แผนแม่บทด้านแรงงาน

(พ.ศ. 2555-2559)

(รายงานฉบับสมบูรณ์)



กระทรวงแรงงาน

ISBN 978-616-555-049-9



“...เมื่อมีโอกาสและมีงานให้ทำ ก็ควรเต็มใจทำ โดยไม่จำเป็นต้องตั้งข้อแม้หรือเงื่อนไขอันใดไว้ให้เป็นเครื่องกีดขวาง ขอให้คิดกันเสียใหม่ว่า คนที่ทำงานได้จริงๆ นั้น ไม่ว่าจะจับงานสิ่งใด ย่อมทำได้เสมอ ถ้ายิ่งมีความเอาใจใส่ มีความขยัน มีความสังเกตจดจำดี ก็ยิ่งจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในงานที่ทำสูงขึ้น...”

พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร วันพุธที่ 8 กรกฎาคม 2530
ที่มา : www.ohmpps.go.th

แผนแม่บทด้านแรงงาน

(พ.ศ. 2555-2559)

(รายงานฉบับสมบูรณ์)



กระทรวงแรงงาน

ISBN 978-616-555-049-9

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) รายงานฉบับสมบูรณ์

ดูข้อมูลได้ที่ www.mol.go.th

ISBN 978-616-555-049-9

พิมพ์ครั้งที่ 1 สิงหาคม 2554

จำนวน 400 เล่ม

ผู้จัดพิมพ์เผยแพร่ กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน ถ.มิตรไมตรี แขวงดินแดง

เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400

โทร. 0-2232-1289, 0-2232-1300

โทรสาร. 0-2232-1290

E-mail sdc@mol.go.th

Website www.mol.go.th

ผู้พิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล๊อก

ถนนพะเนียง แขวงวัดโสมนัส เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100

โทร. 0-2281-2055, 0-2281-5089

โทรสาร. 0-2281-0723

คำนำ

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี 2555 – 2559 และ(ร่าง)แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ตลอดจนเป็นกรอบในการทำแผนปฏิบัติการรองรับที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

การจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานในครั้งนี้ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) และคณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555– 2559) ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ และผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการตามกระบวนการจัดทำแผนเริ่มตั้งแต่การจัดเก็บข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน การจัดเสวนาทางวิชาการ การสัมมนาระดมความคิดเห็น การประชุมและการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ และจัดทำแผนแม่บทฯ ฉบับนี้ และผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมโดยการทำประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ทั้งนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน หน่วยงานกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐอื่น ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคประชาชนทั่วประเทศ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะสู่การปรับปรุงแผนให้มีความสมบูรณ์และตอบสนองต่อทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง จึงกล่าวได้ว่า แผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) นี้ ได้จัดทำเป็น 2 เล่ม เป็นแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับสมบูรณ์ และแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับผู้บริหาร กระทรวงแรงงานขอขอบคุณกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วย ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคมที่ร่วมเป็นทั้งคณะกรรมการฯ และคณะทำงานฯ ในการสนับสนุนข้อมูล ข้อคิดเห็น ตลอดจนร่วมจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ฉบับนี้ และขอขอบคุณผู้บริหารกระทรวงแรงงานทุกท่านที่มีส่วนสนับสนุนให้การจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานฯ ฉบับนี้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานและการประสานการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการต่อประชาชนด้านแรงงาน ตลอดจนเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศต่อไป

(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

สารบัญ

		หน้า
บทที่ 1	**บทนำ**	
	1.1 หลักการและเหตุผล	1-1
	1.2 วัตถุประสงค์	1-2
	1.3 ขอบเขตการศึกษา	1-3
	1.4 กรอบระยะเวลาดำเนินการ	1-4
	1.5 วิธีการศึกษา	1-5
	1.6 ผลการดำเนินการ	1-9
บทที่ 2	**ทบทวนแผนและนโยบายต่าง ๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน**	
	2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550	2-1
	2.2 (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – 2559)	2-5
	2.3 นโยบายรัฐบาล	2-13
	2.4 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	2-15
	2.5 แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – 2564)	2-24
	2.6 แผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์แห่งชาติ	2-25
	2.7 แผนปฏิบัติการ “ประเทศไทยเข้มแข็ง ชนะยาเสพติดยั่งยืนฯ”	2-28
	2.8 พระราชบัญญัติและกฎหมายของกระทรวงแรงงานที่มีการปรับปรุงแก้ไข ในช่วงปี 2550 - 2554	2-31
บทที่ 3	**การประเมินผลปัจจัยและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง**	
	3.1 สถานการณ์เศรษฐกิจในช่วงปี 2550 – 2554	3-1
	3.2 สถานการณ์ตลาดแรงงาน	3-5
	3.3 แนวโน้มตลาดแรงงานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	3-18
	3.4 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN ECONOMIC COMMUNITY : AEC)	3-37
	3.5 มาตรฐานแรงงานไทย	3-40
	3.6 การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	3-41
	3.7 การขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ	3-46
	3.8 นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่สำคัญของต่างประเทศ	3-48
	3.9 สถานการณ์สังคมและการเมืองที่มีผลต่อแรงงาน	3-77
บทที่ 4	**สถานภาพองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ**	
	4.1 สถานภาพองค์กร	4-1
	4.2 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน	4-12
บทที่ 5	**ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน**	5-1

บทที่ 6 **การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน** 6-1

บทที่ 7 **แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)**

7.1 วิสัยทัศน์ 7-1

7.2 พันธกิจ 7-1

7.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ 7-1

7.4 แผนภาพความเชื่อมโยงแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) 7-22

7.5 แผนที่ยุทธศาสตร์ 7-24

7.6 รายละเอียดตัวชี้วัด 7-26

7.7 อธิบายวิธีกำหนดค่าตัวชี้วัด 7-28

บทที่ 8 **การบริหารจัดการแผนแม่บทด้านแรงงานสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล** 8-1

บรรณานุกรม

ภาคผนวก ก โครงการ/กิจกรรมภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์

ข สรุปผลการวิเคราะห์เชื่อมโยง (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 กับแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)

ค สรุปแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550 -2554

ง รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ประชาพิจารณ์ร่างแผนแม่บทฯ และภาพถ่าย

จ คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทฯ/คณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทฯ

สารบัญแผนภูมิ

		หน้า
แผนภูมิ 1.1	สรุปกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)	1-8
แผนภูมิ 1.2	กระบวนการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 – 2559)	1-12
แผนภูมิ 3.1	แสดงดัชนีเชื่อมั่นทางธุรกิจ ปี พ.ศ. 2550 - 2554	3-1
แผนภูมิ 3.2	แสดงเครื่องชี้การใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภคภาคเอกชน	3-2
แผนภูมิ 3.3	แสดงดัชนีมูลค่าสินค้าส่งออกและสินค้านำเข้า	3-3
แผนภูมิ 3.4	แสดงเครื่องชี้สถานการณ์ด้านแรงงาน	3-5
แผนภูมิ 3.5	เปรียบเทียบอัตราการว่างงาน พ.ศ. 2549 - 2554	3-6
แผนภูมิ 3.6	แสดงตำแหน่งงานว่างเปรียบเทียบกับผู้สมัครงานจำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2550 – 2552 (ภาพรวม)	3-7
แผนภูมิ 3.7	แสดงจำนวนแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศและรายได้ส่งกลับ พ.ศ. 2550 - 2553	3-9
แผนภูมิ 3.8	แสดงคนต่างด้าวทั่วราชอาณาจักร ปี 2553	3-10
แผนภูมิ 3.9	แสดงร้อยละของแรงงานนอกระบบที่จบการศึกษาในระดับต่างๆ ปี 2548 - 2553	3-11
แผนภูมิ 3.10	แสดงร้อยละของแรงงานนอกระบบที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมและนอกภาคเกษตรกรรม	3-12
แผนภูมิ 3.11	แสดงจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมดเปรียบเทียบกับ GDP พ.ศ. 2548 - 2553	3-12
แผนภูมิ 3.12	แสดงสัดส่วนของแรงงานผู้สูงอายุจำแนกตามการทำงานในและนอกระบบปี 2553	3-14
แผนภูมิ 3.13	แสดงการทำงานของผู้สูงอายุในแรงงานนอกระบบเปรียบเทียบในระบบจำแนกตามประเภทอาชีพ	3-14
แผนภูมิ 3.14	แสดงการเปรียบเทียบการคาดประมาณประชากรและประมาณการกำลังแรงงานระดับประเทศ พ.ศ. 2554-2573 (ข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์ระดับสูง)	3-21
แผนภูมิ 3.15	แสดงการเปรียบเทียบการคาดประมาณประชากรและประมาณการกำลังแรงงานระดับประเทศ พ.ศ. 2554-2573 (ข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์ระดับปานกลาง)	3-21
แผนภูมิ 3.16	แสดงการเปรียบเทียบประมาณการประชากรจำแนกตามกลุ่มอายุ และเพศ ปี 2554 – 2573 (ข้อสมมุติภาวะเจริญพันธุ์ปานกลาง)	3-22
แผนภูมิ 3.17	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการแรงงาน ในช่วงปี 2553 – 2557 ในภาคเกษตรกรรม : ภาคอุตสาหกรรม : ภาคบริการ	3-25
แผนภูมิ 3.18	ระดับความสามารถด้านต่างๆ ของพนักงานที่เป็นอยู่จริงและที่ผู้ประกอบการคาดหวังจำแนกตามกลุ่มฝีมือแรงงาน ปี 2550	3-28

แผนภูมิ 3.19	สัดส่วนผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษา : สามัญศึกษา	3-32
แผนภูมิ 3.20	แนวทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน	3-36
แผนภูมิ 4.1	โครงสร้างของกระทรวงแรงงาน	4-2
แผนภูมิ 4.2	สัดส่วนของสถานภาพบุคลากรปีงบประมาณ 2554 จำแนกตามหน่วยงาน	4-11
แผนภูมิ 8.1	แสดงวงจรการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงานฯ สู่การปฏิบัติ	8-3

สารบัญแผนภาพ

		หน้า
แผนภาพ 6.1	แสดงข้อมูลที่ใช้ประกอบการจัดทำ SWOT Analysis	6-9
แผนภาพ 6.2	ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ภาคแรงงานไทยและกระทรวง	6-25
แผนภาพ 6.3	แสดงข้อเสนอเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 - 2559	6-30
แผนภาพ 7.1	แสดงความสัมพันธ์วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)	7-23
แผนภาพ 7.2	แผนที่ยุทธศาสตร์แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)	7-25

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1.1	แสดงกรอบระยะเวลาดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)	1-4
ตาราง 3.1	แสดงสถิติจำนวนตำแหน่งงานว่าง จำนวนผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามระดับการศึกษา พ.ศ. 2550 - 2552	3-8
ตาราง 3.2	ประมาณการประชากรทั่วราชอาณาจักร ปี 2554 - 2573 : ข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์ระดับสูงและระดับปานกลาง	3-20
ตาราง 3.3	การคาดประมาณความต้องการกำลังคน จำแนกตามประเภทความต้องการและระดับการศึกษา ปี 2555 – 2557	3-26
ตาราง 3.4	แสดงอันดับคุณภาพฝีมือแรงงานอันพึงประสงค์ของหัวหน้าผู้ประเมิน จำแนกตามประเภททักษะ และประเภทคุณภาพฝีมือแรงงาน (8 อันดับแรก)	3-30
ตาราง 3.5	อัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	3-31
ตาราง 3.6	สัดส่วนผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษา : สามัญศึกษา ปี 2549 2550 และ 2551	3-31
ตาราง 3.7	แนวทางในการจัดการและมาตรฐานการแบ่งระดับความรุนแรงของอุบัติเหตุ	3-60
ตาราง 4.1	โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน จำแนกตามกลุ่มภารกิจและหน่วยงาน	4-3
ตาราง 4.2	กรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ 2554 จำแนกตามสถานภาพการจ้างและหน่วยงาน	4-11
ตาราง 4.3	แสดงระบบสารสนเทศของหน่วยงานกระทรวงแรงงานจำแนกตามประเภทระบบสารสนเทศ	4-16
ตาราง 5.1	สรุปวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	5-1
ตาราง 5.2	สรุปพันธกิจของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	5-2
ตาราง 5..3	สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	5-3
ตาราง 5.4	ตารางแสดงผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553	5-5
ตาราง 6.1	ตารางสรุปที่มาของกลยุทธ์จำแนกรายประเด็นยุทธศาสตร์	6-26

บทที่ 1
บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

นับแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 และ (ร่าง) แผนพัฒนาและเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 แนวทางในการพัฒนาประเทศได้ปรับเปลี่ยนจากการเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นการยึดคนเป็นศูนย์กลางและปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินการของภาครัฐ จากการดำเนินการโดยราชการเพื่อประชาชน เป็นการมีประชาชนเข้าร่วม และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการพัฒนาและการบริหารประเทศ ทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างสมดุล การอยู่ร่วมกันด้วยสันติสุขระหว่างคนกับคน ระหว่างคนกับธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

จากการประเมินผลในภาพรวม สังคมไทยมีภูมิคุ้มกันที่มากขึ้นทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน และสังคม การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก็มีความก้าวหน้าเป็นลำดับ แต่ภูมิคุ้มกันดังกล่าวยังไม่เพียงพอที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลกและประเทศ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างรุนแรงและกว้างขวางในอนาคต โดยเฉพาะในระยะ 5 ปีข้างหน้า อาทิ กฎระเบียบใหม่ในการบริหารจัดการเศรษฐกิจโลก ภาวะโลกร้อน การรวมตัวทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค การเปลี่ยนศูนย์กลางอำนาจมาอยู่ที่เอเชีย และประชากรสูงอายุของโลกที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ล้วนเป็นปัญหาที่ประเทศไทยต้องเตรียมพร้อมรองรับทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ในขณะที่เศรษฐกิจไทยยังอยู่ในช่วงที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจโลก การเปลี่ยนแปลงสังคมเมืองและชนบท และการขาดความสมานฉันท์ภายในประเทศ

จากเหตุผลดังกล่าว (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559) จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยมีพันธกิจในการสร้างความเป็นธรรมในการกระจายอำนาจควบคู่กับการสร้างคุณธรรม การพัฒนาฐานการผลิตและการบริการให้เข้มแข็งและมีเสถียรภาพบนฐานความรู้และการสร้างสรรค์ของคนไทย ขยายหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมประชาชนทุกคน และสร้างภูมิคุ้มกันให้เข้มแข็งสามารถป้องกันและรองรับผลกระทบและความเสี่ยงจากวิกฤติเศรษฐกิจ รวมทั้งภัยธรรมชาติที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศ 6 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน 3) ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน 4) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน 5) ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม และ 6) ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากภารกิจของกระทรวงแรงงานต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานในระบบประมาณ 10 ล้านคน และกำลังขยายไปสู่แรงงานนอกระบบอีกประมาณ 24.3 ล้านคน นอกจากนี้ ยังมีภารกิจในเรื่องการส่งเสริมประชาชนให้มีงานทำ หรือมี

