จัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็น
- 4) จัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนแม่บทฯ ของกระทรวงแรงงาน และคณะทำงานจัดทำแผนแม่บทฯ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- 5) ประชุมประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็น

ผลการดำเนินงาน

ที่ปรึกษา ได้ส่งมอบงาน ดังนี้

- 1) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552-2556
- 2) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552-2556
- 3) แผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552-2556

ทั้งนี้ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้มอบเอกสารดังกล่าวให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้ประโยชน์ต่อไปแล้ว

8. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้ดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีผลการดำเนินการดังนี้

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
1	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	เพื่อปรับปรุงระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ได้มีการพัฒนาเมื่อปี 2545 จำนวน 6 ระบบ (ระบบงานสารบรรณ ระบบมาตรฐานข้อมูล และเครื่องชี้วัด ระบบค่าจ้างและรายได้ ระบบคลังข้อมูลและเศรษฐกิจแรงงาน ระบบตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ และระบบแรงงานไทยในต่างประเทศ) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จากสำนักต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ทันสมัย โดยใช้งานระบบได้ในทุกที่ ทุกเวลา ที่มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของกระทรวงแรงงาน	อยู่ระหว่างดำเนินการตรวจรับงานงวดที่ 2 (ติดตั้งและทดสอบทั้ง 6 ระบบ) และงวดที่ 3 (งวดสุดท้ายบริษัทฯ จะต้องส่งมอบคู่มือการดูแลระบบ คู่มือการใช้งานระบบ และจัดฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมระบบงานทั้ง 6 ระบบ	-
2	โครงการจ้างเหมาดูแลบำรุงรักษาและบริหารความเสี่ยงของระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	1. เพื่อให้การให้บริการประชาชนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด 2. เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในกรณีที่	ดำเนินการแล้วเสร็จตามสัญญาจ้างเหมาดูแลบำรุงรักษาและบริหารความเสี่ยงของระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย เลขที่	การจัดหาพัสดุด้วยวิธีการซื้อหรือการจ้างที่มีวงเงินเกินสองล้านบาท จะต้องใช้วิธีการประมูลด้วยอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมี

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
		อุปกรณ์ไม่สามารถใช้งานได้ โดยจะทำให้ระบบทำงานได้อย่างต่อเนื่อง	17/2552 ลงวันที่ 30 มกราคม 2552	ขั้นตอนการปฏิบัติหลายขั้นตอน เช่น การจัดทำร่าง TOR และร่างเอกสารประกวดราคา การแต่งตั้งคณะกรรมการฯ
3	โครงการเช่าและใช้บริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552	1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลของกระทรวงแรงงาน 2. เพื่อรองรับการให้บริการข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสู่ประชาชน	ดำเนินการแล้วเสร็จตามสัญญาเช่าและใช้บริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 เลขที่ 18/2552 ลงวันที่ 30 มกราคม 2552	
4	โครงการระบบติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่ายความเร็วสูง (IP Telephony)	1. เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 2. ลดค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค สามารถใช้ hot line โทรติดต่อจังหวัดได้ 3. ติดตั้งในศูนย์บริการร่วม 30 แห่ง สามารถเห็นคู่สนทนาได้ 4. สามารถประชุมทางไกลผ่านโทรศัพท์ได้	ดำเนินการแล้วเสร็จตามสัญญาซื้อขายครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ในโครงการระบบติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่ายความเร็วสูง (IP Telephony) เลขที่ 25/2552 ลงวันที่ 7 พฤษภาคม 2552	
5	โครงการปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และสารสนเทศเพื่อรองรับพระราชบัญญัติการทำความผิดทางคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550	1. เพื่อรวบรวมจัดเก็บข้อมูลจราจร (Traffic Data) และรักษาความปลอดภัยระบบเครือข่ายโดยมีการจัดเก็บแบบ	ดำเนินการแล้วเสร็จตามสัญญาซื้อขายครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ในโครงการปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และสารสนเทศเพื่อ	

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
		รวบรวมศูนย์กลาง เพื่อให้ง่ายต่อการ ค้นหาและบริหาร จัดการ 2. เพื่อให้การจัดเก็บ ข้อมูลจราจรถูกต้อง และเป็นไปตาม พระราชบัญญัติการ กระทำความผิด เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550 3. เพื่อสามารถ วิเคราะห์การใช้งาน คอมพิวเตอร์และ เครือข่ายพร้อมนำมา กำหนดนโยบายและ แนวทางการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	รองรับ พระราชบัญญัติการ กระทำความผิดทาง คอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 เลขที่ 28/2552 ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2552	
6	โครงการปรับปรุงเว็บไซต์กระทรวง แรงงานให้เป็นเว็บท่า (Web-Portal) ที่เป็นมาตรฐานและพัฒนาและ ปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ตของ กระทรวงแรงงาน	1. เพื่อปรับปรุง เว็บไซต์กระทรวง แรงงานและระบบ อินเทอร์เน็ตให้เป็นเว็บ ท่า (Portal) ที่มี ความทันสมัย ใช้งาน ได้ง่าย ปลอดภัยและ รวดเร็วกว่า 2. เพื่อจัดหาเครื่อง คอมพิวเตอร์แม่ข่ายที่ มีศักยภาพสูงสำหรับ รองรับการทำงานของ Web Portal ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ 3. เพื่อให้การบริหาร จัดการด้านความ ปลอดภัยของระบบ เว็บไซต์และระบบ	อยู่ระหว่างดำเนินงาน งวดที่ 3 ตามขอบเขต สัญญาซื้อขายครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์ใน โครงการปรับปรุง เว็บไซต์ของกระทรวง แรงงานให้เป็นเว็บท่า (Web Portal) ที่เป็น มาตรฐานและพัฒนา และปรับปรุงระบบ Intranet ของกระทรวง แรงงาน เลขที่ 31/2552 ลงวันที่ 12 มิถุนายน 2552 และสัญญาแก้ไข เพิ่มเติม เลขที่ 40/2552 ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2552	

ที่	รายการ	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
		<p>Intranet เป็นไปตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550</p> <p>4. เพื่อให้บริการประชาชนมีความนับไวไม่จำกัดเฉพาะเวลาราชการและลดค่าใช้จ่ายของประชาชนในการเดินทางติดต่อราชการด้วยตนเอง</p> <p>5. เพื่อลดการสิ้นเปลืองของการใช้ทรัพยากรในการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ</p>	<p>ได้แก่ การติดตั้งระบบพร้อมทดสอบให้สามารถใช้งานได้โดยสมบูรณ์ รวมทั้งติดตั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์</p>	
7	โครงการจัดหาคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง	<p>1. เพื่อจัดหาเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เครื่องสำรองไฟฟ้า (UPS) เครื่องพิมพ์ที่ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคทดแทนที่เสื่อมสภาพและจัดหาใหม่เพื่อให้รองรับต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น</p> <p>2. เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการให้บริการประชาชนและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จตามสัญญาซื้อขายครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง เลขที่ 41/2552 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552</p>	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างการประสานงานระหว่างหน่วยงานและความเข้มแข็งให้เครือข่ายการบริหารจัดการแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการเสริมสร้างการประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งในสังกัดกระทรวงและระหว่างหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพการให้บริการและการช่วยเหลือแก่แรงงานทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงผู้ที่ประสบภัยธรรมชาติ หรือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนทางด้านอาชีพ ดังนี้

1. โครงการเพิ่มศักยภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพื่อป้องกันและบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง ภายใต้โครงการเพิ่มศักยภาพผู้ว่างงานเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน (โครงการต้นกล้าอาชีพ) กลุ่มเป้าหมายชะลอการเลิกจ้าง กระทรวงแรงงาน

1) กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ได้จัดทำคำขอโครงการเพิ่มศักยภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพื่อป้องกันและบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง ซึ่งเป็นการดำเนินการในส่วนของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ที่อยู่ในข่ายจะถูกเลิกจ้างงานหรือกลุ่มเป้าหมายชะลอการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งสถานประกอบกิจการต้องการให้เพิ่มทักษะ โดยมีข้อตกลงให้ทำงานต่อหลังการฝึกอบรม โดยเสนอให้คณะกรรมการกลั่นกรองหลักสูตรพิจารณาวิเคราะห์หลักเกณฑ์การกรอง ในคณะกรรมการบริหารโครงการเพิ่มศักยภาพผู้ว่างงานเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน รวม 3 ครั้ง ซึ่งสรุปผลการพิจารณาอนุมัติกรอบวงเงินงบประมาณของคณะกรรมการบริหารโครงการฯ ได้ดังนี้

ครั้งที่ 1 สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ ได้รับอนุมัติ จำนวน 57 แห่ง จาก 29 จังหวัด พนักงานที่เข้าอบรม จำนวน 5,889 คน เงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ รวมเป็นเงิน 59,478,900 บาท แบ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการอบรม จำนวน 29,445,000 บาท ค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะสำหรับผู้เข้าอบรม จำนวน 30,033,900 บาท

ครั้งที่ 2 สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ ได้รับอนุมัติ จำนวน 78 แห่ง จาก 27 จังหวัด พนักงานที่เข้าอบรม จำนวน 1,573 คน เงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ รวมเป็นเงิน 15,887,300 บาท แบ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการอบรม จำนวน 7,865,000 บาท ค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะสำหรับผู้เข้าอบรม จำนวน 8,022,300 บาท

ครั้งที่ 3 สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ ได้รับอนุมัติ จำนวน 76 แห่ง จาก 24 จังหวัด พนักงานที่เข้าอบรม จำนวน 11,134 คน เงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ รวมเป็นเงิน 112,453,400 บาท แบ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการอบรม จำนวน 55,670,000 บาท ค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะสำหรับผู้เข้าอบรม จำนวน 56,783,400 บาท

รวมกรอบวงเงินงบประมาณที่คณะกรรมการบริหารโครงการฯ อนุมัติทั้งสิ้น 187,819,600 บาท แบ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการอบรม จำนวน 92,980,000 บาท ค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะสำหรับผู้เข้าอบรม จำนวน 94,839,600 บาท จำนวนสถานประกอบการ 211 แห่ง ใน 39 จังหวัด จำนวนพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม 18,596 คน

2) เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2552 สำนักงบประมาณได้จัดสรรเงินงบประมาณให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อดำเนินการฝึกอบรมให้กับพนักงานในสถานประกอบการที่ได้รับอนุมัติครั้งที่ 1 ที่ยืนยันการเข้าร่วมโครงการฯ 51 แห่ง จำนวน 53,370,800 บาท พนักงานเข้ารับการอบรม 5,446 คน

3) คณะกรรมการบริหารโครงการเพิ่มศักยภาพผู้ว่างงานฯ มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร 0119/172 ลงวันที่ 27 สิงหาคม 2552 แจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบมติคณะกรรมการบริหารโครงการฯ ครั้งที่ 4/2552 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2552 ซึ่งมีมติเห็นชอบการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามคำขอผ่านกระทรวงแรงงาน จำนวน 1,573 คน งบประมาณ 12,007,730 บาท และครั้งที่ 5/2552 เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2552 ซึ่งมีมติสนับสนุนคำพาหนะสำหรับพนักงานในสถานประกอบการที่ได้รับงบประมาณแล้วในครั้งที่ 1 จำนวน 5,889 คน งบประมาณ 1,766,700 บาท และเห็นชอบในหลักการของงบประมาณเพิ่มเติมในรอบที่ 2 ของกระทรวงแรงงาน และสนับสนุนคำพาหนะเดินทางในช่วง 10 วัน ในหลักสูตร ขั้นพื้นฐาน โดยให้สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยประสานสถานประกอบการเพื่อยืนยันหลักสูตร ฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการและระยะเวลาที่ต้องการฝึกเพื่อเป็นหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายงบประมาณ

4) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยแจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบรายละเอียดหลักสูตร แผนการฝึกอบรม สำหรับสถานประกอบการที่ได้รับอนุมัติทั้ง 3 ครั้งดังกล่าว โดยครั้งที่ 1 มีกำหนดฝึกอบรมพนักงานในสถานประกอบการ ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม - 15 กันยายน 2552 และครั้งที่ 2 และ 3 มีกำหนดฝึกอบรมพนักงานในสถานประกอบการ ระหว่างวันที่ 10 สิงหาคม - 25 กันยายน 2552

5) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ได้ประสานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยจัดทำข้อมูลแสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมในสถานประกอบการที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารโครงการฯ ตามข้อ 3 เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณของสำนักงบประมาณ ซึ่งสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้จัดทำรายละเอียดค่าใช้จ่ายฯ ดังกล่าว ให้กระทรวงแรงงานทราบ โดยสรุปคือ ค่าใช้จ่ายสำหรับการอนุมัติครั้งที่ 2 มีสถานประกอบการยืนยันเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 67 แห่ง งบประมาณ 14,473,300 บาท พนักงานเข้ารับการอบรม 1,433 คน ค่าใช้จ่ายสำหรับการอนุมัติครั้งที่ 3 มีสถานประกอบการยืนยันเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 70 แห่ง งบประมาณ 107,009,500 บาท พนักงานเข้ารับการอบรม 10,595 คน และคำพาหนะสำหรับพนักงานในสถานประกอบการในหลักสูตรขั้นพื้นฐานที่ได้รับอนุมัติครั้งที่ 1 เพิ่มเติม จำนวน 49 แห่ง (สถานประกอบการยกเลิกการเข้าร่วมโครงการฯ 1 แห่ง) พนักงานเข้ารับการอบรม 5,318 คน งบประมาณ 1,595,400 บาท ซึ่งงบประมาณรวมทั้งสิ้น 123,078,200 บาท

6) เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2552 สำนักงบประมาณได้จัดสรรงบประมาณให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 123,078,200 บาท (หนึ่งร้อยยี่สิบสามล้านเจ็ดหมื่นแปดพันสองร้อยบาทถ้วน) เพื่อเป็น



ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรักษาสภาพการจ้างงาน /ชะลอการเลิกจ้างในสถานประกอบการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่ได้รับอนุมัติครั้งที่ 2 และ 3 ที่ยืนยันเข้าร่วมโครงการฯ 154 แห่ง ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 12,028 คน วงเงิน 121,482,800 บาท และค่าพาหนะเดินทางสำหรับผู้เข้ารับการอบรมที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณรอบที่ 1 จำนวน 5,318 คน วงเงิน 1,595,400 บาท

2. โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนากทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ แก่ผู้ประสบภัยธรรมชาติ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินโครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณปี พ.ศ. 2552 จำนวน 300 ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีความสามารถด้วยการจ้างให้ทำ งานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ และมีรายได้ในการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว ในช่วงรอเวลาเพื่อประกอบอาชีพเดิมหรือหางานใหม่

2) เพื่อพัฒนาฝีมือและศักยภาพของผู้ประสบภัยธรรมชาติเพื่อปรับปรุงซ่อมแซม บ้านเรือน อุปกรณ์ไฟฟ้า เครื่องใช้ไฟฟ้าเครื่องใช้ครัวเรือน ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ รวมถึงสาธารณสมบัติต่าง ๆ ของชุมชนที่ชำรุดเสียหายให้ใช้งานได้ และเป็นการสร้างโอกาสและทางเลือก ให้ผู้ประสบภัยธรรมชาติในการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน

ผลการดำเนินงาน

มีผู้เข้าร่วมโครงการรวม 185,733 คน จำแนกเป็นกิจกรรม ดังนี้

- 1) กิจกรรมการจ้างงาน จำนวน 3,317 กิจกรรม ผู้เข้าร่วมโครงการฯ 178,727 คน
- 2) กิจกรรมฝึกทักษะ จำนวน 453 รุ่น ผู้เข้าร่วมโครงการฯ 7,006 คน

กิจกรรมการจ้างงาน : รวม 3,317 กิจกรรม ประกอบด้วย (1) ขุดลอก คูคลอง บึง แหล่งน้ำ 1,035 กิจกรรม (2) ก่อสร้างฝาย /ซ่อมแซมฝาย 809 กิจกรรม (3) สร้างฝายชะลอน้ำ 259 กิจกรรม (4) ปรับปรุงภูมิทัศน์ 798 กิจกรรม (5). สร้างแนวกันไฟป่า 51 กิจกรรม (6) ซ่อมแซมสิ่งสาธารณะประโยชน์ (ถนนภายในหมู่บ้าน) 255 กิจกรรม (7) อื่นๆ (จ้างงานเร่งด่วนโครงการทฤษฎีเกษตรใหม่ฯ 110 กิจกรรม และจ้างแรงงานทำงาน)

กิจกรรมฝึกอาชีพ : รวม 453 รุ่น ประกอบด้วย (1) ซ่อม/สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกของชุมชน 43 รุ่น (2) พัฒนาทักษะฝีมือเพื่อประกอบอาชีพ ได้แก่ ช่างไฟฟ้า ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์/ การซ่อมบำรุงจักรยานยนต์ ช่างปูกระเบื้อง การทอผ้า ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า การนวดแผนไทย การทำขนมไทย เป็นต้น รวม 350 รุ่น (3) พัฒนาฝีมือด้านช่างเพื่อซ่อมแซมเครื่องมือทำมาหากิน อุปกรณ์ในครัวเรือน 22 รุ่น (4) อื่นๆ ได้แก่ สร้างรางระบายน้ำ 38 รุ่น



3. การส่งเสริมการขยายโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพและการมีงานทำ ของประชาชนวัยแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานบูรณาการจัดความยากจน ได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริม การขยายโอกาส และทางเลือกในการประกอบอาชีพ และการมีงานทำของ ประชาชนวัยแรงงาน โดยบูรณาการการดำเนินงานช่วยเหลือประชาชนที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน และมีความต้องการด้านแรงงานให้มีโอกาสในการประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น รวมทั้งบูรณาการการจัด บริการต่างๆ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในด้านการมีงานทำ การฝึกอาชีพ การคุ้มครอง แรงงานและสิทธิประโยชน์ การรับเรื่องราวร้องทุกข์ นำไปให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน มีเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงาน จำนวน 33,400 คน
- 2) แผนชุมชนที่สามารถสนับสนุนให้ระบุความต้องการด้านแรงงานไว้ในแผน จำนวน 7,400 แผนชุมชน

ผลการดำเนินงาน

1) บูรณาการการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา ความเดือดร้อนด้านอาชีพและการมีงานทำ อันเนื่องจากปัญหาภาวะวิกฤตเศรษฐกิจและความยากจน โดยประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การช่วยเหลือ มีผู้ได้รับการช่วยเหลือ จำนวน 21,696 คน ประกอบด้วย ผู้ประสบปัญหาการเลิกจ้างและเดินทางกลับ ภูมิลำเนา จำนวน 20,637 คน ผู้ว่างงานและผู้มีรายได้ตกเกณฑ์ จปฐ. จำนวน 1,059 คน

2) จัดกิจกรรมนำบริการต่างๆ ในภารกิจของกระทรวงแรงงานไปให้บริการแก่ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชน โดยประสานกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน นำงานบริการในภารกิจไปให้บริการในตำบล หมู่บ้าน อาทิ การจัดหางาน การฝึกอาชีพของกลุ่มอาชีพต่างๆ การสาธิตอาชีพอิสระ การให้คำปรึกษาด้านแรงงาน การให้บริการด้านประกันสังคม และการบริการอื่นๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปติดต่อ ณ สำนักงาน โดยมีประชาชนมารับบริการ จำนวน 44,794 คน

3) ดำเนินการเผยแพร่ภารกิจ/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้แก่ผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน รวมทั้งประชาชนได้รับทราบ โดยการพบปะ/ร่วมประชุมกับผู้นำท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้พิจารณาปัญหาความต้องการด้านแรงงานของชุมชน/หมู่บ้านและเสนอความต้องการด้านแรงงานดังกล่าวระบุไว้ในแผนชุมชน เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ นำไปดำเนินการ ซึ่งสรุปแผนความต้องการด้านแรงงานที่ปรากฏในแผนชุมชน ได้จำนวนทั้งสิ้น 12,674 แผนชุมชน ประกอบด้วย แผนงานด้านการฝึกอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำ จำนวน 16,951 โครงการ และแผนงานด้านการคุ้มครองแรงงานและสิทธิประโยชน์ต่างๆ จำนวน 357 โครงการ โดยได้ประสานข้อมูลความต้องการให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน นำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ต่อไป

ปัญหาอุปสรรค

1) หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดมีบุคลากรจำกัด ไม่มีบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในระดับอำเภอ/ตำบล ทำให้การนำบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในพื้นที่ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง

2) กลุ่มเป้าหมายมีการเคลื่อนย้ายไปนอกพื้นที่ ทำให้การนำบริการไปสู่พื้นที่บางพื้นที่ มีผู้มารับบริการเป็นผู้สูงอายุและเด็กเป็นส่วนใหญ่ หรือพบผู้รับบริการเป็นกลุ่มเป้าหมายแต่มีความต้องการการช่วยเหลือในด้านอื่น เช่น ด้านเงินทุน ด้านการตลาด ฯลฯ

3) แผนความต้องการด้านแรงงานระดับชุมชนมีจำนวนมากแต่การตอบสนองยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณจึงต้องมีการประสานทุกภาคส่วนโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมดำเนินการให้มากขึ้น

4. โครงการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักตรวจและประเมินผล ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินโครงการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อให้ข้อมูล/ข่าวสารเบื้องต้นแก่ประชาชน/ผู้มารับบริการก่อนที่จะเข้าสู่บริการอื่น ๆ ช่วยนำพาผู้รับบริการให้สามารถเข้าถึงบริการของหน่วยงานในสังกัดได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2) เพื่ออำนวยความสะดวกและรวดเร็วแก่ประชาชนหรือผู้รับบริการด้านแรงงาน โดยการบูรณาการงานบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้สามารถรับเรื่อง-ส่งต่อ หรือให้บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดรับบริการเดียวได้

3) เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในพื้นที่ ช่วยให้ประชาชนประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

4) เพื่อพัฒนารูปแบบและคุณภาพการให้บริการประชาชนด้านแรงงาน ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และมีสัมฤทธิ์ผลตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ผลผลิตเปรียบเทียบเป้าหมาย

โครงการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.2552 มีเป้าหมายในการดำเนินการนำร่องใน 30 จังหวัด/2 เขตพื้นที่ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด

รูปแบบของศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	สถานที่ตั้ง	จำนวนจังหวัด/ เขตพื้นที่
1. ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จในอำเภอ	1. อ.แม่สอด จ.ตาก 2. อ.เกาะสมุย จ.สุราษฎร์ธานี	2 จังหวัด
2. ศูนย์บริการร่วมที่ตั้งในอำเภอ ท่าंगไกล	1. อ.ศรีมหาโพธิ์ จ.ปราจีนบุรี 2. เกาะช้าง จ.ตราด 3. อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์ 4. อ.ตะกั่วป่า จ.พังงา 5. อ.ทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช 6. อ.สามชุก จ.สุพรรณบุรี 7. อ.พัฒนานิคม จ.ลพบุรี 8. อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 9. อ.บึงกาฬ จ.หนองคาย 10. อ.ปลวกแดง จ.ระยอง (ย้ายไปศาลากลาง เมื่อมีนาคม 2552) 11. อ.เกาะลันตา จ.กระบี่ 12. อ.แม่สาย จ.เชียงราย 13. อ.สว่างแดนดิน จ.สกลนคร	13 จังหวัด
3. ศูนย์บริการร่วมที่ตั้งในศูนย์การค้า/ ชุมชน	1. ห้างบิ๊กซี จ.ลำพูน 2. ห้างบิ๊กซี จ.ภูเก็ต 3. ห้างบิ๊กซี จ.นครสวรรค์ 4. ห้างบิ๊กซี จ.อุบลราชธานี 5. ห้างบิ๊กซี สาขานวนคร จ.ปทุมธานี 6. ห้างบิ๊กซี จ.ลำปาง 7. ห้างเดอะมอลล์ จ.นครราชสีมา 8. อ.เมือง จ.นครปฐม 9. ห้างสรรพสินค้าฟิวเจอร์บาร์ค บางแค (เขตพื้นที่ 6)	8 จังหวัด/1 เขตพื้นที่

รูปแบบของศูนย์บริการร่วม กระทรวงแรงงาน	สถานที่ตั้ง	จำนวนจังหวัด/ เขตพื้นที่
4. ศูนย์บริการร่วมที่ตั้งในศูนย์ราชการ กระทรวงแรงงาน/ศาลากลาง/ สำนักงาน (ออกหน่วยเคลื่อนที่)	1. ศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน จ.ยะลา 2. ศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน จ.จันทบุรี 3. ศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน จ.นครพนม 4. ศาลากลางจังหวัด จ.พิษณุโลก 5. ศาลากลางจังหวัด จ.สุโขทัย 6. ศาลากลางจังหวัด จ.สระแก้ว 7. ศาลากลางจังหวัด จ.ปัตตานี 8. ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ชั้นล่างอาคารกระทรวงแรงงาน	7 จังหวัด/1 เขตพื้นที่
	รวม	30 จังหวัด/2 เขตพื้นที่

จำนวนผู้ใช้บริการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาครวม 308,567 ราย
จำแนกเป็น 1) การให้บริการข้อมูลข่าวสาร 143,807 ราย 2) การให้บริการรับเรื่อง - ส่งต่อ 72,636 ราย
และ 3) การให้บริการเบ็ดเสร็จ 92,124 ราย