ความรู้ความสามารถมีโอกาสได้ทำงานมีรายได้เพิ่มขึ้นอีก โดยการฝึกอาชีพ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน การแนะแนวอาชีพให้แก่ผู้ว่างงาน นักเรียน นักศึกษา ผู้ต้องการเปลี่ยนงาน การควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าว ดูแลแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในต่างประเทศ 11 ประเทศ โดยมีเป้าหมายสุดท้ายเพื่อให้มีอัตราการว่างงานต่ำที่สุด แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงในการทำงาน และมีแรงงานที่มีศักยภาพในการเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมของประเทศ จากบทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงานข้างต้นจะเห็นได้ว่ากระทรวงแรงงานมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างยิ่ง และมีภารกิจที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ในสังคม (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ถึง 5 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน และยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

ดังนั้น เพื่อให้แนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย อาทิ ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ประชาชนผู้เดือดร้อน และผู้รับบริการ ในสถานการณ์ของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดจนสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ใน (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ประกอบกับแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับปัจจุบันกำหนดสิ้นสุดระยะเวลาของแผนในปี 2554 นี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้มีทิศทางการทำงานที่ต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับกรม แผนปฏิบัติการ โครงการและงบประมาณของหน่วยงานในสังกัด และการบูรณาการกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้กระทรวงแรงงานมีบทบาทด้านเศรษฐกิจต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

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

1.2.1 เพื่อให้มีแผนแม่บทด้านแรงงานใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน และสอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี 2555 - 2559 ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)

1.2.2 เพื่อบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ทราบแผนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2.3 เพื่อรองรับและตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาของประเทศไทย

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเพื่อจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) ได้ดำเนินการโดยทบทวนประเด็นที่สำคัญ ๆ "ด้านแรงงาน" ในภาพกว้างและเน้นการศึกษาเชิงลึกในหน่วยงานที่รับผิดชอบคือกระทรวงแรงงาน โดยดำเนินการศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

1.3.1 ศึกษาสถานการณ์เหตุการณ์ด้านแรงงาน โดยการศึกษาวิเคราะห์ เอกสารรายงาน องค์ความรู้ รูปแบบและนโยบาย ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) และ (ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) แนวนโยบายแห่งรัฐ แผนยุทธศาสตร์และแผนด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของต่างประเทศ เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น ฯลฯ และทบทวนข้อมูลสถิติสถานการณ์แรงงานด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบัน รวมถึงสถานการณ์เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่มีผลกระทบต่อด้านแรงงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นแนวทางประกอบการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้

1.3.2 ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด (SWOT) จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ จากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ ได้แก่

(1) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2550 - 2554) จากหน่วยงานภายในและนอกกระทรวง ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการทั่วประเทศ

(2) เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

(3) เก็บข้อมูลจากการสัมมนาทางวิชาการด้านแรงงาน เพื่อระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ทั้งนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน อาสาสมัครแรงงาน และภาคประชาชน

1.3.3 สังเคราะห์ปัญหาของกระทรวงแรงงานด้านต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนในข้อ 1.3.1 ถึง 1.3.2 เพื่อระดมความคิดเห็นตามกระบวนการจัดทำแผน ดังนี้

(1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานด้วยกระบวนการจัดทำ SWOT Analysis ในกลุ่มผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

(2) ใช้รูปแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในกลุ่มระดับต่าง ๆ เช่น กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กลุ่มคณะกรรมการฯ กลุ่มคณะทำงานฯ รวมถึงกลุ่มคณะทำงานฯร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรด้านแรงงานอื่น ๆ เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตัวชี้วัดและแนวทางการดำเนินงานที่ผ่านมา นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม

(3) การจัดสัมมนาประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) เพื่อระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนทั้งนายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน หน่วยงานกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน อาสาสมัครแรงงาน และภาคประชาชนทั่วประเทศ

1.3.4 การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงในลักษณะแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)

1.4 กรอบระยะเวลาดำเนินการ

จากขอบเขตการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ได้นำมากำหนดกรอบระยะเวลาการดำเนินการ ซึ่งสามารถแสดงเป็นตารางกรอบระยะเวลาได้ดังนี้

ตาราง 1.1 แสดงกรอบระยะเวลาดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)

ลำดับที่	กระบวนงาน /กิจกรรมดำเนินการ	2553					2554								
		ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)														
2	การประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณากรอบแนวทางและขั้นตอนการจัดทำแผนแม่บทฯ														
3	ขออนุมัติดำเนินโครงการ														
4	ดำเนินการตามกรอบแนวทางที่คณะกรรมการฯ กำหนด														
	4.1 การจัดเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน														
	4.2 ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิต่าง ๆ														
	1) (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (แผน 11)														
	2) นโยบายรัฐบาลและแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของหน่วยงานต่างๆ รวมถึงต่างประเทศ														
	3) รวบรวมศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่นรัฐธรรมนูญ พรบ. พ.ร.ก ฯลฯ														
	4) รวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลสถานการณ์แรงงานปัจจุบัน/อดีต/อนาคต														
	4.3 การจัดเสวนา "อนาคตสถานการณ์แรงงานไทย...ในมุมมอง 3 มิติ"														
	4.4 จัดสัมมนาระดมความคิดเห็นกลุ่มผู้บริหารเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก														
	4.5 จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)														
	1) ผู้บริหารระดับ 9 ขึ้นไป (เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและประเด็นยุทธศาสตร์)														
	2) ผู้อำนวยการกลุ่ม และเจ้าหน้าที่ระดับ 8 ลงมา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง														
5	ประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานฯ เพื่อพิจารณา (ร่าง) แผนแม่บทฯ														
	ก่อนจะเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทฯ														
6	ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา (ร่าง) แผนแม่บทฯ ก่อนทำประชาพิจารณ์														
7	ประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทฯ เพื่อพิจารณาปรับแผนหลังจากได้รับ														
	ความคิดเห็นจากคณะกรรมการฯ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนทำประชาพิจารณ์														
8	จัดสัมมนาประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทฯ 4 ภูมิภาคทั่วประเทศ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ														
	ภาคเหนือ ภาคกลางและภาคใต้) และรวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถาม														
9	รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็น/ ประมวลผล /จัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงานฯ														
10	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานจัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงานฯ เพื่อยกร่างแผน 3 ครั้ง														
	10.1 ครั้งที่ 1 เพื่อปรับปรุง (ร่าง) แผนแม่บทฯ หลังทำประชาพิจารณ์														
	10.2 ครั้งที่ 2 เพื่อปรับแผนให้เป็นร่างแผนฉบับสมบูรณ์														
	10.3 ครั้งที่ 3 เพื่อปรับปรุงตัวชี้วัดและปรับ (ร่าง) แผนแม่บทฯ ฉบับสมบูรณ์														
11	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทฯ เพื่อให้ความเห็นชอบ (ร่าง) แผนแม่บทฯ ฉบับสมบูรณ์														
12	นำเสนอแผนแม่บทฯ ฉบับสมบูรณ์ให้ปลัดกระทรวงแรงงานเห็นชอบ														
13	จัดพิมพ์แผนแม่บทด้านแรงงานฉบับสมบูรณ์ เพื่อเผยแพร่														

1.5 วิธีการศึกษา

การศึกษาเพื่อจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) ใช้วิธีการศึกษาในรูปแบบต่อไปนี้

(1) การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS เพื่อค้นพบข้อเท็จจริงใน 4 ประเด็น คือ

1) S = Strengths หมายถึง จุดแข็ง คือสิ่งที่เป็นข้อเด่น กล่าวคือเป็นศักยภาพขององค์กร เช่น บุคลากร เครื่องมือ สถานที่ งบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานที่ทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ต้องสงวนไว้ให้ยั่งยืนเคียงคู่กับองค์กร เพราะจุดแข็งจะทำให้องค์กรเดินหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

2) W = Weaknesses หมายถึง จุดอ่อน คือปัจจัยภายในองค์กรที่ทำให้องค์กรไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งปัจจัยภายในเป็นปัจจัยตัวเดียวกับจุดแข็ง แต่พิจารณาแล้วว่าปัจจัยนั้นเกิดปัญหา เช่น ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร เป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องกำจัด แก้ไข หรือปรับปรุงเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและการแข่งขัน

3) O = Opportunities หมายถึง โอกาส กล่าวคือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปและมีผลกระทบที่ดี หรือทางบวกหรือเอื้อต่อองค์กร เช่น นโยบายต่าง ๆ เครือข่ายการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นองค์กรต้องรีบไขว่คว้า

4) T = Threats หมายถึง อุปสรรค คือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงและที่มีผลกระทบทางลบทำให้องค์กรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าประสงค์ ซึ่งถือเป็นภัยคุกคามการเติบโตหรือความก้าวหน้าขององค์กร ถ้าพบต้องรีบแก้ไข

(2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหรือปัจจัยภายนอกจะใช้การวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือหรือกรอบ PEST ได้แก่ การพิจารณาปัจจัยภายนอกในประเด็นต่อไปนี้

P	(Political)	ได้แก่	ปัจจัยด้านการเมือง
E	(Economic)	ได้แก่	ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
S	(Social)	ได้แก่	ปัจจัยด้านสังคม
T	(Technology)	ได้แก่	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

(3) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในหรือปัจจัยภายในจะครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในของภาคแรงงานไทย และปัจจัยภายในของกระทรวงแรงงานทำการศึกษาด้วยกรอบ 7s Mckinsey ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ

S	(Shared Values)	ได้แก่	ปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร
S	(Structure)	ได้แก่	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
S	(System)	ได้แก่	ปัจจัยด้านระบบงาน
S	(Strategy)	ได้แก่	ปัจจัยด้านกลยุทธ์องค์กร
S	(Style)	ได้แก่	ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงาน
S	(Staff)	ได้แก่	ปัจจัยด้านบุคลากร
S	(Skills)	ได้แก่	ปัจจัยด้านขีดความสามารถองค์กร

(4) การกำหนดกลยุทธ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ TOWS MATRIX โดยการนำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและข้อจำกัดมากำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ซึ่งจำแนกกลยุทธ์ได้ 4 ลักษณะ คือ

1) กลยุทธ์จุดแข็ง – โอกาส (S-O Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกหรือขยายที่ต้องใช้ศักยภาพซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่ และใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านแรงงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในอนาคตได้

2) กลยุทธ์จุดแข็ง – อุปสรรค (S-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์คงตัวหรือตั้งรับ โดยใช้จุดแข็ง คือ ศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่จัดการกับอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เผชิญ

3) กลยุทธ์จุดอ่อน – โอกาส (W-O Strategy) การกำหนดกลยุทธ์ในการลดจุดอ่อนโดยใช้ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อในระยะสั้นเปลี่ยนตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์สู่ตำแหน่ง S-O และให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว

4) กลยุทธ์จุดอ่อน – อุปสรรค (W-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ตั้งรับที่ต้องการลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

(5) สำหรับการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ได้นำหลัก Balanced Scorecard (BSC) ใน 4 มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) และมุมมองด้านการเรียนรู้และเติบโต (Learning and Growth Perspective) มาใช้ประยุกต์กับภารกิจ (Mission) ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน โดยนำตรรกะของห่วงโซ่ทั้ง 4 มุมมองแปลงออกมาเป็นภาพลักษณ์หรือเป็นคำนิยามที่รู้จักกันคือ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ซึ่งเป็นภาพที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลเชื่อมโยงกันอย่างสมดุล อธิบายรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

1) <u>มุมมองด้านการเงิน</u> เป็นเป้าหมายสุดท้ายขององค์กรที่ใช้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานที่กำหนดไว้ตามบทบาทหน้าที่ สำหรับหน่วยงานราชการ มุมมองด้านการเงิน สามารถเทียบได้กับ<u>มุมมองด้านประสิทธิผล</u> หรือเป้าหมายประเทศ เมื่อมาประยุกต์ให้เข้ากับภารกิจด้านแรงงานจึงต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ มีคุณธรรม มีความมั่นคงทั้งรายได้และอาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีปริมาณแรงงานเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และประการสำคัญคือต้องเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานมีประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ สามารถแข่งขันกับนานาประเทศเพื่อนบ้านได้

2) <u>มุมมองด้านลูกค้า</u> ซึ่งในที่นี้หมายถึง <u>ผู้รับบริการ</u> เป็นการหากลยุทธ์ วิธีการที่จะสร้างคุณค่า (Value) ให้กับผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและเพื่อให้มีการพัฒนาการให้บริการอย่างยั่งยืนต้องดำเนินการโดยใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ (ประหยัด) โดยการสนับสนุนของหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานและความร่วมมือกับหน่วยงานนอกกระทรวงแรงงานเป็นภาคีจนเกิดเป็นบริการให้แก่ประชาชน

3) <u>มุมมองด้านกระบวนการภายใน</u> เป็นเรื่องที่เน้นถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการให้บริการต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยต้องพร้อมนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่าต่อผู้รับบริการและการคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งด้านการกำหนดนโยบายและประสานความร่วมมือ ด้านอำนวยการและประสานเครือข่าย ICT

ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย อาชีวอนามัย ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การวิจัยทางวิชาการเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ (Innovation) การปรับปรุงพัฒนากฎหมาย และการปฏิบัติตามข้อกำหนดของสังคมและประชาคมนานาชาติ (Regulatory and Social) ตลอดจนการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4) มุมมองด้านการเรียนรู้และเติบโต ซึ่งหมายถึงมุมมองหรือมิติการจัดการองค์กรเป็นเรื่องของความสามารถในการบริหารทุนซึ่งเป็นสินทรัพย์สัมผัสไม่ได้ 3 ด้าน คือ

◈ ทุนมนุษย์ ต้องค้นหาให้พบถึงความรู้ ทักษะความสามารถพิเศษ การเรียนรู้เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ให้เป็นไปตามเป้าหมาย