ผลลัพธ์เปรียบเทียบเป้าหมาย

- 1) ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการรับบริการเฉลี่ยร้อยละ 92.6 สูงกว่าเป้าหมายร้อยละ 7.6 (เป้าหมายร้อยละ 85)
- 2) ผู้รับบริการได้รับโอกาสในการมีงานทำและประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 18,098 ราย จำแนกเป็น
รับสมัครงานในประเทศ 13,434 ราย และฝึกอาชีพอิสระ 4,664 ราย สูงกว่าเป้าหมายร้อยละ 64.3 (เป้าหมาย
11,000 ราย)



ปัญหาอุปสรรค

1) ขาดระบบสารสนเทศเพื่อให้บริการประชาชน (e-Services) เพื่อให้การบริการมีความคล่องตัว และสะดวก รวดเร็ว ตอบสนองต่อการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) งานบริการบางงาน เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และในงานบริการ บางงานต้องใช้เจ้าหน้าที่เฉพาะตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระเบียบต่าง ๆ เช่น ต้องเป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ประกันสังคม หรือข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ระดับ 3 ขึ้นไป เป็นต้น แต่โครงสร้าง/อัตรากำลัง ของสำนักงานแรงงานจังหวัดไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ปัจจุบันใช้พนักงานจ้างเหมา เป็นผู้ให้บริการ ณ ศูนย์บริการร่วมฯ

เงื่อนไขความสำเร็จ

- 1) การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงที่ได้กำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน
- 2) สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับแผนปฏิบัติราชการกระทรวง
- 3) การให้ความร่วมมือของหน่วยงานในสังกัดในระดับจังหวัด/กรม
- 4) งบประมาณสนับสนุนการดำเนินการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมฯ

5. เคาน์เตอร์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน

ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ในรูปแบบเคาน์เตอร์บริการประชาชนดำเนินการจัดตั้งเมื่อเดือน กันยายน 2549 ซึ่งเป็นการดำเนินการตามตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จในการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมกระทรวง” ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 โดยเปิดให้บริการ ณ ห้างสรรพสินค้า ฟิวเจอร์ปาร์คบางแค ให้บริการทุกวันไม่เว้นวันหยุดราชการ ตั้งแต่เวลา 10.00 - 19.00 น. เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายสามารถมาใช้บริการได้สะดวกในห้างสรรพสินค้า โดยไม่ต้อง เดินทางไปติดต่อยังหน่วยงานเจ้าของเรื่อง และประชาชนสามารถใช้บริการนอกเวลาราชการได้โดยไม่ต้อง ลางาน นอกจากนี้ มีการให้บริการข้อมูล/ข่าวสารและให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์ 2 เลขหมาย เว็บไซต์ศูนย์ บริการร่วมกระทรวงแรงงาน (<http://counterservice.mol.go.th>) และการให้บริการข้อมูล/ข่าวสารทาง ไปรษณีย์

ผลผลิตเปรียบเทียบเป้าหมาย

ในการดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการปีงบประมาณ พ.ศ.2552 ตัวชี้วัดที่ 1.3 “ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์บริการร่วมหรือเคาน์เตอร์บริการประชาชน” เป็นการวัดระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการพัฒนาศูนย์บริการร่วมหรือเคาน์เตอร์บริการประชาชน ตามเกณฑ์มาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด (เฉพาะเกณฑ์ชี้วัดบังคับ) ไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการเพื่อพัฒนาศูนย์บริการร่วมหรือ เคาน์เตอร์บริการประชาชน รวมถึงการจัดทำรายงานประเมินผลความสำเร็จของแผนและผลสำเร็จโดยรวม ตลอดจนความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

ระดับ คะแนน	เกณฑ์/ผลการดำเนินการ
1	สามารถพัฒนาเคาน์เตอร์บริการประชาชน ดำเนินการตามเกณฑ์ชี้วัดบังคับได้มากกว่า 19 ข้อ <ul style="list-style-type: none"> • เคาน์เตอร์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ดำเนินการตามเกณฑ์ชี้วัดบังคับได้ 19 ข้อ
2	สามารถพัฒนาเคาน์เตอร์บริการประชาชน ดำเนินการตามเกณฑ์ชี้วัดบังคับได้ครบจำนวน 23 ข้อ <ul style="list-style-type: none"> • เคาน์เตอร์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ดำเนินการตามเกณฑ์ชี้วัดบังคับได้ 23 ข้อ
3	3.1 จัดทำข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาปรับปรุงเคาน์เตอร์บริการประชาชน เพื่อให้มีความเหมาะสมมากขึ้น <ul style="list-style-type: none"> • จัดทำข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาปรับปรุงเคาน์เตอร์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน และเสนอเป็นแผนปฏิบัติการและแผนเป้าหมาย ประจำปี 2552 และ ปลัดกระทรวงแรงงานได้อนุมัติแผนดังกล่าว เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2552 3.2 ดำเนินการตามข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาปรับปรุงเคาน์เตอร์บริการประชาชน ได้แล้วเสร็จ <ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการได้ร้อยละ 100 ของแผนปฏิบัติการที่กำหนด
4	จัดทำรายงานการประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนและผลสำเร็จโดยรวมของการดำเนินงานของเคาน์เตอร์บริการประชาชน พร้อมทั้งรายงานข้อมูลที่ได้จากประชาชนผู้ใช้บริการ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น จำนวนผู้ใช้บริการ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เป็นต้น โดยให้ดำเนินการจัดทำรายงานฯ ทุก 3 เดือน และเสนอให้ผู้บริหารทราบ <ul style="list-style-type: none"> • จัดทำรายงานการประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน และรายงานข้อมูลที่ได้จากผู้ใช้บริการใน 4 ไตรมาส ดังนี้ ไตรมาศ 1 เสนอปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2552 ไตรมาศ 2 เสนอปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2552 ไตรมาศ 3 เสนอปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2552 ไตรมาศ 4 เสนอปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2552
5	ผลการสำรวจความพึงพอใจในปีงบประมาณ พ.ศ.2552 มากกว่าร้อยละ 85 <ul style="list-style-type: none"> • ผลการสำรวจความพึงพอใจโดยรวม ร้อยละ 93.7



ปัญหาอุปสรรค

1) การให้บริการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) เป็นการลงทุนที่สูงมาก จึงไม่ได้รับงบประมาณจัดสรร (เนื่องจากเกินวงเงินที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปี) การพัฒนาจึงเป็นไปได้ยาก ทั้งเรื่องแบบฟอร์มฐานข้อมูลผู้รับบริการ และระบบงานบริการที่เป็น e-Service

2) อัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล มีข้าราชการเพียง 4 อัตรา ไม่เพียงพอต่อการแบ่งเจ้าหน้าที่ไปประจำ ณ เคาน์เตอร์บริการประชาชนฯ ได้ และยังไม่มีความรู้ในการศึกษาเรื่องการมอบอำนาจให้ศูนย์บริการร่วม ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. 2550 หมวด 4 มอบอำนาจให้ศูนย์บริการร่วม แต่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบมีจำนวนจำกัดและมีภารกิจในเรื่องอื่น ส่งผลให้การศึกษาเรื่องการมอบอำนาจล่าช้า

เงื่อนไขความสำเร็จ

1) ผู้บริหารของกระทรวงและส่วนราชการในสังกัด ให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนทั้งด้านนโยบายงบประมาณในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษาแนะนำ

2) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเขตพื้นที่ 6 และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน กรุงเทพฯ ให้การสนับสนุนการดำเนินการเคาน์เตอร์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน

3) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์บริการร่วมที่มีจิตสำนึกในการให้บริการ มีอัธยาศัย เอาใจใส่ผู้รับบริการ ทุกรายด้วยจิตสำนึกและจริยธรรมที่ดี

6. ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ณ ชั้นล่างอาคารกระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้บริการข้อมูลข่าวสารเบื้องต้นแก่ประชาชนผ่านช่องทางโทรศัพท์สายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และโทรศัพท์สายตรง

2) ให้คำแนะนำงานบริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อภารกิจของกระทรวงแรงงาน

3) ให้คำแนะนำและดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์ ร้องเรียนขอความเป็นธรรมและการขอความช่วยเหลือด้านแรงงาน



ผลการดำเนินงาน

ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน บริเวณชั้นล่างอาคารกระทรวงแรงงาน เปิดให้บริการตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2552 เป็นต้นมา ซึ่งตรงกับวันคล้ายวันสถาปนากระทรวงแรงงานครบรอบ 7 ปี โดยมี

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) เป็นประธานในพิธีเปิด ทั้งนี้ศูนย์บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน จะเปิดให้บริการในวันและเวลาราชการ ตั้งแต่เวลา 08.30 -16.30 น. ผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมา มีผู้ใช้บริการสอบถามข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานผ่านช่องทางโทรศัพท์สายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 835 ครั้ง และมีผู้มาติดต่อสอบถามข้อมูลด้านแรงงาน ด้วยตนเอง รวม 23 ราย (ข้อมูลระหว่างวันที่ 23 - 30 กันยายน 2552)

7. การรับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักตรวจและประเมินผล ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ได้ปฏิบัติภารกิจในการรับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนจากประชาชน ผู้ใช้แรงงาน ในช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการให้บริการที่ดี รวมทั้งติดตามผลความคืบหน้าการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนที่ได้ยื่นเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน

ผลการดำเนินงาน

ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ได้รับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้

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

2) ในส่วนของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ผู้ร้องเดินทางมาติดต่อด้วยตนเอง ร้องเรียนเป็นหนังสือ ร้องเรียนผ่านโทรศัพท์สายด่วนกระทรวงแรงงาน 1506 โทรศัพท์สายตรง และร้องเรียนผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน (www.mol.go.th) และเว็บไซต์ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (www.clean.mol.go.th)

ช่องทางการให้บริการ	จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ได้รับ
(1) ศูนย์บริการประชาชน สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เว็บไซต์ www.1111.go.th และหน่วยงานอื่น ๆ	121
(2) ติดต่อด้วยตนเอง/ร้องเรียนเป็นหนังสือ/ผ่านตู้ ปณ.1 ปณ.ฝ.ดินแดง กรุงเทพฯ	101
(3) เว็บไซต์ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน www.mol.go.th	996
(4) เว็บไซต์ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด สป. www.clean.mol.go.th	97
รวม	1,315

ผลการดำเนินการเมื่อเทียบกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้ 900 เรื่อง ปรากฏว่า ได้รับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน จำนวน 1,315 เรื่อง มากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 46.11

การรับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนดังกล่าวข้างต้น เป็นการดำเนินการตามตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ตัวชี้วัดที่ 12 “ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ” ซึ่งปรากฏว่ามีผู้รับบริการ จำนวน 1,315 ราย ได้รับการตามรอบระยะเวลามาตรฐาน (7 วันทำการ) จำนวน 1,314 ราย คิดเป็นร้อยละ 99.92 และระยะเวลาเฉลี่ยที่ให้บริการได้ในแต่ละกระบวนการ คือ 1.68 วันทำการ คิดเป็นระยะเวลาเฉลี่ยที่ให้บริการได้เมื่อเทียบกับระยะเวลามาตรฐาน ลดลงร้อยละ 75.96

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	ผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552
ระยะเวลามาตรฐานในแต่ละกระบวนการ	7 วันทำการ
จำนวนผู้รับบริการทั้งหมดที่ได้รับบริการในแต่ละงานบริการ	1,315 ราย
จำนวนผู้รับบริการที่ได้รับบริการตามรอบระยะเวลามาตรฐาน	1,314 ราย
ร้อยละของผู้รับบริการที่ได้รับบริการตามเวลามาตรฐาน	99.92
ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	ผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552
ผลรวมของระยะเวลาการให้บริการของผู้รับบริการทุกราย	2,213 วันทำการ
ระยะเวลาเฉลี่ยที่ให้บริการได้ในแต่ละกระบวนการ	1.68 วันทำการ
ร้อยละที่ลดลงของระยะเวลาเฉลี่ยที่ส่วนราชการสามารถให้บริการได้	
เมื่อเทียบกับระยะเวลามาตรฐาน	75.96

จากข้อร้องทุกข์/ร้องเรียนที่ได้รับ 1,315 เรื่อง นั้น ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงานได้ติดตามการแก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ฯ จากหน่วยงานในสังกัด พบว่า ได้ดำเนินการจนได้ข้อยุติ จำนวน 1,230 เรื่อง และอยู่ระหว่างดำเนินการ 85 เรื่อง (ข้อมูล ณ วันที่ 9 ตุลาคม 2552) เนื่องจากทั้ง 85 เรื่อง เป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการตามกระบวนการของระเบียบ ข้อกฎหมาย และมีผู้เกี่ยวข้องทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ที่ต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือสอบสวนในทางลับซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินการจนกว่าจะได้ข้อยุติและตกลงกันได้ ทั้งนี้จะได้เร่งติดตามความคืบหน้าในการแก้ไขปัญหาต่อไป