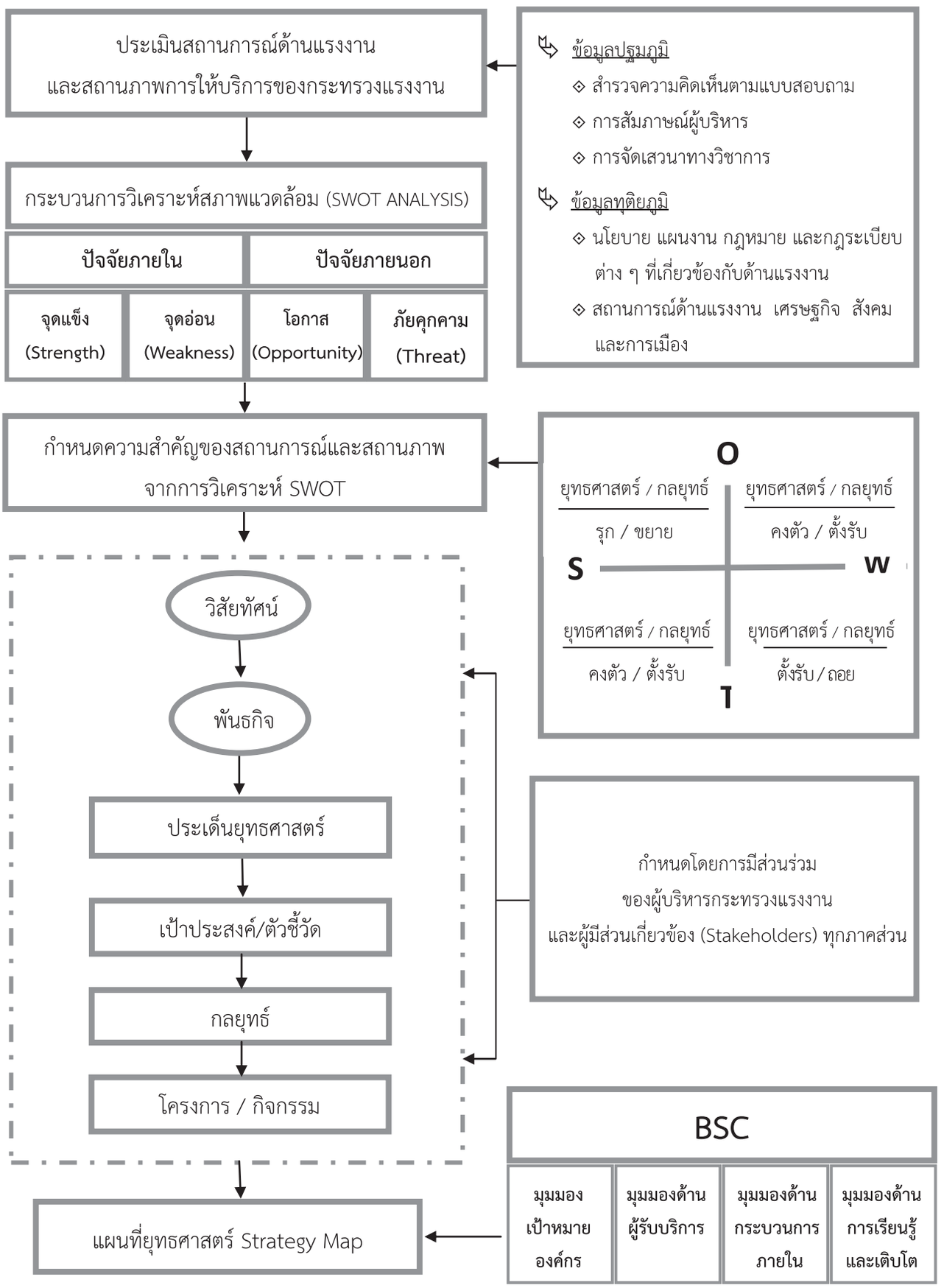
◈ ทุนด้านสารสนเทศ มีส่วนสนับสนุนการให้บริการของกระทรวงแรงงานและประชาชนโดยทั่วไปดำเนินไปได้ตามยุทธศาสตร์

◈ ทุนด้านการจัดองค์กร เป็นการหาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของกระทรวงแรงงาน

โดยต้องพิจารณาปัจจัยทั้ง 3 ด้านอย่างระมัดระวัง เพื่อให้มีรูปแบบองค์กรที่เหมาะสม มีข้าราชการและพนักงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน โดยมีระบบสารสนเทศ งบประมาณ ฯลฯ เป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้การทำงานบริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป การกำหนดยุทธศาสตร์ในแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) สามารถแสดงให้เห็นเป็นขั้นตอนได้ในแผนภูมิที่ 1.1

แผนภูมิที่ 1.1 สรุปกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)



1.6 ผลการดำเนินการ

ในการดำเนินการเพื่อจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินงานโดยมีผลการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กระทรวงแรงงานได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน อธิบดีทุกกรม/เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนจากกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่มงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการ และคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทฯ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) เพื่อจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) เสนอต่อคณะกรรมการฯ

2. จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานฯ (พ.ศ. 2555 - 2559) รวม 3 ครั้ง ดังนี้

<u>ครั้งที่ 1</u> วันที่ 12 ตุลาคม 2553 ณ ห้องประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน ที่ประชุมได้ให้ความเห็นชอบต่อกรอบแนวทางในการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทฯ

<u>ครั้งที่ 2</u> วันที่ 2 มีนาคม 2554 ณ กระทรวงแรงงาน เพื่อพิจารณาร่างแผนฯ ตามที่คณะทำงานจัดทำร่างแผนฯ นำเสนอก่อนการทำประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนฯ

<u>ครั้งที่ 3</u> วันที่ 23 มิถุนายน 2554 ณ กระทรวงแรงงาน เพื่อพิจารณา (ร่าง) แผนแม่บทฯ ฉบับสมบูรณ์ก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีเห็นชอบต่อไป

3. ดำเนินการเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนภาค โดยการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 - 2554) ซึ่งดำเนินการในช่วงเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2553 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 418 ฉบับ จากจำนวนที่ส่ง 550 ฉบับ

4. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิต่าง ๆ ได้แก่ นโยบายและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจากทิศทางแผน (ร่าง) พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) นโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของต่างประเทศ ตลอดจนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และข้อมูลสถานการณ์แรงงานในอดีตปัจจุบันและการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในระดับประเทศที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่จัดทำ

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) รวมถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและอื่น ๆ นอกจากนี้ยังได้ศึกษา วิเคราะห์โครงสร้างองค์กร บุคลากรและระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานภายในขององค์กรให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลจากการศึกษาดังกล่าวมากำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ประกอบการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) ซึ่งกระบวนการนี้ดำเนินการในช่วงเดือนกันยายน - ธันวาคม 2553

5. จัดเสวนา เรื่อง อนาคตสถานการณ์แรงงานไทย.....ในมุมมอง 3 มิติ เพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอต่อสถานการณ์แรงงานไทยใน 5 ปีข้างหน้า ในมิติตลาดแรงงาน มิติผู้ใช้แรงงาน และมิติการบริหารจัดการแรงงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลจากการเสวนาใช้ประกอบการจัดทำแผนแม่บทฯ เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2553 ณ โรงแรมบางกอกพาเลซ กรุงเทพฯ มีผู้เข้าร่วมเสวนา 165 คน ทั้งนี้ได้มีการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมเสวนาด้วยแบบสอบถามอีกช่องทางหนึ่ง

6. การจัดเก็บข้อมูลในประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดีทุกกรม เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม และผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน ระหว่างวันที่ 27 ธันวาคม 2553 ถึง 5 มกราคม 2554 เพื่อนำผลสัมภาษณ์ใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

7. การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน จำนวน 80 คน เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2554 ณ ห้องประชุมปกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนำข้อมูลจากแบบสำรวจ การสัมภาษณ์ผู้บริหาร รวมทั้งการจัดเสวนา ข้อมูลทุติยภูมิจากแหล่งต่าง ๆ อาทิ ทิศทาง (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) นโยบายรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของต่างประเทศ ตลอดจนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ข้อมูลสถานการณ์แรงงานในอดีต ปัจจุบัน อนาคต และรายงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อระดมความเห็นและวิเคราะห์กำหนดปัจจัยสถานการณ์แวดล้อมที่มีผลกระทบต่อแรงงาน โดยปัจจัยภายนอกใช้กรอบแนวคิด PEST ปัจจัยภายในใช้กรอบ 7s McKinsey และวิเคราะห์ด้วยวิธีการ SWOT

8. การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน (ระดับ 9 เดิมขึ้นไป) เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ในการจัดทำแผนแม่บทฯ เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2554

9. การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารระดับต้น และผู้ปฏิบัติงาน ผู้แทนกระทรวงต่าง ๆ รวมทั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง จำนวน 99 คน เพื่อกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรม เมื่อวันที่ 8 - 9 กุมภาพันธ์ 2554 ณ โรงแรมบางกอกพาเลซ กรุงเทพฯ สามารถกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์

10. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) จำนวน 4 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2554 เพื่อปรับแผนก่อนเสนอให้คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทฯ พิจารณา

ครั้งที่ 2 วันที่ 14 มีนาคม 2554 เพื่อพิจารณาปรับแผนหลังจากได้รับความคิดเห็นจากคณะกรรมการฯ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนทำประชาพิจารณ์

ครั้งที่ 3 วันที่ 19 เมษายน 2554 เพื่อพิจารณาปรับ (ร่าง) แผนฯ หลังการทำประชาพิจารณ์

ครั้งที่ 4 วันที่ 26 พฤษภาคม 2554 เพื่อพิจารณาปรับปรุง (ร่าง) แผนแม่บทฯ ฉบับสมบูรณ์ โดยมีคณะทำงานฯ และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง รวม 13 หน่วยงาน ร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ

11. การจัดสัมมนาประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน นายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน อาสาสมัครแรงงาน และภาคประชาชนทั่วประเทศโดยจัดสัมมนาประชาพิจารณ์ 3 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	วันที่ 18 มีนาคม 2554	ณ จังหวัดขอนแก่น
ครั้งที่ 2	ภาคเหนือ	วันที่ 22 มีนาคม 2554	ณ จังหวัดเชียงใหม่
ครั้งที่ 3	ภาคใต้และภาคกลาง	วันที่ 31 มีนาคม 2554	ณ กรุงเทพมหานคร

12. การประชุมทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) รวม 3 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 วันที่ 29 มีนาคม 2554 เพื่อพิจารณาปรับปรุง (ร่าง) แผนฯ จากการประชาพิจารณ์ 2 ครั้ง ก่อนการทำประชาพิจารณ์ ครั้งที่ 3

ครั้งที่ 2 วันที่ 7 มิถุนายน 2554 เพื่อพิจารณาและปรับปรุง (ร่าง) แผนฯ ก่อนเสนอคณะกรรมการฯพิจารณาต่อไป

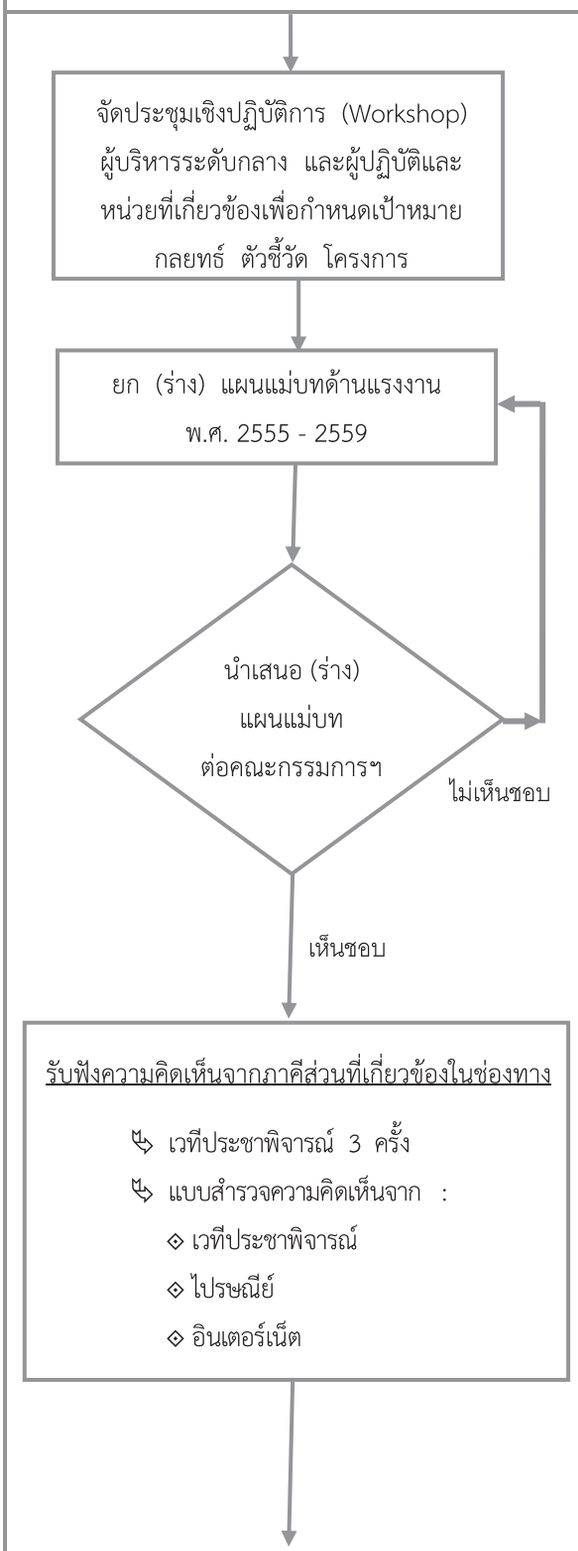
ครั้งที่ 3 วันที่ 6 กรกฎาคม 2554 เพื่อปรับปรุงร่างแผนแม่บทด้านแรงงานฯ ตามมติคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทฯ วันที่ 23 มิถุนายน 2554

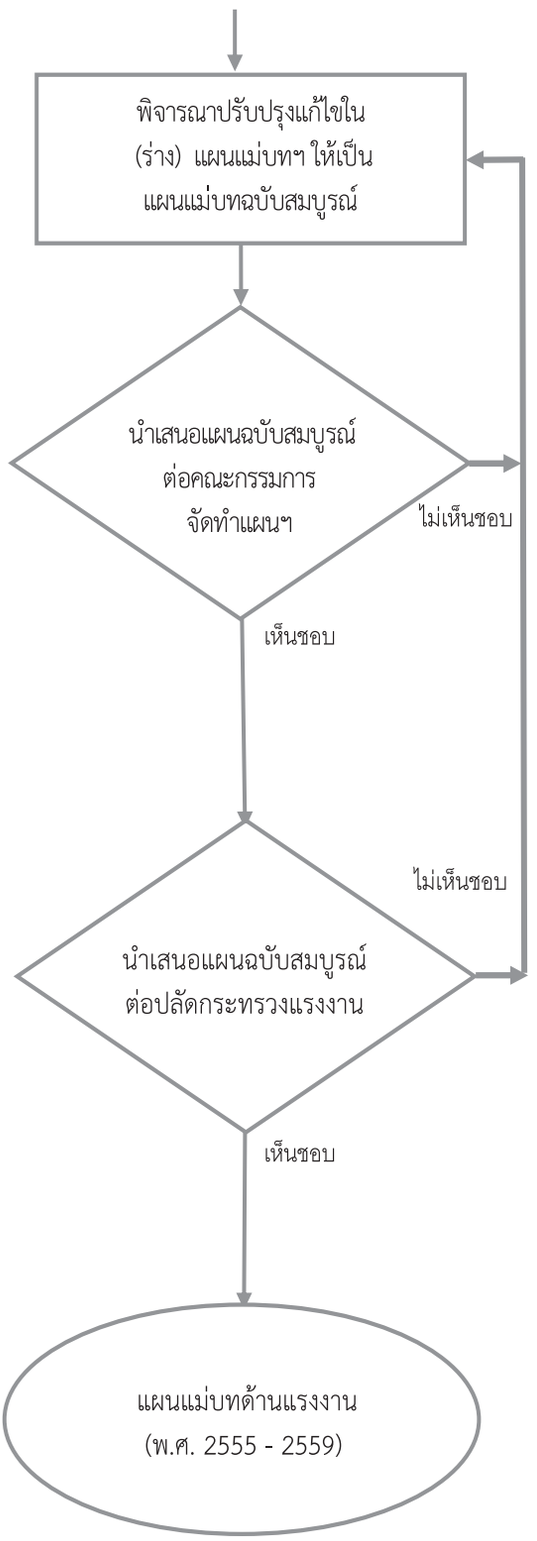
13. นำเสนอร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) ฉบับสมบูรณ์ต่อผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