นอกจากนี้ ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงานยังรับเรื่องร้องทุกข์ผ่านช่องทางโทรศัพท์อีกเป็นจำนวน 1,526 เรื่อง (ข้อมูลระหว่างวันที่ 19 มกราคม - 30 กันยายน 2552) ซึ่งเจ้าหน้าที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำและให้ความช่วยเหลือในเบื้องต้นแก่ประชาชนผู้ร้องทุกข์/ร้องเรียนทุกราย

ปัญหาอุปสรรค

- 1) ข้อมูลเรื่องที่ร้องเรียนไม่ชัดเจนเพียงพอ หรือปิดบังข้อเท็จจริงบางอย่าง ทำให้ต้องใช้โทรศัพท์ (ถ้ามีหมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ) สอบถามข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ทำให้การวินิจฉัยสรุปประเด็นปัญหา เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้แก้ไขปัญหาล่าช้าได้
- 2) การติดต่อกับผู้ร้องทาง e-mail ไม่มีการตอบสนองกลับในทันที หรือเป็น e-mail ที่ไม่สามารถติดต่อกลับได้ ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่ทราบว่าผู้ร้องได้รับทราบข้อมูลความคืบหน้าของการแก้ไขปัญหหรือไม่อย่างไร

เงื่อนไขความสำเร็จ

- 1) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีควรปรับปรุงระบบการดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ที่เป็นระบบกลาง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเข้าไปดูเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนดังกล่าวได้
- 2) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนของแต่ละส่วนราชการจะได้รับการกำหนด User Name และ Password ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ/หน่วยงาน ผู้ประสานงานเรื่องร้องทุกข์ (ปสง.) และผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานการแก้ไขปัญหาละเอียดเรื่องร้องทุกข์ (ปก.) เพื่อใช้งานระบบฯ ผ่าน Web Portal
- 3) การให้ความร่วมมือของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีในการแก้ไขปัญหาร้องทุกข์/ร้องเรียนของประชาชนในการตรวจสอบเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนที่อยู่ระหว่างดำเนินการ
- 4) ปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มอบอำนาจให้หัวหน้ากลุ่มภารกิจ มีอำนาจหน้าที่สั่งการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง ทำให้การดำเนินการแก้ไขปัญหาร้องเรียนทางเอกสาร/หนังสือรวดเร็วขึ้น

8. อาสาสมัครแรงงาน

อาสาสมัครแรงงาน คือผู้ที่สมัครใจทำงานให้กับกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดสันติสุขด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงานด้านแรงงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ ในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน หรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่ โดยกระทรวงแรงงานมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ ดังนี้

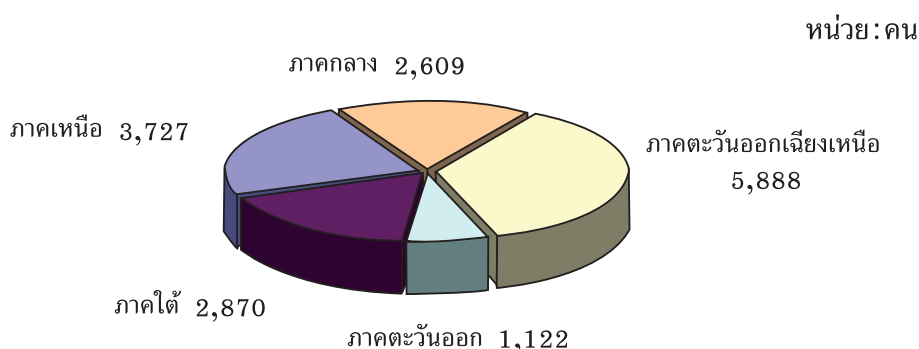
- 1) เพื่อประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่
- 2) เพื่อทำหน้าที่สร้างความรู้ ความเข้าใจในสาระความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เบื้องต้นตามกฎหมายแรงงานให้แก่คนหางาน ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งประชาชนในพื้นที่เพื่อป้องกันการหลอกลวงเกี่ยวกับการหางานและการใช้แรงงาน
- 3) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานเบื้องต้นระหว่างคนหางาน ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนประชาชนในพื้นที่กรณีเกิดปัญหาการหลอกลวงหรือปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงาน

4) เพื่อทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและความเคลื่อนไหวด้านแรงงานเบื้องต้น และส่งข้อมูลให้กระทรวงแรงงานเพื่อดำเนินการต่อไป

ผลการดำเนินงาน

ปัจจุบันมีอาสาสมัครแรงงานทั่วประเทศ จำนวน 16,216 คน จำแนกเป็นภาคเหนือจำนวน 3,727 คน ภาคกลาง จำนวน 2,609 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5,888 คน ภาคตะวันออกจำนวน 1,122 คน และภาคใต้ จำนวน 2,870 คน

แผนภูมิแสดงจำนวนอาสาสมัครแรงงานจำแนกรายภาค



แนวทางการดำเนินงานและผลการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงานที่สำนักงานแรงงานจังหวัดต้องดำเนินการ มี 5 กิจกรรมคือ

เป้าหมายการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552	ผลการดำเนินงาน
1. ทบทวนการดำเนินงานเชิงบูรณาการ (เป้าหมาย 1 ครั้ง/ จังหวัด)	308 ครั้ง
2. ประสานเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้รับการอบรมความรู้ความเข้าใจในภารกิจของกระทรวงแรงงาน (เป้าหมาย 1 ครั้ง/จังหวัด)	634 ครั้ง
3. ทบทวนข้อมูลประวัติทะเบียนประวัติอาสาสมัครแรงงานในทำเนียบให้เป็นปัจจุบัน (เป้าหมาย 1 ชุด/ จังหวัด)	160 ชุด
4. ประชุมคณะกรรมการผู้รับผิดชอบและคณะผู้ปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครแรงงานของจังหวัดอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง (เป้าหมาย 12 ครั้ง/ จังหวัด)	675 ครั้ง
5. ประสานเครือข่าย อบต. เพื่อจัดประชุมหรือเตรียมความพร้อมข้อมูลด้านแรงงานและกลุ่มเป้าหมายเพื่อหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการให้บริการประชาชน (รวม 375 อบต.)	2,285 อบต.

9. โครงการจ้างบัณฑิตอาสาสมัคร

โครงการจ้างบัณฑิตอาสาสมัคร ดำเนินการในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอยะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อจ้างบัณฑิตที่ว่างงานในพื้นที่มาทำหน้าที่เป็นบัณฑิตอาสาสมัครและเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานให้สนองต่อนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและของชาติ ตลอดจนภารกิจด้านความมั่นคงของจังหวัดชายแดนภาคใต้

2) เพื่อให้บัณฑิตอาสาสมัครเป็นผู้เสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานให้อาสาสมัครแรงงานในระดับพื้นที่อีกทั้งเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินงานให้แก่อาสาสมัครแรงงาน

3) เพื่อขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

4) เพื่อเสริมสร้างบัณฑิตอาสาสมัครให้มีจิตสำนึกรักความสามัคคี มีสำนึกการให้และการเสียสละเพื่อชุมชน

5) เพื่อเป็นสื่อกลางและช่องทางการสื่อสารระหว่างรัฐบาลและประชาชนในพื้นที่

6) เพื่อให้บัณฑิตอาสาสมัครมีส่วนช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับพื้นที่

โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือบัณฑิตผู้ว่างงาน และผู้ที่ประสงค์จะเป็นบัณฑิตอาสาสมัครในเขตพื้นที่ รวมทั้งสิ้น 294 คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ได้มีการจ้างบัณฑิตอาสาสมัครครบทั้ง 294 คน ตามรายละเอียดดังนี้

• จังหวัดปัตตานี	จำนวน 115 คน
• จังหวัดยะลา	จำนวน 58 คน
• จังหวัดนราธิวาส	จำนวน 77 คน
• จังหวัดสงขลา	จำนวน 40 คน
• บัณฑิตประจำสำนักงานแรงงานจังหวัด	จำนวน 4 คน

10. การติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยกลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักตรวจและประเมินผล ได้ดำเนินการติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานรวมถึงการประสานงานด้านการข่าวและความมั่นคง เพื่อรองรับสถานการณ์ต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) การติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน ได้แก่ ปัญหาข้อพิพาทแรงงาน/ขัดแย้งด้านแรงงาน ปัญหาการชุมนุมประท้วง การปิดถนนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ปัญหาแรงงานชุมนุมที่บริเวณท่าเทียบเรือและสถานที่ราชการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยการรวบรวม ตรวจสอบและติดตามเฝ้าระวังความเคลื่อนไหวของกลุ่มผู้ใช้แรงงานทั้งภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานที่อาจมีการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจของกระทรวงแรงงาน จำนวน 75 ครั้ง

2) การประสานงานด้านการข่าวและความมั่นคง โดยการจัดการและประชุมร่วมด้านการข่าวกับหน่วยงานด้านการข่าวและความมั่นคง พร้อมทั้งรายงานสรุปสถานการณ์ด้านการข่าวตามระยะเวลา และเป็นผู้แทนกระทรวงร่วมประชุมและวางแผนงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านความมั่นคง และการระดมสรรพกำลังเพื่อป้องกันประเทศ

3) การรักษาความปลอดภัยตามมาตรการรักษาความปลอดภัยกระทรวงแรงงาน โดยการติดต่อประสานงานจัดประชุมร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงเพื่อประสานการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรการรักษาความปลอดภัยกระทรวงแรงงาน

11. การติดตามผลและรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล ได้ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ เพื่อจัดทำรายงานผลในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เสนอต่อผู้บริหาร หน่วยงาน/องค์กรด้านแรงงาน รวมถึงประชาชนทั่วไป โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

1) การรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล/นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ในรูปแบบของรายงานผล การจัดทำเป็นรูปเล่ม เพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานภายใต้มาตรการ 3 ลด 3 เพิ่ม ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายไพฑูรย์ แก้วทอง) รวมถึงการจัดส่งผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล (รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี : นายสาทิตย์ วงศ์หนองเตย เป็นประธาน) เพื่อรวบรวมเป็นภาพรวมของรัฐบาล

2) รายงานผลการดำเนินงานประจำปีของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยจัดทำเป็นเอกสารเผยแพร่ คือ หนังสือรายงานประจำปี 2551 กระทรวงแรงงาน จำนวน 2,000 เล่ม และหนังสือรายงานประจำปี 2551 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 800 เล่ม ซึ่งเป็นการรวบรวมผลการดำเนินการตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ รวมถึงผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงานด้วย

3) ดำเนินโครงการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์แรงงานประจำพื้นที่ เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานศูนย์แรงงานประจำพื้นที่ในพื้นที่เป้าหมาย ใน 4 ด้าน คือ ด้านประสิทธิผล ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านประสิทธิภาพ และด้านการพัฒนาบุคลากร รวมถึงเป็นการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์แรงงาน วิธีการดำเนินงานของแต่ละพื้นที่ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของแต่ละพื้นที่ และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของศูนย์แรงงานประจำพื้นที่ในระยะต่อไป ซึ่งปรากฏรายละเอียดการประเมินฯ ในเบื้องต้น ดังนี้

ในการสำรวจข้อมูลได้ดำเนินการระหว่างวันที่ 12 พฤษภาคม - 17 มิถุนายน 2552 ในพื้นที่เป้าหมาย 12 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ ระนอง สุราษฎร์ธานี ลำปาง แพร่ พิชณุโลก หนองบัวลำภู

นครราชสีมา ศรีสะเกษ นครนายก ปราจีนบุรีและ ภูเก็ต โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มเป้าหมาย 6 กลุ่ม รวมทั้งสิ้นจำนวน 516 คน จำแนกเป็น แรงงานจังหวัด (12 คน) เจ้าหน้าที่ประสานศูนย์แรงงานประจำพื้นที่ (12 คน) ผู้ดูแลศูนย์แรงงานประจำพื้นที่ (42 คน) ประชาชนที่มาใช้บริการ ณ ศูนย์แรงงานประจำพื้นที่ (360 คน) หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน (44 คน) และเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบงานอาสาสมัครแรงงาน (44 คน)

ผลการประเมินเบื้องต้น สรุปได้ดังนี้

1. กระทรวงแรงงานได้จัดสรรงบประมาณให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเพื่อดำเนินการโครงการเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ใน 25 จังหวัดนำร่อง วงเงินที่จัดสรรจังหวัดละ 125,000 บาท ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ ราชบุรี สุพรรณบุรี นครนายก ปราจีนบุรี ชลบุรี ตราด ระนอง ประจวบคีรีขันธ์ กระบี่ นครศรีธรรมราช สตูล ภูเก็ต สุราษฎร์ธานี เชียงใหม่ แพร่ น่าน พะเยา พิษณุโลก ลำปาง กาฬสินธุ์ นครราชสีมา มุกดาหาร ศรีสะเกษ และหนองบัวลำภู โดยดำเนินการใน 2 กิจกรรม คือ (1) การจัดการอบรมให้ความรู้ในเรื่องการประชาสัมพันธ์ (2) จัดทำศูนย์แรงงานประจำพื้นที่ โดยการจัดทำแผ่นป้ายประชาสัมพันธ์งานภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน พร้อมตู้รับเรื่องราวร้องทุกข์ด้านแรงงาน

2. จากการสำรวจข้อมูลในพื้นที่ 12 จังหวัด พบว่า

2.1 ลักษณะของศูนย์แรงงานประจำพื้นที่ เป็นลักษณะการจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านแรงงาน และนำไปติดตั้งตามสถานที่ต่างๆ เช่น ที่ว่าการอำเภอ ห้างสรรพสินค้า องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านแกนนำอาสาสมัคร เป็นต้น ไม่ได้เป็นลักษณะของการจัดตั้งเป็นศูนย์ที่ทำการโดยทั่วไป ไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ มีเพียงผู้รับผิดชอบในการเปลี่ยนข้อมูลการให้บริการเท่านั้น รูปแบบของป้ายมีความหลากหลาย ทั้งชื่อของป้ายประชาสัมพันธ์ อุปกรณ์ที่จัดทำและขนาด จึงทำให้ค่าใช้จ่ายในการจัดทำป้ายของแต่ละจังหวัดไม่เท่ากัน และบางจังหวัดอาสาสมัครแรงงานเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการจัดทำป้ายเอง

2.2 การติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์ (หรือที่ตั้งของศูนย์ฯ) 36 แห่ง ส่วนใหญ่ติดตั้งอยู่ ณ ที่ทำการหน่วยงานของรัฐ (17 แห่ง) เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล ที่ว่าการอำเภอ สำนักงานเทศบาล รองลงมาตั้งอยู่ที่บ้านแกนนำอาสาสมัครและบ้านอาสาสมัคร (8 แห่ง) ส่วนที่เหลือตั้งอยู่ที่ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ร้านค้าชุมชน ห้างสรรพสินค้า และศาลาประชาคม และจากการสังเกตการณ์พบว่าประชาชนส่วนใหญ่ที่มาติดต่อส่วนราชการจะให้ความสำคัญเฉพาะภารกิจที่มาติดต่อ ไม่ได้สนใจป้ายประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านแรงงาน ถึงแม้ว่าป้ายดังกล่าวจะติดตั้งในที่สะดุดตาหรือต้องเดินผ่านก็ตาม

2.3 ข้อมูลแสดงบนแผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่จะเป็นข้อมูลของผู้รับผิดชอบศูนย์ฯ (อาสาสมัครแรงงาน) ภารกิจและการติดต่อหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ข้อมูลอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ข่าวสารตลาดแรงงาน ข่าวตำแหน่งงานว่าง คำแนะนำการสมัครงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานด้านต่างๆ ข่าวประกันสังคม วารสารแรงงาน เป็นต้น แต่จากการสัมภาษณ์ประชาชนผู้มารับบริการส่วนใหญ่พบว่าข้อมูลด้านแรงงานที่ต้องการมากที่สุด คือ การฝึกอบรม และตำแหน่งงานว่าง ตามลำดับ

2.4 การบริหารจัดการศูนย์แรงงานประจำพื้นที่

2.4.1 สำนักงานแรงงานจังหวัดได้ดำเนินการ ดังนี้

- มอบหมายข้าราชการ 1 คน ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานศูนย์แรงงานประจำพื้นที่ รับผิดชอบการดำเนินการกิจศูนย์แรงงานประจำพื้นที่ เช่น การประสานงานกับผู้ดูแลศูนย์ฯ และหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเรื่องข้อมูลประชาสัมพันธ์ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

- จัดประชุมอาสาสมัคร เพื่อร่วมพิจารณาคัดเลือกสถานที่จัดตั้งศูนย์ฯ และผู้ดูแลศูนย์ฯ ในแต่ละอำเภอตามความพร้อมและเหมาะสมของพื้นที่ โดยไม่มีคู่มือการดำเนินงานหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนจากส่วนกลาง

- การติดตามผลการดำเนินงานศูนย์ฯ มีเพียงการเปลี่ยนข้อมูลให้บริการ บางศูนย์ฯ มีการเปลี่ยนแปลงทุกเดือน บางศูนย์ฯ 2 - 3 เดือนครั้ง ส่วนการรายงานผลจำนวนผู้มาใช้บริการ หรือผลกระทบจากการจัดตั้งศูนย์ฯ ยังไม่มีข้อมูลบันทึกเป็นหลักฐาน และไม่มี ความชัดเจนว่าระหว่างเจ้าหน้าที่ประสานฯ กับผู้ดูแลศูนย์ฯ ผู้ใดควรรับผิดชอบการติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์ฯ และควรดำเนินการอย่างไร

2.4.2 บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลศูนย์ฯ พบว่าส่วนใหญ่เป็นแกนนำอาสาสมัคร แต่บางจังหวัด ผู้ดูแลศูนย์ฯ เป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด และในบางจังหวัด มีผู้ดูแลศูนย์ฯ เป็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยราชการที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ตั้งอยู่ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากสำนักงานแรงงานจังหวัดได้มีหนังสือขอความร่วมมือใช้สถานที่ติดตั้งป้าย และผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ดูแลจากวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งศูนย์ฯ เพื่อการให้บริการของกระทรวงแรงงานสามารถลงสู่พื้นที่อย่างทั่วถึง โดยผ่านกลไกของอาสาสมัครแรงงาน

2.4.3 การจัดสรรงบประมาณ ในวงเงิน 125,000 บาท เท่ากันทุกจังหวัด เพื่อดำเนินโครงการเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน ทำให้การจัดทำศูนย์แรงงานประจำพื้นที่ หรือจัดทำฝ่ายประชาสัมพันธ์ของบางจังหวัด เช่น จังหวัดนครราชสีมา มีจำนวนอำเภอมากถึง 32 อำเภอ ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด (อำเภอละ 1 ศูนย์) รวมทั้งมีอาสาสมัครแรงงานจำนวนมากถึง 477 คน งบประมาณดังกล่าวจึงดำเนินการได้เฉพาะการฝึกอบรมเท่านั้น

4) การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานต่างๆ นำเสนอผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน เพื่อกำกับติดตาม เปรียบเทียบผลการดำเนินงานและการเบิกจ่ายเงินเป็นประจำทุกเดือน ได้แก่ รายงานผลตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกระทรวง/กลุ่มภารกิจ/ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงิน (เขียว เหลือง แดง) ของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

12. การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาระบาดของไข้หวัดใหญ่ สายพันธุ์ใหม่ชนิดเอ (เอช 1 เอ็น 1) พ.ศ. 2552 กระทรวงแรงงาน

ในปี พ.ศ. 2552 ได้เกิดการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ สายพันธุ์ใหม่ชนิดเอ (เอช 1 เอ็น 1) หรือไข้หวัดใหญ่ 2009 ในประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาระบาดของไข้หวัดใหญ่ฯ กระทรวงแรงงาน จึงได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม จำนวน 47 โครงการ/กิจกรรม มีเป้าหมายเข้าไปให้ความรู้ อบรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เรื่องไข้หวัดใหญ่ 2009 ในโรงงาน/สถานประกอบการ 31,967 แห่ง ประชาชนทั่วไป จำนวน 260,045 คน งบประมาณ 1.53 ล้านบาท

ผลการดำเนินงาน

ดำเนินการเข้าไปให้ความรู้ รมรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เรื่องไข้หวัดใหญ่ 2009 ในโรงงาน/สถานประกอบการ 10,529 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 32.9 ของเป้าหมาย ประชาชนทั่วไป จำนวน 262,951 คน คิดเป็นร้อยละ 101.1 ของเป้าหมาย



สถานการณ์	โครงการ/ กิจกรรม (จำนวน)	เป้าหมาย			ผลงาน	
		สถาน ประกอบ กิจการ (แห่ง)	ประชาชน (คน)	งบประมาณ (บาท)	สถาน ประกอบ กิจการ (แห่ง)	ประชาชน (คน)
รวม (คิดเป็นร้อยละ(ต่อแผน))	47	31,967	260,045	1,528,620	10,529 (32.9)	262,951 (101.1)
สถานการณ์ A : มีผู้ป่วยที่ติดเชื้อ จากต่างประเทศและเดินทางเข้า มาในประเทศไทย	25	104	123,627	550,000	104	163,350
สถานการณ์ B: มีการแพร่ระบาด ในประเทศในวงจำกัด	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

13. โครงการประชุมคณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยการปฏิบัติให้เป็นไปตามปฏิญญาว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าว

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ได้ดำเนินโครงการประชุมคณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยการปฏิบัติให้เป็นไปตามปฏิญญาว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) เพื่อแสวงหาแนวทางการบรรลุวัตถุประสงค์ของปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว และดำเนินการเพื่อการพัฒนากลไกของอาเซียนเพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของ

แรงงานต่างด้าว และเสนอรายงานการประชุมต่อที่ประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสอาเซียนด้านแรงงาน (SLOM) โดยมีสำนักเลขาธิการอาเซียนทำหน้าที่เลขานุการของคณะกรรมการฯ

2) เพื่อเปิดโอกาสให้ประเทศสมาชิกอาเซียนได้มีรูปแบบการประชุมแบบการอภิปราย เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระดับทวิภาคีและระดับภูมิภาคและช่วยเหลือในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานต่างด้าว และแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีของภูมิภาคอาเซียนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว

ผลการดำเนินงาน

มีการประชุมคณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยการปฏิบัติให้เป็นไปตามปฏิญญาว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว และการประชุมที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 30 มีนาคม - 1 เมษายน 2552 ณ โรงแรมรอยัลลอคคิด เซอร่าตัน กรุงเทพฯ

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 30-31 กรกฎาคม 2552 ณ โรงแรมเซอร่าตัน แกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ

ครั้งที่ 3 ระหว่างวันที่ 28-30 กันยายน 2552 ณ โรงแรม เลอ เมอริเดียน เชียงราย รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย

การประชุมคณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยการปฏิบัติให้เป็นไปตามปฏิญญาว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว และการประชุมที่เกี่ยวข้อง ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ โดยการแสวงหาแนวทางเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว มีการดำเนินการเพื่อการพัฒนากลไกของอาเซียนเพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว และเสนอรายงานการประชุมต่อที่ประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสอาเซียนด้านแรงงาน (SLOM) มีการเปิดโอกาสให้ประเทศสมาชิกอาเซียนได้มีรูปแบบการประชุมแบบการอภิปราย เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระดับทวิภาคีและระดับภูมิภาคและช่วยเหลือในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานต่างด้าว และแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีของภูมิภาคอาเซียนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว

14. การประชุมและเจรจาความร่วมมือระหว่างประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ได้ดำเนินการภารกิจในการประชุมและเจรจาความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานสร้างเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศให้บรรลุเป้าหมาย โดยการเข้าร่วมประชุมและเจรจาหารือกับองค์การระหว่างประเทศและประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี เพื่อแสวงหาความร่วมมือสร้างเครือข่าย สร้างความเข้าใจและการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ตลอดจนสร้างการยอมรับจากนานาประเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อแรงงานไทยทั้งทางตรงและทางอ้อม และภาพลักษณ์ของประเทศไทย นอกจากนี้ ผลจากการประชุมในระดับต่าง ๆ ทำให้ประเทศไทยทราบความเคลื่อนไหว แนวโน้มของปัญหา และระดับความสนใจต่อปัญหาแรงงานในสังคมโลก ทำให้สามารถนำไปกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุงงานในอนาคตต่อไปได้