โดยกระบวนการทำงานตามผลการดำเนินงานที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 1.2 กระบวนการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)

แผนภาพกระบวนการทำงานตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
แต่งตั้งคณะกรรมการ / คณะทำงาน จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)	ส.ค. 53	แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานฯ ดังนี้ ➢ คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทฯ คำสั่งที่ 122/2553 ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2553 ➢ คณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทฯ คำสั่งที่ 1/2554 ลงวันที่ 27 มกราคม 2554 ➢ คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทฯ (เพิ่มเติม) คำสั่งที่ 101/2554 ลงวันที่ 13 มิถุนายน 2554
ประชุมคณะกรรมการจัดทำกรอบแนวทางการจัดทำแผนแม่บทฯ	12 ต.ค .53	ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อกำหนด : ➢ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กรอบแนวทาง/ ขั้นตอนการจัดทำแผนฯ ของแผนแม่บทฯ
ขออนุมัติดำเนินการโครงการจัดทำแผนแม่บทฯ	18 พ.ย. 53	นำเสนอโครงการเพื่อขออนุมัติดำเนินการ
ดำเนินการตามกรอบแนวทางการจัดทำแผนแม่บทฯ เก็บข้อมูลปฐมภูมิด้วยแบบสอบถาม / จัดเสวนาทางวิชาการ / สัมภาษณ์ผู้บริหาร / เก็บข้อมูลทุติยภูมิ	ต.ค. 53 - ธ.ค. 53	ดำเนินการตามกรอบแนวทางการจัดทำแผนแม่บทฯ 1. เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยการสำรวจความคิดเห็นต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550 – 2554 จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหน่วยงานของกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (ดำเนินการ ต.ค. – ธ.ค. 2553) 2. จัดเสวนาทางวิชาการ เรื่อง “อนาคตสถานการณ์แรงงานไทย...ในมุมมอง 3 มิติ” วันที่ 24 ธันวาคม 2553 3. สัมภาษณ์ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน 4. ศึกษารวบรวมข้อมูลทุติยภูมิทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แรงงาน กฎหมาย ฯลฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
สัมมนาผู้บริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน เพื่อระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis	12 ม.ค.54	จัดสัมมนาผู้บริหารกระทรวงแรงงานระดับสูง เพื่อระดมความคิดเห็นในทางวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Swot - Analysis) ที่เป็นปัจจัยภายในภายนอก
จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์	26 ม.ค. 54	ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้บริหารกระทรวง-แรงงานระดับสูงเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์

แผนภาพกระบวนการทำงานตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
	8 - 9 ก.พ. 54	ประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารระดับ 8 (เดิม) ลงมา ผู้ปฏิบัติงานและผู้แทนกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรมภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์
	21 ก.พ. 54 และ 14 มี.ค. 54	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) คณะทำงานฯ เพื่อยกร่างแผนแม่บทฯ ครั้งที่ 1 วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2554 ปรับปรุง (ร่าง) แผนฯ ก่อนทำประชาพิจารณ์ ครั้งที่ 2 วันที่ 14 มีนาคม 2554 ปรับปรุง (ร่าง) แผนฯ ตามมติคณะกรรมการฯ
	2 มี.ค.54	เสนอ (ร่าง) แผนแม่บทที่ประกอบด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก/ภายใน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และโครงการ / กิจกรรมให้คณะกรรมการฯ ให้ความเห็นชอบก่อนประชาพิจารณ์
	มี.ค. 54 - เม.ย. 54	รับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดย 1. จัดเวทีประชาพิจารณ์ โดยเชิญหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นายจ้าง ลูกจ้าง อาสาสมัครแรงงาน และภาคประชาชนรวม 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จ. ขอนแก่น วันที่ 18 มีนาคม 2554 ครั้งที่ 2 ภาคเหนือ จ. เชียงใหม่ วันที่ 22 มีนาคม 2554 ครั้งที่ 3 ภาคกลาง และภาคใต้ กรุงเทพมหานคร วันที่ 31 มีนาคม 2554 2. สำรวจความคิดเห็นด้วยแบบสำรวจความเห็นรวบรวมจากเวทีประชาพิจารณ์ ส่งทางไปรษณีย์ และทาง Internet

แผนภาพกระบวนการทำงานตามผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา	รายละเอียดงาน
	เม.ย. 54 – ก.ค. 54	ประชุมและประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานฯ รวม 5 ครั้ง (29 มี.ค. 19 เม.ย. 26 พ.ค. 7 มิ.ย. และ 6 ก.ค. 54) เพื่อปรับปรุง (ร่าง) แผนให้เป็นร่างแผนฉบับสมบูรณ์
	23 มิ.ย.54	คณะกรรมการฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักการ โดยมีมติให้คณะทำงานฯ ปรับแก้ตัวชี้วัดบางประเด็นให้ชัดเจนและสมบูรณ์แล้วเวียนให้คณะกรรมการฯเห็นชอบอีกครั้ง
	ส.ค. 54	ภายหลังคณะกรรมการ ฯ เห็นชอบ นำเสนอปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบและนำเข้าที่ประชุมกระทรวงแรงงานทราบต่อไป
	ก.ย. 54	ส่งแผนแม่บทฉบับสมบูรณ์ / ฉบับผู้บริหารให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวปฏิบัติ

สำหรับเนื้อหาของรายงานฉบับสมบูรณ์ฉบับนี้ ประกอบด้วย 8 บท ดังนี้

บทที่ 1 ประกอบไปด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ขอบเขตการศึกษา และวิธีการศึกษา

บทที่ 2 การทบทวนนโยบายและแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ซึ่งได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ นโยบายรัฐบาล และแผนงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 ประเมินปัจจัยและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง โดยจะกล่าวถึง สถานการณ์เศรษฐกิจที่มีผลต่อแรงงานไทย สถานการณ์ตลาดแรงงานไทย แนวโน้มตลาดแรงงานเชิงปริมาณและคุณภาพ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มาตรฐานแรงงานไทย นโยบายและสถานการณ์แรงงานไทยในต่างประเทศ รวมตลอดถึงสถานการณ์สังคมที่มีผลต่อแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)

บทที่ 4 สถานภาพองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์ในบทนี้จะทำให้ทราบถึงขีดความสามารถของกระทรวงแรงงานในการบริหารจัดการด้านแรงงาน เพื่อเตรียมพร้อมรับการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการด้านแรงงานในอนาคต

บทที่ 5 ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เป็นการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน

บทที่ 6 การประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งที่มีผลกระทบต่อแรงงาน และการดำเนินงานด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อวิเคราะห์กำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านแรงงานที่เหมาะสมภายใต้ภารกิจของกระทรวงแรงงาน

บทที่ 7 แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) องค์ประกอบที่สำคัญของบทนี้ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัด ตลอดจนแผนที่ยุทธศาสตร์

บทที่ 8 การบริหารจัดการแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล มุ่งนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติภายหลังแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) ประกาศใช้แล้ว ควบคู่กับแนวทางการติดตามประเมินผลแผนแม่บทฯ ฉบับนี้

บทที่ 2

ทบทวนแผนและนโยบายต่าง ๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

แผนแม่บทฉบับนี้ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ โดยรวบรวมกฎหมาย แผนยุทธศาสตร์ นโยบายของรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรี และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 และ(ร่าง)แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และแผนยุทธศาสตร์ แผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่จะได้กล่าวต่อไป เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และนำไปสู่การจัดทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยรายละเอียดข้อมูลที่ใช้ประกอบด้วย

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 * [1]

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มีหลักสำคัญในการดำเนินการ 4 แนวทาง คือ

1) การคุ้มครอง ส่งเสริม และการขยายสิทธิและเสรีภาพของประชาชนอย่างเต็มที่
2) การลดการผูกขาดอำนาจรัฐและขจัดการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม
3) การทำให้การเมืองมีความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม
4) การทำให้ระบบตรวจสอบมีความเข้มแข็งและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยมีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับแรงงานดังต่อไปนี้

หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย

ส่วนที่ 1 บททั่วไป

มาตรา 28 บุคคลย่อมอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือใช้สิทธิและเสรีภาพของตนได้เท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐธรรมนูญ หรือไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลย่อมสามารถใช้สิทธิทางศาลเพื่อบังคับให้รัฐต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติในหมวดนี้ได้โดยตรง หากการใช้สิทธิและเสรีภาพในเรื่องใดมีกฎหมายบัญญัติรายละเอียดแห่งการใช้สิทธิและเสรีภาพตามที่รัฐธรรมนูญนี้รับรองไว้แล้ว ให้การใช้สิทธิและเสรีภาพในเรื่องนั้นเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

* [1] ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 47ก 24 สิงหาคม 2550

บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือจากรัฐในการใช้สิทธิตามความในหมวดนี้

ส่วนที่ 3 สิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคล

มาตรา 38 การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องปัดภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจ ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายอื่นให้กระทำมิได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบ หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก

ส่วนที่ 6 สิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

มาตรา 43 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐหรือเศรษฐกิจของประเทศ การคุ้มครองประชาชนในด้านสาธารณูปโภค การรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ การคุ้มครองผู้บริโภค การผังเมือง การรักษาทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพของประชาชน หรือเพื่อป้องกันการผูกขาดหรือขจัดความไม่เป็นธรรมในการแข่งขัน

มาตรา 44 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ส่วนที่ 9 สิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุขและสวัสดิการจากรัฐ

มาตรา 53 บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 54 บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 55 บุคคลซึ่งไร้ที่อยู่อาศัยและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

ส่วนที่ 10 สิทธิในข้อมูลข่าวสารและการร้องเรียน

มาตรา 58 บุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการทางปกครองอันมีผลหรืออาจมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน

ส่วนที่ 11 เสรีภาพในการชุมนุมและสมาคม

มาตรา 64 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งและวรรคสองจะกระทำมิได้ เว้นแต่อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

<u>ส่วนที่ 6 แนวนโยบายด้านการต่างประเทศ</u>

มาตรา 82 รัฐต้องส่งเสริมสัมพันธไมตรีและความร่วมมือกับนานาประเทศและพึงถือหลักในการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค ตลอดจนต้องปฏิบัติตามสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคีรวมทั้งตามพันธกรณีที่ได้กระทำกับนานาประเทศและองค์การระหว่างประเทศ

รัฐต้องส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวกับนานาประเทศ ตลอดจนต้องให้ความคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของคนไทยในต่างประเทศ

<u>ส่วนที่ 7 แนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ</u>

มาตรา 83 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

มาตรา 84 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

(1) สนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบเสรีและเป็นธรรมโดยอาศัยกลไกตลาด และสนับสนุนให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน โดยต้องยกเลิกและละเว้นการตรากฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ควบคุมธุรกิจซึ่งมีบทบัญญัติที่ไม่สอดคล้องกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจ และต้องไม่ประกอบกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับเอกชน เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐ รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการจัดให้มีสาธารณูปโภค

(2) สนับสนุนให้มีการใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ควบคู่กับการประกอบกิจการ

(3) ควบคุมให้มีการรักษาวินัยการเงินการคลัง เพื่อสนับสนุนเสถียรภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีอากรให้มีความเป็นธรรมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม

(4) จัดให้มีการออมเพื่อการดำรงชีพในยามชราแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

(5) กำกับให้การประกอบกิจการมีการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม ป้องกันการผูกขาดตัดตอนไม่ว่าโดยตรงและทางอ้อม และคุ้มครองผู้บริโภค

(6) ดำเนินการให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม คุ้มครอง ส่งเสริมและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของประชาชนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทยเพื่อใช้ในการผลิตสินค้า บริการ และการประกอบอาชีพ

(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

(8) ....

(9) ส่งเสริม สนับสนุน และคุ้มครองระบบสหกรณ์ให้เป็นอิสระและการรวมกลุ่มการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพ ตลอดทั้งการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อดำเนินกิจการด้านเศรษฐกิจ

<u>ส่วนที่ 10 แนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน</u>

มาตรา 87 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนดังต่อไปนี้

(1) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะ

(3) .....

(4) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้มแข็งในทางการเมือง และจัดให้มีกฎหมายจัดตั้งกองทุนพัฒนาการเมืองภาคพลเมืองเพื่อช่วยเหลือการดำเนินกิจกรรมสาธารณะของชุมชน รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มประชาชนที่รวมตัวกันในลักษณะเครือข่ายทุกรูปแบบที่จะสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอความต้องการของชุมชนในพื้นที่

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มในวัยแรงงานมีงานทำ การคุ้มครองแรงงานสตรีและเด็ก การส่งเสริมและขยายสิทธิเสรีภาพของแรงงาน ซึ่งครอบคลุมถึงเด็กและเยาวชน สตรี แรงงานกลุ่มพิการ ผู้ยากไร้ทุพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก รวมถึงการจัดระบบประกันสังคม ทั้งนี้ กฎหมายของกระทรวงแรงงานในปัจจุบันมีความครอบคลุมสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับนี้อยู่แล้ว เพียงแต่จำเป็นต้องมีการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างจริงจัง อย่างไรก็ตาม ต้องมีการพิจารณาทบทวนปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่มีอยู่เดิมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2.2 (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)*[2]

เนื่องจากช่วงเวลาของการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ เป็นช่วงที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ยังไม่ได้ประกาศใช้ แต่แผนดังกล่าวได้ผ่านกระบวนการทำประชาพิจารณ์แล้ว จนขณะนี้แผนใกล้เสร็จสิ้น การจัดทำแผนแม่บทฉบับนี้จึงใช้ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติที่ชี้นำทิศทางของประเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของประเทศ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ของประเทศไทย ปี 2570 ซึ่งเป็นบริบทของการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

“คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียง ยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพสังคมมีความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเอง และแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี”

ทั้งนี้การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 11 นี้ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาวดังกล่าว โดยยังคงยึดกรอบแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นกลไกขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทุกระดับ พร้อมทั้งยึดหลักการคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 – 9 และ 10 โดยโครงการภายใต้(ร่าง)แผนฯ 11 นี้ มุ่งการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุล ในทุกมิติอย่างสมบูรณ์และเป็นองค์รวม ซึ่งร่างกรอบทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ประกอบด้วย

<u>วิสัยทัศน์</u>

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

<u>พันธกิจ</u>

1. สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม

---

* [2] ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559) เอกสารประกอบการประชุม ประจำปี 2554 แผนฯ...สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน, วันที่ 7 กรกฎาคม 2554 ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี จ.นนทบุรี

2. พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

3. พัฒนาฐานการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

4. สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

<u>วัตถุประสงค์</u>

1. เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสงบสันติสุข

2. เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติ ปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ

3. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ คุณภาพ และยั่งยืน เป็นผู้นำการผลิตสินค้าและบริการบนฐานปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ในภูมิภาคอาเซียน มีความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ

4. เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ และเป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ

<u>เป้าหมายหลัก</u>

เป้าหมายหลักของ (ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11

1. ความอยู่เย็นเป็นสุขและความสงบสุขของสังคมไทยเพิ่มขึ้น และความเหลื่อมล้ำในสังคมลดลงและภาพลักษณ์การคอร์รัปชั่นดีขึ้น

2. คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะดีขึ้น และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น

3. เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมตามศักยภาพของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ต่อปี เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อ GDP ให้มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 และลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

4. คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เพิ่มประสิทธิภาพการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมทั้งเพิ่มพื้นที่ป่าไม้เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศ

ตัวชี้วัด

1. ดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุข ดัชนีความสงบสุข สัดส่วนรายได้ระหว่างกลุ่มประชากรที่มีรายได้สูงสุดร้อยละ 10 กับกลุ่มที่มีรายได้น้อยร้อยละ 10 สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม คดีความขัดแย้งกับเจ้าหน้าที่รัฐต่อ 10,000 ครัวเรือน คดีในศาลปกครองต่อ 10,000 ครัวเรือน และดัชนีภาพลักษณ์การทุจริตประพฤติมิชอบไม่ต่ำกว่า 5.0 คะแนน

2. จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทย สัดส่วนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนรู้ จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา อัตราการเจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อ และดัชนีความอบอุ่นของครอบครัว

3. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อ ผลิตภาพการผลิตรวม อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ สัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อ GDP

4. คุณภาพน้ำและอากาศอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ร้อยละของพื้นที่ป่าไม้ต่อพื้นที่ประเทศและสัดส่วนการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ คือ

1. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
3. ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน
4. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
5. ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม
6. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

จากการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ของ (ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 พบว่ามีประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

เพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงปัจจัยการประกอบอาชีพ ทั้งแหล่งทุน โครงสร้างพื้นฐาน และทักษะความรู้ที่จะเป็นฐานการประกอบอาชีพที่มั่นคง... ทุกคนในสังคมไทยมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี ประชาชนทุกคนได้รับการคุ้มครองสิทธิพื้นฐานอันพึงมีพึงได้... มีแนวทางสำคัญดังนี้

1.1 การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง

1.1.1 ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้มีฐานการพัฒนาที่ทั่วถึงและยั่งยืน พร้อมทั้งเศรษฐกิจฐานรากที่มีความหลากหลายและแข็งแกร่งมากขึ้น... เพิ่มการสร้างงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมากขึ้น มีระบบค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการแรงงานที่เป็นธรรม เพิ่มผลิตภาพแรงงานให้เป็นฐานในการเพิ่มศักยภาพในการสร้างรายได้ ยกระดับและสร้างเสถียรภาพรายได้เกษตรกร เพิ่มโอกาสการประกอบสัมมาอาชีพที่หลากหลาย ....

1.1.3 พัฒนาการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาอาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิต เปิดช่องทางการเข้าถึงและใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการผลิตที่เหมาะสมกับทักษะและอาชีพให้กับแรงงานเป็นการสร้างทางเลือกและเพิ่มโอกาสการแสวงหารายได้

1.1.4 ส่งเสริมบทบาทของภาคธุรกิจเอกชนในการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมแก่คนในสังคมไทย...สนับสนุนการสร้างความเป็นธรรมต่อแรงงานทั้งในด้านค่าจ้างแรงงาน ความปลอดภัยและคุณภาพของชีวิตการทำงานของแรงงานในทุกระดับ...

1.1.5 ยกระดับคุณภาพของระบบการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมทุกคนอย่างทั่วถึงสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น ด้วยการกำหนดนโยบาย มาตรการทางกฎหมายและทางสังคมในการจัดหลักประกันทางสังคมแก่แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม มีสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 2</u> การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

เพื่อพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต... และเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย... เสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มั่นคงและเอื้อต่อการพัฒนาคนอย่างสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

2.1 การปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม

2.1.2 สนับสนุนการกระจายตัวและส่งเสริมการตั้งถิ่นฐานของประชากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับศักยภาพ โอกาส และทรัพยากรธรรมชาติของพื้นที่ โดย ๑) เพิ่มโอกาสการจ้างงานและการมีงานทำในภูมิภาค เพื่อลดการย้ายถิ่นออกและจูงใจให้มีการย้ายถิ่นกลับภูมิลำเนาเดิม...

2.2 การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 การพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย...

1) พัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างเป็นองค์รวม... โดย

(2) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพศูนย์เด็กเล็กทั้งในชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับภูมิสังคม โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพของผู้ดูแลเด็ก...

3) พัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและบริการบนฐานความรู้และเศรษฐกิจสร้างสรรค์

(3) พัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา การยกระดับคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและสอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานกับภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานประกอบการ สถาบันเฉพาะทาง ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้นานาชาติ

(4) จัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพระดับต่าง ๆ สนับสนุนการเตรียมความพร้อมรองรับการเปิดเสรีด้านแรงงานภายใต้กรอบความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะและมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน

(5) เตรียมความพร้อมคนไทยในการรับประโยชน์และลดผลกระทบที่จะเข้ามาพร้อมกับการเข้าออกของแรงงานอย่างเสรี สร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยในการออกไปทำงานต่างประเทศ ยกระดับทักษะด้านอาชีพและทักษะด้านภาษา ควบคู่กับการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมจากผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

(6) เร่งปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติให้เป็นระบบทั้งการจัดระเบียบแรงงานไร้ฝีมือ การดึงดูดแรงงานที่มีการศึกษาสูงเข้ามาทำงานในประเทศ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลของแรงงานข้ามชาติให้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

4) พัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีคุณภาพ มีคุณค่าสามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังในการพัฒนาสังคม

(1) ส่งเสริมการสร้างรายได้และการมีงานทำในผู้สูงอายุ โดยกำหนดลักษณะประเภทงานและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ควบคู่กับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทั้งด้านวิชาการและการใช้สื่อการเรียนรู้สมัยใหม่ให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อการประกอบอาชีพและการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง...

2.5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม

2.5.1 ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันหลักทางสังคม

3) ส่งเสริมภาคประชาสังคมและองค์กรธุรกิจเอกชนในการทำงานเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกับกลไกภาครัฐ และร่วมกันสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม... โดยเฉพาะส่งเสริมให้

ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้และจัดหาที่อยู่อาศัยให้กับแรงงานในสถานประกอบการหรือบริเวณใกล้เคียง...

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน

เพื่อให้ภาคเกษตรเป็นฐานการผลิตที่มั่นคงและเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ... พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้เกษตรกร... ชุมชนและเกษตรกรให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

3.4 การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร

3.4.4 ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้ดีขึ้น โดยพัฒนาระบบสวัสดิการให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ ซึ่งรวมถึงเกษตรกรในทุกสาขาอาชีพ...

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

เพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้เจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างระบบการแข่งขันเสรีและเป็นธรรม ให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการผลิตสินค้าและบริการ... และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในภูมิภาคอาเซียน โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

4.1 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจโดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ เป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและมีคุณภาพ

4.1.2 ปรับโครงสร้างภาคบริการ...

2) ขยายฐานการผลิตและการตลาดภาคธุรกิจบริการที่มีศักยภาพออกสู่ตลาดต่างประเทศ โดยพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ...พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะการบริหารและความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ และพัฒนามาตรฐานธุรกิจและวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

3) พัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการลงทุนภายในประเทศและดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศในภาคบริการ โดยปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการของโครงสร้างพื้นฐาน ...ตลอดจนผลิตและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ

4.2 การพัฒนาระบบการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม

2) พัฒนากำลังแรงงานและตลาดแรงงานให้สมดุลกับภาคการผลิตและบริการโดย

(1) เพิ่มขีดความสามารถของผู้จบการศึกษาในทุกระดับโดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของสาขาเกษตร อุตสาหกรรม และบริการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

(2) ยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์โดยการดำเนินการร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และสถาบันการศึกษาและการฝึกอบรม ในการต่อยอดความรู้ความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญและความชำนาญการเฉพาะทาง เพื่อเพิ่มผลิตภาพทุนมนุษย์และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศควบคู่กับการสนับสนุนการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีความเชื่อมโยงกันทั้งระบบมาตรฐานอาชีพและค่าตอบแทนที่เป็นไปตามความสามารถและสมรรถนะของกำลังแรงงาน

(3) จัดทำฐานข้อมูลแรงงานแห่งชาติเพื่อเป็นศูนย์รวมของข้อมูลตลาดแรงงานไทยทั้งในด้านกำลังแรงงานและความต้องการ จำแนกตามรายสาขาเศรษฐกิจ ระดับการศึกษาและคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งข้อมูลแรงงานข้ามชาติที่เป็นระบบ เพื่อเป็นฐานข้อมูลที่ใช้ในการจับคู่ให้เกิดความสมดุลระหว่างกำลังแรงงานกับความต้องการในตลาดแรงงาน รวมทั้งเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายแรงงานเพื่อให้กำลังแรงงานได้ทำงานตามศักยภาพและขีดความสามารถ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นของกำลังแรงงาน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 5</u> การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

...เสริมสร้างประโยชน์ของไทยในด้านการค้า การลงทุน การเงินและโอกาสด้านการตลาดระหว่างประเทศ ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน... รวมทั้งผลักด้านบทบาทของไทยให้เป็นส่วนสำคัญของความร่วมมือในการพัฒนาภายใต้กรอบต่าง ๆ ได้แก่ อนุภูมิภาค อาเซียนและพันธมิตร รวมทั้งเอเชียแปซิฟิก โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

5.2 การพัฒนาฐานลงทุนโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในอนุภูมิภาค

5.2.2 พัฒนาเขตเศรษฐกิจชายแดนและเมืองชายแดนให้มีบทบาทการเป็นประตูเชื่อมโยงเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน...มีแผนบูรณาการด้านการบริหารจัดการและพัฒนาด้านแรงงานเพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างไทยและประเทศเพื่อนบ้านตามกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคต่าง ๆ...

5.3 การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5.3.2 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ตลอดจนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน ทักษะด้านภาษาและความรอบรู้ด้านภาษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน โดยไทยมีบทบาทนำในอาเซียนร่วมกับประเทศอื่นที่มีศักยภาพ

5.3.3 กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าและบริการ ..... ตลอดจนการกำหนดระบบบริหารจัดการร่วมด้านการพัฒนาทักษะและด้านคุณสมบัติของแรงงานนำเข้าเพื่อให้ได้แรงงานที่มีคุณภาพ...

5.5 การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ ในลักษณะเกื้อกูลกันผ่านกิจกรรมเชื่อมโยงห่วงโซ่การผลิตและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างกันอย่างเสรีและมีประสิทธิภาพ

5.5.1 เร่งดำเนินการด้านการยอมรับมาตรฐานฝีมือระหว่างประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของไทยและประเทศเพื่อนบ้านไปพร้อมกันและจัดทำแผนบูรณาการกับประเทศเพื่อนบ้านด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาและทักษะแรงงานรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจภายในประเทศและอนุภูมิภาค และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของไทยเพื่อให้มีการจัดแรงงานรองรับประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ...

5.5.3 คุ้มครองและส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศและสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนไทยในต่างประเทศ โดยการให้ความรู้ด้านกฎหมายท้องถิ่น สนับสนุนกิจกรรมคนไทย เสริมสร้างชุมชนไทยในต่างประเทศให้อยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี สนับสนุนการฝึกอบรมทักษะฝีมือและทักษะการใช้ภาษา การสร้างหลักประกัน การคุ้มครองดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ และการติดตามดูแลช่วยเหลือคนไทยที่ประสบปัญหาในต่างประเทศ และคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศให้ได้รับประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด

5.6 การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการป้องกันภัยจากการก่อการร้ายและอาชญากรรม ยาเสพติด ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของโรคภัย

5.6.1 พัฒนาศักยภาพและความพร้อมในการป้องกันและแก้ปัญหาข้ามชาติด้านการก่อการร้าย ปัญหายาเสพติด และการหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ...การจัดระบบแรงงานต่างด้าว...

5.8 การเร่งรัดการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงการค้าเสรีที่มีผลบังคับใช้แล้ว โดยสร้างองค์ความรู้ให้กับภาคธุรกิจโดยเฉพาะผู้ได้รับผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบ เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพและโอกาสของตนเองในการใช้ประโยชน์จากการเปิดการค้าเสรี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้รับการสนับสนุน เยียวยาและดูแลจากรัฐในกรณีที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน

5.9 การปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น

5.9.2 สนับสนุนกลไกการพัฒนาระดับพื้นที่ โดยเฉพาะคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (กบจ.) คณะกรรมการบริหารงานกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (กบก.) คณะกรรมการ กรอ. จังหวัดและคณะกรรมการ กรอ. กลุ่มจังหวัด รวมทั้งหน่วยงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดชายแดน...

เมื่อพิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดใน (ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ในด้านที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานข้างต้น จะพบว่ามีหลายยุทธศาสตร์ที่เป็นภารกิจที่กระทรวงแรงงานดำเนินการอยู่แล้ว ขณะเดียวกันอีกหลายประเด็นยุทธศาสตร์ที่กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานหลักด้านแรงงานต้องเร่งดำเนินการให้สอดรับกับประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนชาติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอาชีพ รายได้ของประชากร หลักประกันของประชากรวัยแรงงาน การเตรียมการพัฒนาบุคลากร การเคลื่อนย้ายแรงงาน รองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การมีบทบาทในภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศ รวมถึงด้านสิ่งแวดล้อม และภัยพิบัติต่าง ๆ ซึ่งแนวทางที่กล่าวมาข้างต้น จะได้มีการบรรจุไว้ในห้วงเวลาของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับปัจจุบัน

2.3 นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลนายกรัฐมนตรีนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554 มีประเด็นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

1. นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก

1.2 กำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดเป็น “วาระแห่งชาติ” ...ดำเนินการป้องกันกลุ่มเสี่ยงและประชาชนทั่วไปไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ด้วยการรวมพลังทุกภาคส่วนเป็นพลังแผ่นดินในการต่อสู้กับยาเสพติด

1.3 ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐอย่างจริงจัง โดยยึดหลักความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาลที่เป็นสากล.... เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของบุคลากรภาครัฐ ตลอดจนปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมของสังคมให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและถูกต้องชอบธรรม

1.5 เร่งนำสันติสุขและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนกลับมาสู่พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ควบคู่ไปกับการขจัดความยากจน ยาเสพติด...มีการบูรณาการการบริหารจัดการทุกภาคส่วนให้มีเอกภาพทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ...

1.6 เร่งฟื้นฟูความสัมพันธ์และพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและนานาประเทศ...เร่งดำเนินการตามข้อผูกพันในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง...