ผลการดำเนินงาน

จำนวนการประชุมและเจรจาความร่วมมือระหว่างประเทศ 39 ครั้ง จากเป้าหมาย 27 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 144.44 โดยผลจากการเข้าร่วมประชุมและเจรจาความร่วมมือระหว่างประเทศดังกล่าว ได้รับผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คือ ได้สร้างความสัมพันธ์และเครือข่าย และดำเนินตามพันธกิจกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration : IMO) สมาคมอาเซียน (Association of Southeast Asian Nations : ASEAN) และกลุ่มความร่วมมือในกรอบพหุภาคีและทวิภาคี ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความเข้าใจซึ่งกันและกันในการดำเนินงานด้านแรงงานของประเทศต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศ ด้านแรงงานและประเทศไทย โดยกระทรวงแรงงาน ได้มีบทบาทในฐานะสมาชิกคณะประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไทยได้รับการคัดเลือกให้เป็นสมาชิกรอง (deputy member) ในคณะประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งตามวาระ คือ ระหว่างพฤศจิกายน 2551 - มิถุนายน 2554) ซึ่งเป็นบทบาทที่มีความสำคัญต่อกระทรวงแรงงานในเวทีระหว่างประเทศที่ได้วางแว่นมาตั้งแต่ปี 2545 (ไทยได้รับคัดเลือกครั้งสุดท้ายในตำแหน่งสมาชิกรอง ระหว่างปี 2542 - 2545) โดยการประชุมคณะประศาสน์การเป็นช่องทางหนึ่งที่ไทยสามารถผลักดันประเด็นสำคัญ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศทั้งภาครัฐบาล ภาคนายจ้าง และภาคลูกจ้าง ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ โดยผ่านวิธีการแสวงหาเครือข่ายและพันธมิตรในคณะประศาสน์การเพื่อสนับสนุนข้อเสนอ และเป็นการแสดงบทบาทในฐานะตัวแทนของกลุ่มประเทศอาเซียนทำให้ไทยมีโอกาสดำเนินงานที่โดดเด่นเพื่อเสริมบทบาทของประเทศในฐานะประธานอาเซียน

ปัญหาอุปสรรค

งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร จำนวน 8,143,000 บาท ไม่เพียงพอสำหรับการเข้าร่วมประชุมและเจรจาความร่วมมือระหว่างประเทศ เนื่องจากประเทศไทยได้รับการคัดเลือกให้เป็นสมาชิกรอง (deputy member) ในคณะประศาสน์การขององค์การแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานมีภารกิจต้องดำเนินการจัดส่งคณะผู้แทนประเทศไทย เข้าร่วมการประชุมปีละ 3 ครั้ง ประกอบด้วยการประชุมเต็มรูปแบบ (full session) ในเดือนพฤศจิกายน (2 สัปดาห์) เดือนมีนาคม (3 สัปดาห์) และการประชุมสรุปในวันสุดท้ายของการประชุมใหญ่ประจำปีในเดือนมิถุนายน ซึ่งเป็นภารกิจผูกพันตามวาระการดำรงตำแหน่ง คือ ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2551 - มิถุนายน 2554 ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคในการปรับแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นอย่างมาก โดยต้องทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณปีละหลายครั้ง ทั้งนี้ หากไม่ได้รับงบประมาณเพิ่มเติม อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการเจรจาความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน และหากประเทศไทย โดยกระทรวงแรงงาน ไม่สามารถส่งคณะผู้แทนไทยเข้าร่วมการประชุมตามพันธกิจดังกล่าว จะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและเกิดความเสียหายต่อกระทรวงแรงงานและประเทศไทยได้

ข้อเสนอแนะ

เห็นควรสนับสนุนงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบรายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่ายในการเจรจาและประชุมนานาชาติ ตามเหตุผลและความจำเป็นในเอกสารคำขอของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจากสถิติการใช้จ่ายเงินงบประมาณสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการเจรจาและประชุมนานาชาติ ตั้งแต่ปี 2549 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน เกินกว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรรทุกปี

15. การประสานการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ

1) การประสานดำเนินงานยุทธศาสตร์ต่างประเทศด้านแรงงาน เกี่ยวกับแผนงบประมาณเชิงบูรณาการตามโครงการสนับสนุนภารกิจต่างประเทศแบบบูรณาการ ตามโครงการเพิ่มศักยภาพด้านภาษาให้แก่แรงงานที่จะเดินทางไปทำงานและที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ

2) การส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ ช่วยเหลือติดตามเรื่องสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานไทย ได้แก่ การติดตามเงินคืนภาษี เงินค่าจ้าง การติดตามญาติ เงินชดเชยกรณีประสบอุบัติเหตุหรือเสียชีวิต เป็นต้น

3) การเดินทางไปต่างประเทศของผู้บริหารระดับสูง เพื่อรักษา ส่งเสริมและขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ ในปีงบประมาณ 2552 มีคณะผู้บริหารเดินทาง 13 ครั้ง 10 ประเทศ ได้แก่ ฮองกง-มาเก๊า รัสเซีย ญี่ปุ่น มาเลเซีย เยอรมนี บรูไน เกาหลีใต้ ฮ่องกง อิสราเอล และแคนาดา

16. การคุ้มครองสิทธิประโยชน์และรักษาตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

การดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ 11 ประเทศ 13 แห่ง ประกอบด้วย ชาอดิอาระเบีย (ริยาดและเจดดาห์) ญี่ปุ่น ฮองกง ใต้หวัน (ไทเปและเมืองเกาสง) สิงคโปร์ บรูไน มาเลเซีย อิสราเอล สวิตเซอร์แลนด์ (เจนีวา) เกาหลี และเยอรมนี ซึ่งในปีงบประมาณ 2552 มีแรงงานไทย 470,799 คน มีรายได้ส่งกลับประเทศ 46,454.07 ล้านบาท และสามารถติดตามช่วยเหลือเรียกร้องสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายให้กับแรงงานไทยเกี่ยวกับการติดตามเงินค่าจ้างค้างจ่าย เงินคืนภาษี เงินค่าทดแทนกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน หรือเสียชีวิต การเยี่ยมเยียนกรณีเจ็บป่วย/ติดคุก การติดตามญาติ การขอย้ายงาน และการขอเลิกสัญญาจ้างก่อนสิ้นสุดสัญญา โดยได้รับความร่วมมือจากอาสาสมัครแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น และสามารถติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานไทยได้เป็นจำนวนเงิน 467.04 ล้านบาท (ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2552) นอกจากนี้ สำนักงานแรงงานแต่ละแห่ง ยังมีการดำเนินโครงการต่างๆ ที่แตกต่างกันไป เพื่อช่วยเหลือพัฒนาศักยภาพของแรงงานไทยให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานมากขึ้น เช่น โครงการอบรมภาษาให้กับแรงงานไทย โครงการอบรมอาสาสมัครแรงงานไทย เป็นต้น

ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552








ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน




รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 โดยมีตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น 12 ตัวชี้วัด (รวมทั้งหมด 28 ตัวชี้วัดย่อย แต่เนื่องจากตัวชี้วัด สป.4 ร้อยละระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ สำนักงานสถิติเป็นผู้สำรวจ จึงไม่นำมา รวมด้วย ดังนั้น คงเหลือ 27 ตัวชี้วัดย่อย)









การประเมินของส่วนราชการประกอบด้วย มิติ 4 ด้าน น้ำหนักรวมร้อยละ 100 ดังนี้	
มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผล	มีน้ำหนักร้อยละ 45
มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	มีน้ำหนักร้อยละ 15
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	มีน้ำหนักร้อยละ 20
มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนองค์กร	มีน้ำหนักร้อยละ 20







โดยแบ่งตัวชี้วัดออกเป็นรายมิติทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

- มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผล ตัวชี้วัดจำนวน 15 ตัวชี้วัด
 - แผนปฏิบัติราชการกระทรวง (ตัวชี้วัดที่ 1) มี 9 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย
 - แผนปฏิบัติราชการกระทรวง (ตัวชี้วัดที่ 1.1) มี 8 ตัวชี้วัด
 - แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงที่มีเป้าหมายร่วมกันระหว่างกระทรวง (ตัวชี้วัดที่ 1.2) ไม่มีตัวชี้วัดของสำนักงานปลัดกระทรวง
 - การพัฒนาศูนย์บริการร่วมหรือเคาน์เตอร์บริการประชาชน (ตัวชี้วัดที่ 1.3) มี 1 ตัวชี้วัด
 - แผนปฏิบัติราชการกลุ่มภารกิจ (ตัวชี้วัดที่ 2) ไม่มีตัวชี้วัดของสำนักงานปลัดกระทรวง
 - แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวง (ตัวชี้วัดที่ 3) มี 6 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย
 - แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง (ตัวชี้วัดที่ 3.1) มี 5 ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดที่ 3.1.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4.1 และ 3.1.4.2)
 - เป้าหมายผลผลิตของส่วนราชการ (ตามเอกสารงบประมาณรายจ่าย) 1 ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดที่ 3.2)
 - มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มี 4 ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดที่ 4 - 7)
 - มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มี 5 ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดที่ 8 - 12) และตัวชี้วัดที่ 13 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนากฎหมายของส่วนราชการเป็นตัวชี้วัดบังคับของทุกส่วนราชการ แต่เนื่องจากไม่มีแผนพัฒนากฎหมายจึงไม่มีตัวชี้วัดนี้
 - มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนองค์กร (ตัวชี้วัดที่ 14) มี 4 ตัวชี้วัดย่อย

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			
			1	2	3	4	5	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	
มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิภาพ (น้ำหนัก : ร้อยละ 45)											
1. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน (น้ำหนัก : ร้อยละ 25)											
1.1 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน (น้ำหนัก : ร้อยละ 23)											
1.1.1 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการจัดหาและ/หรือพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานใน 7 อุตสาหกรรมที่สำคัญ	ร้อยละ	4.48	1	2	3	4	5	5		5.0000	0.2240
1.1.2 ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	ร้อยละ	2.56	65	67.5	70	72.5	75	69.92		2.9680	0.0760
1.1.3 ร้อยละของจำนวนผู้ขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการที่ว่างงานที่กลับเข้าสู่ระบบแรงงาน	ร้อยละ	1.92	37	38	39	40	42	48.37		5.0000	0.0960
1.1.4 อัตราการประสพอันตรายจากการทำงานต่อ 1,000 ราย	สัดส่วน	2.56	6.39	6.29	6.19	6.09	5.99	5.46		5.0000	0.1280
1.1.5 จำนวนสถานพยาบาลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นสถานพยาบาลในดวงใจ	สถานพยาบาล	3.8	30	35	40	45	50	50		5.0000	0.1900
1.1.6 จำนวนแรงงานที่ได้รับการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการตามกฎหมายประกันสังคม	ราย	2.56	9.0	9.15	9.30	9.45	9.60	9.29		2.9300	0.0750
1.1.7 ระดับความสำเร็จในการศึกษาระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	ระดับ	2.56	1	2	3	4	5	5		5.0000	0.1280

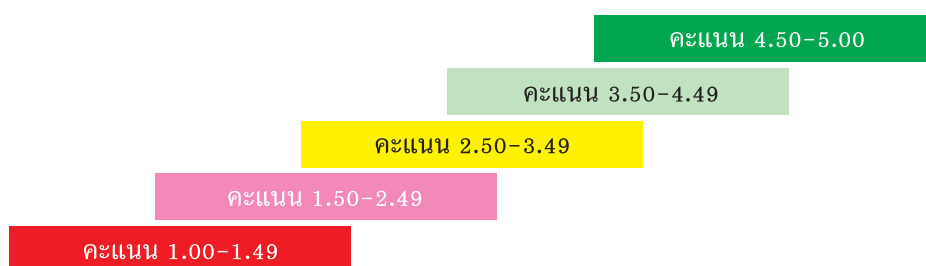
ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
1.1.8 ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศด้าน แรงงาน	ระดับ	2.56	1	2	3	4	5	5	 5.0000	0.1280
1.3 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์บริการร่วมหรือเคาน์เตอร์บริการประชาชน (น้ำหนัก : ร้อยละ 2)										
1.3 ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาศูนย์บริการร่วม หรือเคาน์เตอร์บริการ ประชาชน	ระดับ	2	1	2	3	4	5	5	 5.0000	0.100
3 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ/ภารกิจหลัก/เอกสาร งบประมาณรายจ่ายฯ ของส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 20)										
3.1 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ / ภารกิจหลัก (น้ำหนัก : ร้อยละ 15)										
3.1.1 จำนวนสัญญาจ้างที่ ผ่านการรับรองโดยสำนักงาน แรงงานในต่างประเทศ	ร้อยละ	3	72,775	73,275	73,775	74,775	75,775	45,260	 1.0000	0.0300
3.1.2 ระดับความสำเร็จ ของการศึกษาอาชีพและ โอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทน ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ ผู้สูงอายุ	ร้อยละ	1.5	1	2	3	4	5	4	 4.0000	0.0600
3.1.3 ร้อยละของ ความสำเร็จของการนำเสนอ รายงานสถานการณ์แรงงาน รายไตรมาสและประจำปี	ร้อยละ	3	20	40	60	80	100	5 ฉบับ	 5.0000	0.1500
3.1.4 ระดับความสำเร็จใน การขับเคลื่อนระบบการ ตรวจราชการเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติราชการ	ระดับ	7.5	1	2	3	4	5			
3.1.4.1 ร้อยละของ จำนวนข้อเสนอแนะจาก การตรวจราชการที่ได้รับ การตอบสนอง	ร้อยละ	3.75	70	75	80	85	90	95.02	 5.0000	0.1875


ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
3.1.4.2 ระดับ ความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผนการ ตรวจราชการแบบบูรณาการ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตาม นโยบายของรัฐบาล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2552	ร้อยละ	3.75	1	2	3	4	5	5	 5.0000	0.1875
3.2 ระดับความสำเร็จของของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำเร็จตามเป้าหมายผลผลิตของ สป. ตามเอกสาร งบประมาณรายจ่าย (น้ำหนัก : ร้อยละ 5)										
3.2 ระดับความสำเร็จของ ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของ ความสำเร็จตามเป้าหมาย ผลผลิตของ สป. (ตาม เอกสารงบประมาณรายจ่าย)	ระดับ	5	1	2	3	4	5	4.2242	 4.2242	0.2112
มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (น้ำหนัก : ร้อยละ 15)										
4. ร้อยละของระดับความ พึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ	5	65	70	75	80	85	85	 5.0000	0.2500
5. ระดับความสำเร็จในการ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้า มามีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นและร่วม ติดตามตรวจสอบผลการ ปฏิบัติราชการ	ระดับ	4	1	2	3	4	5	5	 5.0000	0.2000
6. ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการตาม มาตรการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต	ระดับ	3	1	2	3	4	5	5	 5.0000	0.1500
7. ระดับความสำเร็จในการ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของ ราชการ	ระดับ	3	1	2	3	4	5	5	 5.0000	0.1500
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (น้ำหนัก : ร้อยละ 20)										
8. ร้อยละของอัตราการ เบิกจ่ายเงินงบประมาณ รายจ่ายลงทุน	ร้อยละ	4	68	71	74	77	80	63.98	 1.0000	0.0400
9. ระดับความสำเร็จของ การตรวจสอบภายใน	ระดับ	4	1	2	3	4	5	5	 5.0000	0.2000

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
10. ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำต้นทุนต่อ หน่วยผลผลิต	ระดับ	4	1	2	3	4	5	5	 5.0000	0.2000
11. ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการตาม มาตรการประหยัดพลังงาน ของส่วนราชการ	ระดับ	4	1	2	3	4	5	ทุกระดับ	 3.9120	0.1565
12. ระดับความสำเร็จของ ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ในการรักษามาตรฐาน ระยะเวลาการให้บริการ	ระดับ	4	1	2	3	4	5	4.98	 4.9800	0.1992
มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร (น้ำหนัก : ร้อยละ 20)										
14 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) (น้ำหนัก : ร้อยละ 20)										
14.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กร (น้ำหนัก : ร้อยละ 12)										
14.1.1 ร้อยละของ จำนวนข้อที่ผ่านเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐในระดับที่ยอมรับได้ (วัดกระบวนการ)	ร้อยละ	8	60	70	80	90	100	5	 5.0000	0.4000
14.1.2 ระดับ ความสำเร็จของร้อยละ เฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการ บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ของผลลัพธ์ในการ ดำเนินการตามแผนพัฒนา องค์กร (วัดผลลัพธ์)	ระดับ	4	1	2	3	4	5	5	 5.0000	0.2000
14.2 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ของผลลัพธ์การดำเนินการ ของส่วนราชการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ (น้ำหนัก : ร้อยละ 4)										
14.2 ระดับความสำเร็จ ของร้อยละเฉลี่ยถ่วง น้ำหนักในการบรรลุ เป้าหมายความสำเร็จของ ผลลัพธ์การดำเนินการของ ส่วนราชการตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐในระดับที่ยอมรับได้ (หมวด 7)	ระดับ	4	1	2	3	4	5	5	 5.0000	0.2000

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			
			1	2	3	4	5	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	
14.3 ระดับความสำเร็จเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความครบถ้วน ของการประเมินองค์กรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 (น้ำหนัก : ร้อยละ 4)											
14.3 ระดับความสำเร็จ เฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความ ครบถ้วนของการประเมิน องค์กรเพื่อจัดทำ แผนพัฒนาองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553	ระดับ	4	1	2	3	4	5	5		5.0000	0.2000
น้ำหนักรวม		100	ค่าคะแนนที่ได้							4.5169	

เกณฑ์การให้คะแนนที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด (เทียบกับผลคะแนน)



จากผลการดำเนินงาน ปรากฏว่า มีตัวชี้วัดที่ยังมีผลคะแนนอยู่ระหว่าง 1.0000 - 1.4900 หรืออยู่ในเกณฑ์สี  จำนวน 2 ตัวชี้วัด จากการวิเคราะห์พบว่า

1) ตัวชี้วัดที่ 3.1.1 (สปร.ปร.) มีสัญญาจ้างงานที่ผ่านการรับรองโดยสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ เดือนกันยายน 2552 จำนวน 45,260 ฉบับ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 1 คะแนน (72,775 ฉบับ) อยู่ 27,515 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 37.81 สาเหตุที่มีผลการดำเนินงานต่ำเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่ง สปร.ปร. และ กพบ. ได้ทำหนังสืออุทธรณ์ไปยังสำนักงาน กพร. เพื่อขอปรับค่าเป้าหมายตัวชี้วัดลง แต่สำนักงาน กพร. และ ที่ปรึกษาบริษัททริสยังคงให้ใช้ค่าเป้าหมายเดิม และให้ยื่นอุทธรณ์หลังจากสิ้นสุดการดำเนินงานรอบ 12 เดือน (กันยายน 2552) ไปแล้ว

2) ตัวชี้วัดที่ 8 (สบก.คพ.) มีผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณงบลงทุน จำนวน 34,288,700.43 บาท (ค่าครุภัณฑ์ จำนวน 28,379,638.31 บาท ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง 5,909,062.12 บาท) คิดเป็นร้อยละ 63.98 ของวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร จำนวน 53,595,507.39 บาท (ค่าครุภัณฑ์ จำนวน 47,190,335 บาท ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง 6,405,172.39 บาท) มีผลการดำเนินงานต่ำกว่าเกณฑ์ 1.0000 คะแนน (ร้อยละ 68 ต้องเบิกจ่ายให้ได้ 36,444,945.03 บาท)



ກາດພນວກ

สถานที่ติดต่อ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี แขวง / เขต ดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400

เว็บไซต์ www.mol.go.th

หน่วยงาน	โทรศัพท์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.)	
สำนักบริหารกลาง (สบก.)	0 2232 1101-2
กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานสารบรรณ (ชส.)	0 2232 1150-7
กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและระบบงาน (พอ.)	0 2232 1385-6
กลุ่มงานคลังและพัสดุ (คพ.)	0 2232 1203-4
กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (ผป.)	0 2232 1298 , 0 2232 1338
กลุ่มงานกฎหมาย (กม.)	0 2232 1256-7
กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร (พบ.)	0 2232 1456-60
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทส.)	0 2232 1333-5
กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย (บค.)	0 2232 1331
กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ (ผส.)	0 2232 1405-6
กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ (พร.)	0 2232 1413
สำนักตรวจและประเมินผล (สตป.)	0 2232 1096
กลุ่มงานตรวจราชการ (ตร.)	0 2232 1231
กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล (วป.)	0 2232 1445-8
กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค (สภ.)	0 2232 1320-1
กลุ่มงานบูรณาการจัดความยากจน (บจ.)	0 2232 1167
ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน (ศบช.)	0 2232 1230, 0 2232 1162
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (สนศ.)	0 2232 1266-7
กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ (พย.)	0 2232 1286-9
กลุ่มแผนงานและงบประมาณ (ผง.)	0 2232 1291-3
สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (สปร.)	0 2232 1329
กลุ่มวิเทศสัมพันธ์ (วท.)	0 2232 1276-7
กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (ปร.)	0 2232 1238
กลุ่มงานเจรจาเขตการค้าเสรี (จส.)	0 2232 1243
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน (สศร.)	0 2232 1137-9
กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน (วร.)	0 2232 1418, 0 2232 1420
กลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค (ศภ.)	0 2232 1375
สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง (คจ.)	0 2232 1139 - 40

หน่วยงาน	โทรศัพท์
สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (สสร.)	0 2232 1262 - 3
ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน (สร.)	0 2232 1355
กลุ่มงานที่รายงานตรงปลัดกระทรวง	
กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง (ตสน.)	0 2232 1429
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พบ.)	0 2232 1360
สำนักผู้ประสานงานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา (ปคร.)	0 2232 1378
สำนักงานรัฐมนตรี (สร.)	0 2232 1059

ส่วนภูมิภาค

ภาคกลาง	
กาญจนบุรี	สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี ศาลากลางจังหวัดหลังใหม่ ชั้น 4 อ.เมือง จ.กาญจนบุรี 71000
ฉะเชิงเทรา	สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ศาลากลางจังหวัด ชั้น 1 อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา 24000
ลพบุรี	สำนักงานแรงงานจังหวัดลพบุรี ศาลากลางจังหวัดหลังเก่า อ.นารายณ์มหาราช อ.เมือง จ.ลพบุรี 15000
ชัยนาท	สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยนาท ศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน ชั้น 4 เลขที่ 294 หมู่ 6 อ.ชัยนาท-เขื่อนเจ้าพระยา ต.บ้านกล้วย อ.เมือง จ.ชัยนาท 17000
นครนายก	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครนายก ศาลากลางจังหวัดหลังใหม่ ชั้น 5 อ.สุวรรณศร อ.เมือง จ.นครนายก 26000
นครปฐม	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครปฐม ศาลากลางจังหวัด ชั้น 4 อ.ศูนย์ราชการ ต.ถนนขาด อ.เมือง จ.นครปฐม 73000
นนทบุรี	สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี ศาลากลางจังหวัด ชั้น 1 (อาคาร 5 ชั้น) อ.รัตนนิมิตร์ ต.บางกระสอ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000
ปทุมธานี	สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี ศาลากลางจังหวัด (หลังใหม่) เลขที่ 15/29 อ.ปทุมธานี-สามโคก ต.บางปรอก อ.เมือง จ.ปทุมธานี 12000
เพชรบุรี	สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบุรี เลขที่ 2/105-106 ต.ไร่ส้ม อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000
สระบุรี	สำนักงานแรงงานจังหวัดสระบุรี ศาลากลางจังหวัด อ.พิชัยณรงค์สงคราม อ.เมือง จ.สระบุรี 18000
สมุทรปราการ	สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ตึกศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขตพื้นที่ 8 เลขที่ 1636 หมู่ 4 อ.เทพารักษ์ ต.เทพารักษ์ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270
สมุทรสาคร	สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ศาลากลางจังหวัด (หลังใหม่) ชั้น 1 อ.เศรษฐกิจ 1 ต.มหาชัย อ.เมือง จ.สมุทรสาคร 74000
สมุทรสงคราม	สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม เลขที่ 2/21-22 อ.ทางเข้าเมือง ต.บางแก้ว อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม 75000
สิงห์บุรี	สำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี ศาลากลางจังหวัดอาคาร 1 (ชั้น 2) อ.สิงห์บุรี-บางพาน ต.บางมัญ อ.เมือง จ.สิงห์บุรี 16000
สุพรรณบุรี	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 อ.สุพรรณบุรี-ชัยนาท อ.เมือง จ.สุพรรณบุรี 72000
อ่างทอง	สำนักงานแรงงานจังหวัดอ่างทอง ศาลากลางจังหวัดหลังใหม่ ชั้น 2 อ.เมือง จ.อ่างทอง 14000 ประจวบคีรีขันธ์
ประจวบคีรีขันธ์	สำนักงานแรงงานจังหวัดศาลากลางจังหวัดหลังใหม่ ชั้น 4 อ.สละชีพ อ.เมือง จ.ประจวบคีรีขันธ์ 77000
ราชบุรี	สำนักงานแรงงานจังหวัดราชบุรี เลขที่ 65/253-254 อ.คาทธร ต.หน้าเมือง อ.เมือง จ.ราชบุรี 70000
พระนครศรีอยุธยา	สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ศาลากลางจังหวัด ชั้น 3 อ.สายเอเชีย
อยุธยา	อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา 13000

ภาคเหนือ	
กำแพงเพชร	สำนักงานแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ถ.กำแพงเพชร-สุโขทัย ต.หนองปลิง อ.เมือง จ.กำแพงเพชร 62000
เชียงราย	สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย อาคารศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน บ.ฝิ่งหมื่น ต.ริมกก อ.เมือง จ.เชียงราย 57100
เชียงใหม่	สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ศาลากลางจังหวัด ชั้น 1 ถ.โชตนา ต.ช้างเผือก อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50300
ตาก	สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก ศาลากลางจังหวัด ชั้น 1 ถ.พหลโยธิน อ.เมือง จ.ตาก 63000
นครสวรรค์	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ศาลากลางจังหวัด ชั้น 3 ถ.สวรรค์วิถี อ.เมือง จ.นครสวรรค์ 60000
น่าน	สำนักงานแรงงานจังหวัดน่าน เลขที่ 212/9 ถ.มหายศ ต.ในเวียง อ.เมือง จ.น่าน 55000
เพชรบูรณ์	สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 อ.เมือง จ.เพชรบูรณ์ 67000
แพร่	สำนักงานแรงงานจังหวัดแพร่ ศาลากลางจังหวัด ชั้น 4 ถ.ไชยบูรณ์ ต.ในเวียง อ.เมือง จ.แพร่ 54000
แม่ฮ่องสอน	สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน ศาลากลางจังหวัด ชั้น 1 ถ.ขุนลุมประพาส อ.เมือง จ.แม่ฮ่องสอน 58000
ลำปาง	สำนักงานแรงงานจังหวัดลำปาง ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ถ.ลำปาง-เด่นชัย อ.เมือง จ.ลำปาง 52000
ลำพูน	สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน อาคารศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน ชั้น 7 ม.10 ต.บ้านกลาง อ.เมือง จ.ลำพูน 51000
สุโขทัย	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุโขทัย ศาลากลางจังหวัด ชั้น 4 ถ.นิกรเกษม อ.เมือง จ.สุโขทัย 64000
พะเยา	สำนักงานแรงงานจังหวัดพะเยา ศาลากลางจังหวัดพะเยา (หลังเก่า) ชั้น 1 ถ.พหลโยธิน ต.บ้านต๋อม อ.เมือง จ.พะเยา 56000
พิจิตร	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ถ.พิจิตร-ตะพานหิน ต.ท่าหลวง อ.เมือง จ.พิจิตร 66000
พิษณุโลก	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิษณุโลก ศาลากลางจังหวัด ชั้น 3 ถ.วังจันทร์ อ.เมือง จ.พิษณุโลก 65000
อุตรดิตถ์	สำนักงานแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์ อาคารสำนักงาน รพช. (หลังเดิม) ชั้น 2 ศาลากลางจังหวัด ถ.ประชานิมิตร อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ 53000
อุทัยธานี	สำนักงานแรงงานจังหวัดอุทัยธานี ศาลากลางจังหวัด (หลังเก่า) ชั้น 2 ถ.ศรีอุทัย ต.อุทัยใหม่ อ.เมือง จ.อุทัยธานี 61000

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
กาฬสินธุ์	สำนักงานแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัด ชั้น 3 ถ.ศูนย์ราชการ อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์ 46000
ขอนแก่น	สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น ศาลากลางจังหวัด ชั้น 3 ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40000
ชัยภูมิ	สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิ ศาลากลางจังหวัดหลังใหม่ ชั้น 3 ถ.ทักษิณ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ชัยภูมิ 36000
นครพนม	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม ศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน ชั้น 4 เลขที่ 35/12 ถ.กลางเมือง อ.เมือง จ.นครพนม 48000
นครราชสีมา	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครราชสีมา เลขที่ 567/6-7 ถ.พิบูลละเอียด ต.หนองไผ่ล้อม อ.เมือง จ.นครราชสีมา
สุรินทร์	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์ เลขที่ 499/1-2 ถ.อินสาร ต.ในเมือง อ.เมือง จ.สุรินทร์ 32000
หนองคาย	สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ถ.มิตรภาพ อ.เมือง จ.หนองคาย 43000
หนองบัวลำภู	สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ถ.หนองบัวลำภู-เลย ต.ลำภู อ.เมือง จ.หนองบัวลำภู 39000
อำนาจเจริญ	สำนักงานแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ถ.ชยางกูร ต.โนนหนามแท่ง อ.เมือง จ.อำนาจเจริญ 37000
อุดรธานี	สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี ศาลากลางจังหวัด ชั้น 5 ถ.อธิปัตย์ ต.หมากแข้ง อ.เมือง จ.อุดรธานี 41000
บุรีรัมย์	สำนักงานแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์ เลขที่ 433/8-9 ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ 31000
มหาสารคาม	สำนักงานแรงงานจังหวัดมหาสารคาม อาคารศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน ถ.สารคาม-บรบือ ต.แก่งเลิงจาน อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000
มุกดาหาร	สำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ถ.วิจิตรการ อ.เมือง จ.มุกดาหาร 49000

เลย	สำนักงานแรงงานจังหวัดเลย ศาลากลางจังหวัด (หลังเก่า) ชั้น 2 ถ.มะลิวรรณ ต.กุดป่อง อ.เมือง จ.เลย 42000
สกลนคร	สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร ศาลากลางจังหวัด ชั้น 1 ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมือง จ.สกลนคร 47000
อุบลราชธานี	สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี 436/1-2 ถ.สุริยาตร์ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี 34000
ยโสธร	สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร ศาลากลางจังหวัด ชั้น 4 ถ.แจ้งสนิท ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ยโสธร 35000
ร้อยเอ็ด	สำนักงานแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด ศาลากลางจังหวัด ชั้น 1 ถ.เทวภิบาล ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด 45000
ศรีสะเกษ	สำนักงานแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ถ.เทพา อ.เมือง จ.ศรีสะเกษ 33000

ภาคใต้

กระบี่	สำนักงานแรงงานจังหวัดกระบี่ อาคารศูนย์ราชการกระทรวงแรงงานจังหวัดกระบี่ ชั้น 4 ต.ไสไทย อ.เมือง จ.กระบี่ 81000
ชุมพร	สำนักงานแรงงานจังหวัดชุมพร ศาลากลางจังหวัด (หลังใหม่) ชั้น 3 ถ.อาภากร ต.นาชะอัง อ.เมือง จ.ชุมพร 86000
ตรัง	สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง ศาลากลางจังหวัด ชั้น 4 ถ.พระราม 6 อ.เมือง จ.ตรัง 92000
สงขลา	สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา ศาลากลางจังหวัดสงขลา (หลังเก่า) ชั้น 2 ถ.ราชดำเนิน อ.เมือง จ.สงขลา 9000
สตูล	สำนักงานแรงงานจังหวัดสตูล ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ถ.สตูลธานี ต.พื้มาน อ.เมือง จ.สตูล 91000
สุราษฎร์ธานี	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน ชั้น 4 เลขที่ 15 ม.1 ถ.สุราษฎร์-นาสาร ต.ขุนทะเล อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี 84100
นครศรีธรรมราช	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ถ.ราชดำเนิน อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช 80000
นราธิวาส	สำนักงานแรงงานจังหวัดนราธิวาส ศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน ชั้น 4 ต.ลำภู อ.เมือง จ.นราธิวาส 96000
ปัตตานี	สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี ศาลากลางจังหวัด ชั้น 1 ถ.เดชา อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000
พังงา	สำนักงานแรงงานจังหวัดพังงา เลขที่ 9/5-6 ถ.เทศบาลบำรุง ต.ท้ายช้าง อ.เมือง จ.พังงา 82000
ภูเก็ต	สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต ศาลากลางจังหวัด ถ.นริศร อ.เมือง จ.ภูเก็ต 83000
ยะลา	สำนักงานแรงงานจังหวัดยะลา ศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน ชั้น 4 ถ.สุขยางค์ ต.สะเตง อ.เมือง จ.ยะลา 95000
ระนอง	สำนักงานแรงงานจังหวัดระนอง เลขที่ 291/35 ถ.เพชรเกษม ต.บางนอน อ.เมือง จ.ระนอง 85000
พัทลุง	สำนักงานแรงงานจังหวัดพัทลุง ศาลากลางจังหวัด ชั้น 3 ถ.ราเมศวร์ ต.คูหาสวรรค์ อ.เมือง จ.พัทลุง 93000

ภาคตะวันออก

จันทบุรี	สำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี ศูนย์ราชการกระทรวงแรงงาน ชั้น 4 1212/21 ถ.ท่าแฉลบ ต.ตลาด อ.เมือง จ.จันทบุรี 22000
ปราจีนบุรี	สำนักงานแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ต.ไม้เค็ด อ.เมือง จ.ปราจีนบุรี 25230
ตราด	สำนักงานแรงงานจังหวัดตราด ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ต.บางพระ ถ.ราษฎร์นิยม อ.เมือง จ.ตราด 23000
ระยอง	สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง ศูนย์ราชการจังหวัดระยอง ชั้น 2 ถ.สุขุมวิท ต.เนินพระ อ.เมือง จ.ระยอง 21150
สระแก้ว	สำนักงานแรงงานจังหวัดสระแก้ว ศาลากลางจังหวัด ชั้น 2 ต.ท่าเกษม ถ.สุวรรณศรี อ.เมือง จ.สระแก้ว 27000
ชลบุรี	สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี ศาลากลางจังหวัด ถ.มนตเสวี อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000

สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ

ซาอุดีอาระเบีย (ริยาด)	สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย (ริยาด) Office of Labour Affairs Royal Thai Embassy P.O Box 94370, Riyadh 11693 Saudi Arabia
ซาอุดีอาระเบีย (เจดดาห์)	สำนักงานแรงงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย (เจดดาห์) Office of Labour Affairs, Royal Thai Consulate-General 2 safwan Ibn Wahb St. 92, Sharafia Dist 3 P.O.Box 2224, Jeddah 21451, Saudi Arabia
ญี่ปุ่น	สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น Office of Labour Affairs Royal Thai Embassy ANNEX BLDG.2nd FL 3-14-6 KAMIOSAKI, SHINAGWA-KU, TOKYO 141-0021, JAPAN
มาเลเซีย	สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย Office of Labour Affairs Royal Thai Embassy 206 Jalan Ampang 50450 Kuala Lumpur
สิงคโปร์	สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ Office of Labour Affairs Royal Thai Embassy 180 Cecil St, Bangkok Bank Building # 04-01 Singapore 069546
ฮ่องกง	สำนักงานแรงงาน ณ เมืองฮ่องกง Royal Thai Consulate General (Labour Section) 22/F, ROOM 2202 Bangkok Bank Building 18 Bonham Strand West Road Sheung Wan, Hongkong
ไต้หวัน (ไทเป)	สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) (ไทเป) Thailand Trade and Economic Trade Office, Labour Affairs Division 10th FL., 151 Hsin-yi Rd.,Section 3 Taipei, 10658, Taiwan
ไต้หวัน (เกาสง)	สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ 2) สาขาเมืองเกาสง Thailand Trade and Economic Office Division, Kaohsiung 14 F-4,80 Mintzu Rd. 1 Kaohsiung 807, Taiwan R.O.C
ณ กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล	ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเทลอาวีฟ ประเทศอิสราเอล Mercazim Building 2001,1 Abba Eban St., Herzliya Pituach 46120
นครเจนีวา ประเทศ สวิตเซอร์แลนด์	ฝ่ายแรงงานประจำคณะทูตถาวร ประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ Permanent Mission of Thailand to The United Nations Office 5 rue Gustave-Moynier, 1202 Geneva
บรูไน	สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน Office of Labour Affairs Royal Thai Embassy No.2 Simpang 682 Jalan Tutong Kampong Bunut Bf 1320 Bandar Seri Begawan Brunei
สหพันธ์ สาธารณรัฐ เยอรมนี	ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี Labour Section, Royal Thai Embassy Lepsiusstrasse 64/66 12163 Berlin Federal Republic of Germany
สาธารณรัฐเกาหลี	ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี Royal Thai Embassy 683-133 Hannam-dong Youngsan-gu,seoul 140-892.,Republic of Korea

รายงานประจำปี 2552 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ที่ปรึกษา

นายสมชาย	ชุ่มรัตน์	ปลัดกระทรวงแรงงาน
นายสมเกียรติ	ฉายะศรีวงศ์	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นางจิราภรณ์	เกษรสุจริต	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นางจันทวรรณ	ทองสมบูรณ์	รองปลัดกระทรวงแรงงาน

คณะผู้จัดทำ

ดร.อำมร	เชาวลิต	ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล
นางวรรณิ	ศรีอุทัย	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
นางสาวบุษกร	จันทร์แจ่มศรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
นางสาวสุกัญญา	ถมยา	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นายพีระพงษ์	ยงประเดิม	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
นางอัญชลี	เรืองพงษ์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
นายไพโรศาล	คำหินกอง	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

สนับสนุนข้อมูลโดย

สำนักบริหารกลาง
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักตรวจและประเมินผล
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง
สำนักงานรัฐมนตรี

พิมพ์ที่ : โรงพิมพ์ หจก.บางกอกบล็อกล็อก 253, 255, 255/10-11 ถ.พะเนียง
แขวงวัดโสมนัส เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100
โทรศัพท์ 0-2281-0723 , 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