1.8 ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศ สร้างสมดุลและความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพให้แก่ระบบเศรษฐกิจมหภาค

1.8.2 ดำเนินการให้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า 300 บาท และผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า 15,000 บาท อย่างสอดคล้องกับผลิตภาพและประสิทธิภาพของ

บุคลากร รวมทั้งมีมาตรการเพื่อลดภาระแก่ผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบเพื่อให้แรงงานและบุคลากรสามารถดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรีและคุณภาพชีวิตที่ดี

3. นโยบายเศรษฐกิจ

3.2 นโยบายสร้างรายได้

3.2.7 เสริมสร้างกระบวนการสร้างอาชีพ สร้างงานที่มีคุณภาพและมีรายได้สูงให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เป็นระบบ ในทุกระดับชั้นความรู้ และส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความชำนาญ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินกู้และเงินร่วมลงทุนระยะยาว รวมทั้งจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการผลิต การแปรรูป และการค้าอย่างทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้สินค้าและบริการที่คุณภาพ สามารถขายได้ในราคาที่ดี

4. นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

4.1 นโยบายการศึกษา

4.1.7 เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียนโดยร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ สอดคล้องตามความต้องการของภาคการผลิตและบริการ เร่งรัดการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ รับรองสมรรถนะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ และการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครบทุกอุตสาหกรรม

4.2 นโยบายแรงงาน

4.2.1 ส่งเสริมให้ผู้ต้องการมีงานทำในระบบสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตำแหน่งงานว่างของสถานประกอบการได้โดยสะดวก ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้สถานประกอบการสามารถรับทราบข้อมูลของผู้ต้องการมีงานทำได้ทุกระดับความต้องการ และส่งเสริมให้แรงงานที่อยู่นอกระบบสามารถเลือกและมีงานทำได้ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมกับสถานะ

4.2.2 ให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย โดยให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงาน และดูแลหลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน

4.2.3 ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย

4.2.4 เพิ่มสิทธิประโยชน์ประกันสังคมให้มากขึ้นเพื่อผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้อย่างทั่วถึง และปรับปรุงแนวทางการขยายความคุ้มครองและส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและเห็นประโยชน์ในการประกันตนของแรงงานนอกระบบ

4.2.5 เร่งยกระดับแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือให้เป็นแรงงานมีฝีมือ โดยภาครัฐจะทำงานร่วมกับภาคเอกชนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่ใช้แรงงานมีฝีมือทั้งระบบ

4.2.6 เตรียมการรองรับการเปิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 โดยเน้นระบบบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ จัดระบบอำนวยความสะดวก และ

มาตรการการกำกับดูแล ติดตามการเข้าออกของแรงงานทุกประเภทเพื่อดึงดูดแรงงานที่มีฝีมือเข้าประเทศ ควบคู่กับการป้องกันผลกระทบจากการเข้าประเทศของแรงงานไร้ฝีมือ

4.2.7 กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ

7. นโยบายการต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

7.7 สนับสนุนการทูตเพื่อประชาชน คุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทย ดูแลคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเฉพาะคนไทยที่ประกอบอาชีพและมีถิ่นฐานในต่างประเทศ...

2.4 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

อนุสัญญาของ ILO ที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน

ประเทศไทยในฐานะประเทศหนึ่งของสมาชิก 42 ประเทศก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organizaion : ILO) เมื่อปี พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) โดยประเทศสมาชิกมีภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งคือ การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ซึ่งอนุสัญญาและข้อแนะดังกล่าวได้ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ประจำปี (International Labour Conference : ILC) โดย ILO มีภารกิจในเรื่องการส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญาที่ผ่านการรับรอง และปฏิบัติตามเงื่อนไขของอนุสัญญาต่อไป สำหรับข้อแนะเป็นเพียงเนื้อหาที่ขยายเพิ่มเติมจากตัวบทอนุสัญญา โดยประเทศสมาชิกไม่มีพันธกรณีที่ต้องให้สัตยาบันและต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเช่นเดียวกันกับอนุสัญญา

ปัจจุบัน (พ.ศ. 2554) มีอนุสัญญาจำนวน 189 ฉบับ โดยอนุสัญญาที่ ILO ให้ความสำคัญลำดับแรกคือ อนุสัญญาหลักหรืออนุสัญญาพื้นฐาน จำนวน 8 ฉบับ สำหรับประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO แล้ว จำนวน 15 ฉบับ แต่บอกเลิก 1 ฉบับ คือ ฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (เหมืองใต้ดิน) ค.ศ. 1965 โดยประกาศยกเลิกการให้สัตยาบัน เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2547 เนื่องจากได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ซึ่งได้มีสาระครอบคลุมอนุสัญญาฉบับที่ 123 อยู่แล้ว ดังนั้นจึงมีอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันที่มีผลใช้บังคับกับประเทศไทยจำนวน 14 ฉบับ

ในส่วนอนุสัญญาพื้นฐานทั้งหมด 8 ฉบับ ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว จำนวน 5 ฉบับ คือ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

กฎหมายไทยกับอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้ว

1. **อนุสัญญาฉบับที่ 14** ว่าด้วยการหยุดพักประจำสัปดาห์ (งานอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1921
C14 Weekly Rest (Industry) Convention, 1921

วันที่ให้สัตยาบัน 5 เมษายน 2511

สาระสำคัญ กำหนดให้มีวันหยุดพักประจำสัปดาห์ในกิจการอุตสาหกรรมหรือที่เกี่ยวข้อง โดยให้ลูกจ้างทุกคนมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกัน ในระหว่างช่วงระยะเวลา 7 วัน และในกรณีมีการเลื่อนเวลาหยุดหรือถูกจำกัดให้น้อยลงจะต้องมีการจ่ายค่าทดแทน

กฎหมายของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 **มาตรา 28**

ปัญหา/ข้อเสนอแนะ ความไม่สอดคล้องของกฎหมายกับบทบัญญัติต่ออนุสัญญา และการตรวจแรงงานอย่างจริงจัง

2. **อนุสัญญาฉบับที่ 19** **ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (ค่าทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ) ค.ศ. 1925**
C19 Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925

วันที่ให้สัตยาบัน 5 เมษายน 2511

สาระสำคัญ กำหนดให้จ่ายเงินทดแทนอุบัติเหตุจากการทำงานแก่แรงงานต่างชาติ และแรงงานไทยเท่าเทียมกัน

กฎหมายของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

ปัญหา/ข้อเสนอแนะ มีการร้องเรียนมายัง ILO ว่าประเทศไทยเลือกปฏิบัติกับแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยกำหนดเงื่อนไขในการรับเงินทดแทนที่กีดกันแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ตามที่ระบุในหนังสือเวียนสำนักงานประกันสังคม ที่ รส 0711/ว 751 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2544 ซึ่งขัดมาตรา 1 ของอนุสัญญาที่กำหนดให้ต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่แรงงานต่างชาติเช่นเดียวกับแรงงานในชาติ โดยหนังสือสำนักงานประกันสังคมตั้งเงื่อนไข 2 ประการ คือ (1) คนงานต้องมีหนังสือเดินทางหรือเอกสารการขึ้นทะเบียนคนต่างด้าว (2) นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน หากไม่ตรงตามเงื่อนไขนายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนเอง

3. <u>อนุสัญญาฉบับที่ 29</u> **ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930**
C29 Forced Labour Convention, 1930

<u>วันที่ให้สัตยาบัน</u> 26 เมษายน 2512

<u>สาระสำคัญ</u> กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันดำเนินการระงับการใช้แรงงานโดยการบังคับ ซึ่งมีความหมายถึงการทำงาน โดยผู้ทำถูกบังคับขู่เข็ญหรืออยู่ภายใต้การข่มขู่ว่าจะมีโทษหากไม่ทำ ทั้งนี้ไม่รวมถึงการเกณฑ์เพื่อราชการทหารตามกฎเกณฑ์ระเบียบที่กำหนด

<u>กฎหมายของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง</u>

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2537
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537

<u>ปัญหา/ข้อเสนอแนะ</u> การบังคับใช้กฎหมาย และป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และการกดขี่แรงงานต่างด้าว

4. <u>อนุสัญญาฉบับที่ 80</u> **ว่าด้วยข้อบัญญัติท้ายบท ค.ศ. 1946**
C80 Final Articles Revision Convention, 1946

<u>วันที่ให้สัตยาบัน</u> 5 ธันวาคม 2490

<u>สาระสำคัญ</u> ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา เป็นอนุสัญญากำหนดการแก้ไขบางส่วนต่ออนุสัญญาที่ได้รับการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ไปแล้ว ในช่วงการดำเนินงานขององค์การแรงงานที่ผ่านมาในช่วง 28 ปี

ไม่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานไทย

5. <u>อนุสัญญาฉบับที่ 88</u> **ว่าด้วยการจัดบริการจัดหางาน ค.ศ. 1948**
C88 Employment Service Convention, 1948

<u>วันที่ให้สัตยาบัน</u> 26 กุมภาพันธ์ 2512

<u>สาระสำคัญ</u> ว่าด้วยการจัดตั้งสำนักงานจัดหางาน กำหนดหน้าที่ของหน่วยงานจัดหางานที่จะสร้างความร่วมมือที่จำเป็นกับหน่วยงานรัฐอื่นๆ และเอกชนเพื่อให้บรรลุถึงการมีงานทำเต็มที่ อนุสัญญายังกำหนดให้มีระบบการจัดหางานที่ประกอบด้วยนักงานจัดหางานระดับชาติ และมีสาขาตามภูมิภาคอย่างเพียงพอและตั้งอยู่ในพื้นที่ซึ่งสะดวกต่อนายจ้างและลูกจ้าง ให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการดำเนินงานของสำนักงานจัดหางานและการพัฒนานโยบายจัดหางาน

กฎหมายของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2537
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537

ปัญหา/ข้อเสนอแนะ การบังคับใช้กฎหมาย การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ยังขาดมาตรการของรัฐบาลเพื่อให้มีความร่วมมือระหว่างสำนักงานจัดหางานของรัฐกับจัดหางานเอกชนในด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้น

6. **อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951**
C100 Equal Remuneration Convention, 1951

วันที่ให้สัตยาบัน 8 กุมภาพันธ์ 2542

สาระสำคัญ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน โดยกำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันดูแลและกำหนดมาตรการให้มีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างหญิงและชายที่ทำงานในงานเท่าเทียมกันให้ได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเพศมาตรการที่กำหนดเป็นกฎหมาย, ระบบการจ่ายค่าจ้างที่ได้รับการรับรองอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ข้อตกลงร่วม หรือใช้วิธีการต่างๆ ร่วมกัน ค่าตอบแทนที่กำหนดนั้นอาจเป็นการจ่ายโดยตรงหรือโดยทางอ้อมและไม่ว่าจะเป็นเงินสดหรือสิ่งของ

กฎหมายของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ปัญหา การตีความบทบัญญัติอนุสัญญา

7. **อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการเลิกโทษอาญา (คนงานพื้นเมือง) ค.ศ. 1955**
C104 Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1955

วันที่ให้สัตยาบัน 29 กรกฎาคม 2507

สาระสำคัญ ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง กำหนดให้ละเว้นการเลือกปฏิบัติระหว่างคนงานพื้นเมืองกับคนงานมิใช่คนพื้นเมืองในกรณีทำผิดเพราะละเมิดสัญญา

ไม่มีกฎหมายของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง

ปัญหา/ข้อเสนอแนะ ปัจจุบันอนุสัญญาฉบับนี้ถูกระงับการบังคับใช้ชั่วคราว จนกว่าคณะประศาสน์การ ILO จะมีมติเป็นอย่างอื่น เนื่องจาก ILO พิจารณาว่าเนื้อหาไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันแต่ยังไม่มีมติว่าจะดำเนินการต่อไปอย่างไร

8. **อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957**
C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957

วันที่ให้สัตยาบัน 2 ธันวาคม 2510

สาระสำคัญ ว่าด้วยการยกเลิกการใช้แรงงานบังคับ อนุสัญญาฉบับนี้ต้องการปราบปรามและยกเลิกการเกณฑ์แรงงานโดยวิธีการบังคับในกรณีดังต่อไปนี้

1. เพื่อประโยชน์ทางการเมือง การล้างสมอง การลงโทษ สืบเนื่องมาจากบุคคลผู้นั้นแสดงทัศนะทางด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจที่แตกต่างกัน
2. เพื่อระดมมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจ
3. เพื่อเป็นวิธีการลงโทษคนงานทางวินัย
4. ลงโทษเนื่องจากเข้าร่วมในการนัดหยุดงาน
5. กรณีการเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างในเรื่อง ผิว สังคม หรือศาสนา

กฎหมายของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

ปัญหา/ข้อเสนอแนะ มีบทบัญญัติที่ไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาคือ

- พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 34 ที่ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน และมาตรา 35 ที่ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกคำสั่งยกเลิกการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน หากเห็นว่าอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนหรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ
- มาตรา 77 แห่ง พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เกี่ยวกับการลงโทษจำคุกพนักงานที่นัดหยุดงาน

9. **อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยบทบัญญัติท้ายบท ค.ศ. 1961**
C116 Final Articles Revision Convention, 1961

วันที่ให้สัตยาบัน 24 กันยายน 2505

สาระสำคัญ ว่าด้วยการแก้ไขอนุสัญญาบางส่วนซึ่งที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

รับรองมาแล้ว ในสมัยการประชุมที่ผ่านมา เพื่อกำหนดมาตรฐานประเด็นหัวข้อให้สอดคล้องกับการเตรียมการของคณะผู้ประศาสน์การในการดำเนินงานเกี่ยวกับอนุสัญญา

ไม่มีกฎหมายของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง

10. **อนุสัญญาฉบับที่ 122** **ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ. 1964**
C122 Employment Policy Convention, 1964

วันที่ให้สัตยาบัน 26 กุมภาพันธ์ 2512

สาระสำคัญ เพื่อเป้าหมายไปสู่การพัฒนาและการเติบโตทางเศรษฐกิจ การยกระดับความเป็นอยู่และการแก้ปัญหาการว่างงาน รวมทั้งการทำงานต่ำระดับ ให้ประเทศสมาชิกประกาศและกำหนดเป้าหมายและนโยบายเพื่อส่งเสริมการผลิตให้เต็มที่ เพื่อประกันว่าจะมีงานให้กับทุกคนซึ่งว่างงานและประสงค์จะทำงาน และงานที่ทำนั้นควรมีผลต่อการเพิ่มผลผลิตด้วย อนุสัญญายังกำหนดให้ผู้ใช้แรงงานมีเสรีภาพในการเลือกงานและมีโอกาสอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานตามที่ตนมีทักษะและมีความสามารถทำงานในสิ่งที่เหมาะกับตัวเองได้เต็มที่เท่าที่จะเป็นไปได้ โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ เชื้อชาติ เพศ ศาสนา หรือความเชื่อทางการเมือง

กฎหมายของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2534
- กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2537
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537

ปัญหา/ข้อเสนอแนะ ยังขาดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในมาตรการประกันการว่างงาน กฎหมายคุ้มครองคนทำงานบ้านที่ครอบคลุมเท่าเทียม การเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวทั้งในการขึ้นทะเบียนและการคุ้มครองแรงงาน

11. **อนุสัญญาฉบับที่ 127** **ว่าด้วยน้ำหนักขั้นสูงสุด ค.ศ. 1967**
C127 Maximum Weight Convention, 1967

วันที่ให้สัตยาบัน 26 กุมภาพันธ์ 2511

สาระสำคัญ ว่าด้วยการกำหนดน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ การกำหนด

น้ำหนักนี้ก็เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย สำหรับในกรณีที่มีเด็กหรือผู้หญิงทำงานในลักษณะดังกล่าว น้ำหนักจะต้องลดลงมากกว่าที่กำหนดโดยแรงงานชาย

กฎหมายของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- กฎกระทรวงกำหนดน้ำหนักที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ พ.ศ. 2547
- กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการบริหารความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549

ปัญหา การตีความบทบัญญัติของอนุสัญญา

12. **อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973**
C138 Minimum Age Convention, 1973

วันที่ให้สัตยาบัน 11 พฤษภาคม 2547

สาระสำคัญ ว่าด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้เด็กทำงานซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และไม่ว่ากรณีใดก็ตามต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี สำหรับในประเทศซึ่งเศรษฐกิจและระบบการศึกษายังไม่พัฒนาเพียงพอ อย่างไรก็ตามหากภายหลังได้หารือกับองค์การนายจ้างและลูกจ้างแล้ว จะกำหนดอายุขั้นต่ำ 14 ปีก็ได้ อย่างไรก็ดีกฎหมายของประเทศอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานเด็กอายุ 13-14 ปีได้ แต่ต้องสำหรับงานเบาและมีเงื่อนไขว่าจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อด้านสุขภาพ การเรียนหนังสือและการเข้ารับการฝึกอบรม

กฎหมายของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- การแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ในมาตรา 50 และ 51
- กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547

ปัญหา/ข้อเสนอแนะ การตรวจแรงงานเคร่งครัด

13. อนุสัญญาฉบับที่ 159 **ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (บุคคลพิการ) ค.ศ. 1983**
C159 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983

วันที่ให้สัตยาบัน 11 ตุลาคม 2550

สาระสำคัญ ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำ (ของคนพิการ) เป็นอนุสัญญาให้ความคุ้มครองบุคคลที่พิการ โดยให้ประเทศสมาชิกให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูอาชีพให้คนเหล่านี้ รวมทั้งการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการฟื้นฟูอาชีพ และการมีงานทำของคนพิการ การกำหนดนโยบายเช่นว่านี้จะต้องเน้นกับบุคคลพิการทุกประเภท รวมทั้งการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำแก่คนพิการในตลาดแรงงานเปิด และจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกันระหว่างคนพิการ รัฐบาลพึงต้องดำเนินมาตรการเพื่อมุ่งแนะแนวอาชีพ การอบรมวิชาชีพ การมีงานทำ รวมทั้งการให้องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างตลอดจนองค์การตัวแทนคนพิการเข้าร่วมปรึกษาหารือในการกำหนดนโยบายข้างต้น

กฎหมายของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544
- พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ปัญหา/ข้อเสนอแนะ การเสนอกฎหมาย ได้แก่ การออกกฎกระทรวงและประกาศ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

14. อนุสัญญาฉบับที่ 182 **ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ. 1999**
C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999

วันที่ให้สัตยาบัน 16 กุมภาพันธ์ 2544

สาระสำคัญ

- ห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กโดยทันทีในฐานะเป็นเรื่องเร่งด่วน
- คำว่า “เด็ก” ต้องหมายถึง บุคคลทั้งปวง ผู้มีอายุต่ำกว่า 18 ปี รวมทั้งให้ความช่วยเหลือโดยตรงที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อการฟื้นฟูเด็กและบูรณาการกลับสู่สังคม

กฎหมายของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547

ปัญหา/ข้อเสนอแนะ การบังคับใช้กฎหมายแรงงาน

ความก้าวหน้าการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98

สำหรับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และอนุสัญญา ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง คณะรัฐมนตรีในรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ได้มีมติเมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2553 เห็นชอบอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับ ตามที่กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนำเสนอ และได้เสนออนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับต่อประธานรัฐสภา เพื่อขอนำเสนอรัฐสภาให้ความเห็นชอบตามมาตรา 190 วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ต่อมาที่ประชุมร่วมกันของรัฐสภา ครั้งที่ 7 (สมัยสามัญทั่วไป) วันที่ 3 พฤษภาคม 2554 คณะรัฐมนตรีมีมติถอนวาระเร่งด่วนทั้งหมด 8 วาระ ซึ่งมีระเบียบวาระที่ 2 คือ เรื่องอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับ โดยมีเหตุผลในการถอนเรื่องนี้ว่า การแก้ไขรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา 190 ได้มีการแก้ไขโดยบัญญัติให้มีกฎหมายลูก ว่าด้วยการกำหนดประเภท กรอบเจรจา ขั้นตอนและวิธีการจัดทำหนังสือสัญญาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจหรือสังคมของประเทศ ทั้งนี้ให้ดำเนินการจัดทำกฎหมายลูกภายใน 1 ปี นับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2554 (คือนับแต่วันที่ 3 มีนาคม 2554) ดังนั้นจึงต้องรอให้มีการตรากฎหมายลูกดังกล่าวก่อน ประกอบกับต่อมาวันที่ 10 พฤษภาคม 2554 ได้มีพระราชกฤษฎีกายุบสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2554 จึงต้องรอเสนอคณะรัฐมนตรีชุดใหม่เพื่อรอบรรจุในวาระการประชุมสภาสมัยหน้าต่อไป

ในส่วนของอนุสัญญา ILO ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้วนั้น ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติและหลักการของอนุสัญญา โดยการออกกฎหมายฉบับใหม่หรือปรับปรุงกฎหมายและแนวปฏิบัติที่มีอยู่เดิมให้สอดคล้องกับสัญญา และต้องมีการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว ในช่วงอนุสัญญาอีกหลายฉบับที่ประเทศไทยยังไม่ให้สัตยาบัน แต่ประเทศไทยก็ได้มีการปฏิบัติตามอนุสัญญานั้น โดยกำหนดในกฎหมายฯ ประเทศ และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเช่นเดียวกับอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบัน

การที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาทั้งหลายมีผลดีต่อประเทศเป็นอย่างมาก เช่น ทำให้การคุ้มครองแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการแก้ไขปัญหาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เสริมสร้างภาพลักษณ์ของประเทศ และสามารถเพิ่มความร่วมมือระหว่างประเทศในการแก้ไขปัญหาแรงงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นบทบาทโดยตรงของกระทรวงแรงงาน แม้ว่าการปฏิบัติตามข้อกฎหมายให้เป็นไปตามอนุสัญญาของ ILO จะเป็นสิ่งที่ดีและทำให้ทิศทางการพัฒนาด้านแรงงาน

ของไทยเติบโตขึ้น แต่เป็นเรื่องยากที่กระทรวงแรงงานจะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร่งด่วน เพราะปัจจุบันที่มีปัญหาใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย เช่น นโยบายการส่งเสริมการลงทุน ปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าว การจ้างงานแบบเหมาช่วง/เหมาค่าแรง หรือมีการจ้างงานในรูปแบบใหม่ต่าง ๆ เป็นต้น จึงเป็นเรื่องท้าทายที่ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจหาวิธีผลักดันให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป

2.5 แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564)

วัตถุประสงค์ของแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับนี้ คือ เพื่อสร้างจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงผู้สูงอายุในฐานะบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคม และตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ ตลอดจนให้มีกรอบและแนวทางปฏิบัติสำหรับส่วนต่าง ๆ ในสังคมทั้งภาคประชาชน ชุมชน องค์กร ภาครัฐ และเอกชนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุได้มีการประสานงานและปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – 2564) จัดแบ่งเป็น 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. **ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชาชนเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ**

ประกอบด้วย 3 มาตรการหลัก

1.1 มาตรการหลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยสูงอายุ

1.2 มาตรการให้การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.3 มาตรการปลุกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

2. **ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมผู้สูงอายุ** ประกอบด้วย 6 มาตรการหลัก

2.1 มาตรการส่งเสริมความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ดูแลตนเองเบื้องต้น

2.2 มาตรการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ

2.3 มาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ

2.4 มาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ

2.5 มาตรการส่งเสริม สนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้ และสามารถเข้าถึงข่าวสารและสื่อ

2.6 มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย

3. **ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ** ประกอบด้วย 4 มาตรการหลัก

3.1 มาตรการคุ้มครองด้านรายได้

3.2 มาตรการหลักประกันด้านคุณภาพ

3.3 มาตรการด้านครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง

3.4 มาตรการระบบบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

4. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนางานด้านผู้สูงอายุระดับชาติและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 2 มาตรการหลัก

4.1 มาตรการการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนางานด้านผู้สูงอายุระดับชาติ

4.2 มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

5. ยุทธศาสตร์ด้านการประมวลและพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุและการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ประกอบด้วย 4 มาตรการหลัก

5.1 มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมให้หน่วยงานวิจัยดำเนินการประมวลและพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุที่จำเป็นสำหรับการกำหนดนโยบายการพัฒนาการบริหารหรือการดำเนินการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ

5.2 มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาวิจัยด้านผู้สูงอายุ โดยเฉพาะที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การพัฒนาการบริการ และการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเหมาะสม

5.3 มาตรการดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติที่มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

5.4 มาตรการพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้เป็นระบบและทันสมัย

2.6 แผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์แห่งชาติ

ปัญหาเอดส์แพร่ระบาดสู่ประเทศไทยมาเป็นระยะเวลานานมากแล้ว จากรายงานสถานการณ์ผู้ป่วยเอดส์และผู้ติดเชื้อที่มีอาการในประเทศไทยล่าสุด (31 สิงหาคม 2553) สำนักระบาดวิทยา รายงานว่ามีจำนวนผู้ป่วยเอดส์ ทั้งสิ้น จำนวน 368,921 ราย เสียชีวิตแล้ว จำนวน 97,694 ราย แนวโน้มของผู้ป่วยเอดส์และผู้ที่เสียชีวิตด้วยโรคเอดส์ลดลงกว่าในอดีตที่ผ่านมา เนื่องจากการรักษาผู้ป่วยเอดส์ด้วยยาต้านไวรัสทำให้ผู้ป่วยมีชีวิตที่ยืนยาว และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงทำให้มีผู้ป่วยเอดส์และผู้เสียชีวิตจากโรคเอดส์ลดลงกว่าอดีต โรคเอดส์ได้แพร่กระจายในทุกกลุ่มประชากร รวมถึงผู้ใช้แรงงาน กระทรวงแรงงานในฐานะที่ดูแลคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานจึงมีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ โดยดำเนินการภายใต้แผนยุทธศาสตร์บูรณาการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์แห่งชาติ พ.ศ. 2550 – 2554 (แผนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์แห่งชาติ พ.ศ. 2555 - 2559 อยู่ระหว่างการจัดทำ จึงใช้แผนเดิมในการศึกษาครั้งนี้) ซึ่งกรอบการดำเนินการของกระทรวงแรงงานคือการขยายสิทธิ์เกี่ยวกับสิทธิประกันสังคมให้ครอบคลุมประเด็นการติดเชื้อเอชไอวี และพัฒนานโยบายและดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ทั้งนี้แผนยุทธศาสตร์บูรณาการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์แห่งชาติ พ.ศ. 2550 - 2554 มียุทธศาสตร์และมาตรการ/กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 2</u> การบูรณาการป้องกัน ดูแลรักษาและลดผลกระทบตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน คือ

1. **การป้องกันการติดเชื้อเอชไอวี**

กลุ่มเป้าหมายที่ 6.3 กลุ่มแรงงานข้ามชาติ

มาตรการ/กลยุทธ์ พัฒนาระบบและกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักเรื่องเอดส์และเพศ

กลุ่มเป้าหมายที่ 6.4 กลุ่มแรงงานไทยในต่างประเทศ

มาตรการ/กลยุทธ์

1) ส่งเสริมการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง สร้างความตระหนักและเสริมทักษะการป้องกันจากการได้รับเชื้อเอชไอวีให้แก่แรงงานไทย ในระยะก่อนเดินทางและระยะที่อาศัยในต่างประเทศ

2) พัฒนาและบูรณาการให้แนวทาง/มาตรการการป้องกันดูแลเรื่องโรคเอดส์ และการให้ความช่วยเหลือเมื่อติดเชื้อเอชไอวีเข้าอยู่ในแผนคุ้มครองดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ และการให้บริการด้านสุขภาพที่กระทรวงสาธารณสุขหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ จัดขึ้น

3) สนับสนุนให้แรงงานไทยและคนไทยที่อาศัยหรือทำงานในต่างประเทศทุกสถานภาพเข้าถึงบริการการป้องกัน การดูแลรักษาและข่าวสารเรื่องโรคเอดส์

กลุ่มเป้าหมายที่ 6.5 กลุ่มแรงงานในสถานประกอบกิจการ

มาตรการ/กลยุทธ์

1) สร้างความเข้าใจเรื่องเอดส์และวัณโรคที่ถูกต้อง และมีทัศนคติยอมรับการอยู่ร่วมกันในสังคม

2) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการมีบทบาทในการป้องกันการแพร่ระบาดของเอชไอวี/เอดส์ การแพร่กระจายของวัณโรคและขจัดการเลือกปฏิบัติกีดกันผู้ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์และวัณโรค

3) สร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ส่งเสริมการป้องกันและช่วยเหลือดูแลผู้ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์/วัณโรค

4) ดูแลช่วยเหลือแรงงานที่ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์และวัณโรคและหรือผู้ได้รับผลกระทบ เข้าถึงบริการด้านการรักษา ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการคุ้มครองสิทธิไม่เลือกปฏิบัติกีดกัน

กลุ่มเป้าหมายที่ 6.6 กลุ่มชาติพันธุ์และคนไทยพลัดถิ่น ได้แก่ ชาวไทยภูเขา ผู้ที่ไม่ได้รับสัญชาติไทย ตกสำรวจเกิดในไทยรอการรับรอง ฯลฯ

มาตรการ/กลยุทธ์

1) สร้างความเข้าใจและตระหนักเรื่องเอดส์และเพศ

2) สร้างสิ่งแวดล้อมทางสังคม เพื่อสนับสนุนการใช้ชีวิตอย่างปลอดภัย

3) ส่งเสริมการเข้าถึงบริการสุขภาพของกลุ่มชาติพันธุ์และคนไทยพลัดถิ่น

2. **การรักษาผู้ติดเชื้อและผู้ป่วยเอดส์**

กลุ่มเป้าหมายที่ 2 กลุ่มผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ป่วยเอดส์

มาตรการ/กลยุทธ์

1) พัฒนาระบบการรักษาผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ป่วยเอดส์ด้วยยาต้านไวรัสเอดส์

กลวิธี : 1.3 พัฒนาและจัดวางเครือข่ายประสานงานด้านการดูแลรักษาและการส่งต่อระหว่างโรงพยาบาลกับโรงพยาบาล โรงพยาบาลกับเรือนจำหรือสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก โรงพยาบาลรัฐกับโรงพยาบาลเอกชน โรงพยาบาลกับชุมชน เพื่อให้ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเอดส์ได้รับบริการที่ครบถ้วนเป็นองค์รวม ต่อเนื่องและยั่งยืน

4. **การดูแลผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้ป่วยเอดส์ ครอบครัว และผู้ได้รับผลกระทบจากปัญหาเอดส์**

กลุ่มเป้าหมายที่ 1 กลุ่มผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ป่วยเอดส์

มาตรการ/กลยุทธ์

1) พัฒนาระบบการดูแลผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ป่วยเอดส์

กลวิธี : 1.1 ส่งเสริมการประกอบอาชีพหลังได้รับการดูแลรักษาโดยเน้นการประกอบอาชีพเดิมและอาชีพใหม่ที่เหมาะสม

1.2 ส่งเสริมสถานประกอบการให้ยอมรับผู้ป่วยทำงานได้โดยไม่ให้ออกจากงาน ทั้งนี้ควรมีมาตรการทำความเข้าใจและจูงใจให้สถานประกอบการมีนโยบายไม่แบ่งแยกและยอมรับ

กลุ่มเป้าหมายที่ 4 ครอบครัวที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาเอดส์

มาตรการ/กลยุทธ์

1) พัฒนาระบบการดูแลครอบครัวที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาเอดส์

กลวิธี : 1.1 ส่งเสริมให้ครอบครัวสามารถประกอบอาชีพอย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การคุ้มครองสิทธิด้านเอดส์

มาตรการ/กลยุทธ์

1) ทบทวนและพัฒนาองค์ความรู้เรื่องสิทธิ์และปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้เท่าทันต่อสถานการณ์และสอดคล้องสภาพสังคม

2) เผยแพร่ความรู้และความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชนในบุคลากรและประชาชนกลุ่มต่าง ๆ

3) พัฒนาเครือข่ายและกลไกการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในระดับต่าง ๆ

5) ส่งเสริมทัศนคติ เชิงบวกของชุมชน สถานประกอบกิจการ สังคมต่อผู้ติดเชื้อและผู้ได้รับผลกระทบจากปัญหาเอดส์ รวมทั้งกลุ่มประชากรที่เข้าถึงยาก

6) ส่งเสริมบทบาทชายหญิงและความเท่าเทียมทางเพศ

2.7 แผนปฏิบัติการ “ประเทศไทยเข้มแข็ง ชนะยาเสพติดยั่งยืนฯ”

การดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติดของประเทศไทยได้ดำเนินการมาเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2552 ปัจจุบัน (ณ เดือนมีนาคม 2554) ดำเนินการภายใต้ “แผนปฏิบัติการประเทศไทยเข้มแข็ง ชนะยาเสพติดยั่งยืน ภายใต้ยุทธศาสตร์ 5 รั้วป้องกัน ระยะที่ 2” ซึ่งกำหนดเป้าหมายทางยุทธศาสตร์เพื่อหยุดยั้งและลดระดับการขยายตัวของปัญหายาเสพติดในขอบเขตทั่วประเทศให้มากที่สุด มิให้ปัญหายาเสพติดส่งผลต่อวิถีชีวิต และความสงบสุข ปลอดภัยของประชาชนโดยรวม ซึ่งมาตรการภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ฉบับนี้ ประกอบด้วยมาตรการ 2 ระดับ คือ

มาตรการในระดับที่ 1 **มาตรการทั่วไป เป็นมาตรการที่ดำเนินการในพื้นที่ทั่วไปตามชายแดน**

โครงการหลักที่ 1	**รั้วชายแดน หรือ โครงการสกัดกั้นการนำเข้ายาเสพติดตามแนวชายแดน**
โครงการหลักที่ 2	**รั้วชุมชน หรือ โครงการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน/ประชาสังคมป้องกันยาเสพติด**
โครงการหลักที่ 3	**รั้วสังคม หรือ โครงการจัดระเบียบสังคมแบบบูรณาการ**
โครงการหลักที่ 4	**รั้วโรงเรียน หรือ โครงการโรงเรียนป้องกันยาเสพติด เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาด้วยกิจกรรมต่าง ๆ**
โครงการหลักที่ 5	**รั้วครอบครัว หรือ โครงการครอบครัวสีขาว ครอบครัวเข้มแข็ง**
โครงการหลักที่ 6	**โครงการปราบปรามยาเสพติดและลดความเดือดร้อนของประชาชน**
โครงการหลักที่ 7	**โครงการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด**
โครงการหลักที่ 8	**โครงการสถานประกอบการป้องกันยาเสพติด เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานประกอบการ/โรงงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด**
โครงการหลักที่ 9	**โครงการบริหารจัดการแบบบูรณาการ**

มาตรการในระดับที่ 2 **มาตรการเฉพาะ เป็นมาตรการที่มุ่งเน้นปัญหาที่มีลักษณะเฉพาะและมีผลต่อนัยการแก้ไขปัญหายาเสพติดในภาพรวมของประเทศ**

ทั้งนี้ ในส่วนของกระทรวงแรงงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับโครงการหลักที่ 8 คือ โครงการสถานประกอบการป้องกันยาเสพติด โดยในช่วงปี 2551 – 2553 กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินงานใน 2 ส่วน คือ งบปกติของหน่วยงาน และงบประมาณจากสำนักงาน ป.ป.ส. โดยสรุปผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดที่สำคัญ ระหว่างปีงบประมาณ 2551 – 2553 ดังนี้

โครงการ / กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน
		2551	2552	2553	
- โครงการสร้างชีวิตใหม่ให้ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	ฝึกอาชีพให้ผู้ผ่านการบำบัดด้านยาเสพติด	1,286 คน	2,491 คน	2,968 คน	กพร.
- โครงการจุดประกายอาชีพ	สาธิตการประกอบอาชีพ/แนะแนวอาชีพ/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้ผู้ผ่านการบำบัด	1,888 คน	2,378 คน	2,106 คน	กกจ.
- การจัดหางานให้แก่ผู้ผ่านการบำบัด	ประสานสถาบันธัญญารักษ์เพื่อขอข้อมูลผู้ประสงค์จะหางานทำและช่วยประสานหน่วยงานเพื่อให้รับผู้บำบัดเข้าทำงาน	60 คน	20 คน	24 คน	กกจ.
- โครงการรณรงค์แก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ	ส่งเสริมการจัดตั้งร่วมชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ และร่วมจัดการประกวดชมรมฯประจำปี	เข้าร่วมประกวด 49 ชมรม	เข้าร่วมประกวด 67 ชมรม	เข้าร่วมประกวด 79 ชมรม	สป.
- โครงการโรงงานสีขาว	รณรงค์ให้สถานประกอบการเข้าร่วมโครงการและประเมินสถานประกอบการที่ผ่านเกณฑ์โครงการโรงงานสีขาว	ผ่านเกณฑ์ 858 แห่ง	ผ่านเกณฑ์ 462 แห่ง	ผ่านเกณฑ์ 1,926 แห่ง	กสร.
- โครงการประชุมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพให้ผู้ประกันตน	จัดการประชุมและนิทรรศการระดับชาติ	ผู้เข้าร่วม 713 คน	ผู้เข้าร่วม 1,375 คน	ผู้เข้าร่วม 1,065 คน	สปส.
- การประชุมเสริมสร้างความรู้ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด	จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ	ภูมิภาค 74 คน	ส่วนกลาง 20 คน	ภูมิภาค 82 คน	สป.

โครงการ / กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน
		2551	2552	2553	
- การเสริมสร้างองค์ความรู้ให้วิทยากรด้านยาเสพติด	จัดอบรมให้ความรู้	54 คน	50 คน	-	กพร.
- การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ผู้ไปทำงานต่างประเทศ	อบรมให้ความรู้ผู้ไปทำงานต่างประเทศ	16,523 คน	13,633 คน	-	กกจ.
- โครงการสำรวจจำแนกสถานะสถานประกอบกิจการเพื่อดำรงความเข้มแข็งด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	จัดส่งแบบสำรวจและประเมินผลสถานประกอบกิจการที่ผ่านเกณฑ์	สำรวจ 10,966 แห่ง	สำรวจ 13,792 แห่ง	-	กสร.
- การประชาสัมพันธ์งานด้านยาเสพติด	จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สนับสนุนการดำเนินงานในพื้นที่ ได้แก่				
	1) แผ่นพับ “การป้องกันยาเสพติด 3 ภาษา ให้แรงงานต่างด้าว”	23,000 ชุด	-	-	กกจ.
	2) คู่มือ “ผู้ประสานพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดในสถานประกอบการ”	100,000 ชุด	-	-	สป.
	3) โปสเตอร์ ชุด “ยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านยาเสพติด กรง.”	76 ชุด	-	-	สป.
	4) คู่มือ “การจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ”	-	1,000 เล่ม	-	สป.
	5) คู่มือ“แรงงานควรรู้เรื่องยาเสพติด”	-	6,600 เล่ม	6,600 เล่ม	กกจ.
	6) คู่มือ “ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด การหางานทำ และการประกอบอาชีพอิสระ”	-	13,000 เล่ม	13,000 เล่ม	กกจ.

โครงการ / กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน (ปีงบประมาณ)			หน่วยงาน
		2551	2552	2553	
	7) แผ่นพับ “ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดและการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว”	-	200,000 แผ่น	-	กกจ.
	8) หนังสือ “แนวทางการดำเนินงาน ศูนย์เพื่อนใจวัยทำงาน”	-	-	1,000 เล่ม	สป.

หมายเหตุ : รง. หมายถึง กระทรวงแรงงาน
สป. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กกจ. หมายถึง กรมการจัดหางาน
กพร. หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กสร. หมายถึง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สปส. หมายถึง สำนักงานประกันสังคม

ทั้งนี้ในปีงบประมาณ 2554 ยังไม่ได้จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงาน ป.ป.ส. เนื่องจาก สำนักงาน ป.ป.ส. อยู่ระหว่างการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการประเทศไทยเข้มแข็ง ชนะยาเสพติดอย่างยั่งยืน ภายใต้ยุทธศาสตร์ 5 รั้วป้องกัน ระยะที่ 3 ของรัฐบาล เมื่อแผนปฏิบัติการฯ ประกาศใช้ จึงจะได้มีการจัดทำแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการฯ ต่อไป

2.8 พระราชบัญญัติและกฎหมายของกระทรวงแรงงานที่มีการปรับปรุงแก้ไขในช่วงปี 2550 - 2554

พระราชบัญญัติและกฎหมายที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและประกาศใช้แล้วในช่วงปี 2550 – 2554 ทั้งสิ้น 82 ฉบับ จำแนกรายหน่วยงานประกอบด้วย

1. **สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน** ปรับปรุงกฎหมาย 9 ฉบับ และมีผลบังคับใช้แล้ว ดังนี้
   1) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2551
   2) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2551
   3) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2552
   4) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 11 มีนาคม 2553

5) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 5) ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2553

6) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ลงวันที่ 19 เมษายน 2554

7) ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 29 เมษายน 2554

8) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

9) กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554

2. กรมการจัดหางาน มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติและกฎหมายจำนวน 21 ฉบับ ดังนี้

1) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

2) กฎกระทรวงยกเว้นค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติลาวและกัมพูชาซึ่งผ่านการพิสูจน์สัญชาติและได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร พ.ศ. 2550

3) กฎกระทรวงกำหนดลักษณะต้องห้ามของคนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงาน พ.ศ. 2552

4) กฎกระทรวงยกเว้นค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติพม่าซึ่งผ่านการพิสูจน์สัญชาติและได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร พ.ศ. 2552

5) กฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมการทำงานและจ้างคนต่างด้าว พ.ศ. 2552

6) กฎกระทรวงกำหนดงานและจำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องส่งเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และหลักเกณฑ์และวิธีการในการส่งเงิน การออกใบรับ หนังสือรับรอง และใบแทนหนังสือรับรองการส่งเงิน พ.ศ. 2553

7) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2552

8) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้าง และวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2552

9) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดแบบและการออกบัตรประจำตัวนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

10) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง รายชื่อผู้เป็นกรรมการผู้แทนองค์กรนายจ้างและกรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างในคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

11) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง รายชื่อผู้เป็นกรรมการผู้แทนองค์กรนายจ้างและกรรมการผู้แทนองค์กรลูกจ้างในคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว

12) ระเบียบคณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ว่าด้วยการรับเงิน การใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการตรวจสอบภายในของกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร พ.ศ. 2551

13) ระเบียบคณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ว่าด้วยการรับเงิน การใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการตรวจสอบภายในของกองทุน เพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

14) ข้อกำหนดคณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ว่าด้วยแนวทาง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และลำดับความสำคัญของการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

15) ประกาศคณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร เรื่อง หลักเกณฑ์การขอรับการจัดสรรและการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

16) บันทึกข้อตกลง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจับกุมและร่วมมือสอบสวนในคดีความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ระหว่าง อธิบดีกรมการจัดหางานและผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

17) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบแจ้งการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง (ฉบับที่ 2)

18) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบแจ้งการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง (ฉบับที่ 3)

19) ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการจัดหาลูกจ้างเพื่อจัดส่งไปทำงานในต่างประเทศโดยกรมการจัดหางานตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 พ.ศ. 2552

20) ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

21) ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยยกเลิกระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการรับแจ้งการเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าตามฤดูกาลต่างประเทศ พ.ศ. 2550 พ.ศ. 2553

3. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปรับปรุงกฎหมาย 16 ฉบับ และมีผลบังคับใช้แล้ว ดังนี้

1) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการอบรมคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2549 (ประกาศ ณ วันที่ 8 พฤศจิกายน 2549)

2) ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2549 (ประกาศ ณ วันที่ 16 พฤศจิกายน 2549)

3) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการดำเนินการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน แสงสว่าง หรือเสียงภายในสถานประกอบกิจการ ระยะเวลา และประเภทกิจการที่ต้องดำเนินการ พ.ศ. 2550 (ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤษภาคม 2550)

4) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง แบบคำขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับรองรายงานการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงาน พ.ศ. 2550 (ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤษภาคม 2550)

5) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดหน่วยงานฝึกอบรมการดับเพลิงขั้นต้นหน่วยงานฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมหนีไฟ พ.ศ. 2550 (ประกาศ ณ วันที่ 17 กันยายน 2550)

6) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดแบบสมุดสุขภาพประจำตัวลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง และแบบแจ้งผลการตรวจสุขภาพของลูกจ้างที่พบความผิดปกติหรือการเจ็บป่วย การให้การรักษาพยาบาล และการป้องกันแก้ไข พ.ศ. 2551 (ประกาศ ณ วันที่ 4 มกราคม 2551)

7) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการอบรมหัวหน้าหน่วยงานความปลอดภัย พ.ศ. 2551 (ประกาศ ณ วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2551)

8) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานในที่อับอากาศ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (ประกาศ ณ วันที่ 22 ธันวาคม 2551)

9) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงานสำหรับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2552 (ประกาศ ณ วันที่ 7 พฤษภาคม 2552)

10) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการทำงานเกี่ยวกับเครื่องตอกเสาเข็มระบบไอน้ำ ระบบลม ระบบไฮดรอลิค ระบบเครื่องยนต์เผาไหม้ภายในระบบดีเซล แฮมเมอร์ หรือระบบอื่น พ.ศ. 2552 (ประกาศ ณ วันที่ 7 พฤษภาคม 2552)

11) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบส่วนประกอบและอุปกรณ์ของลิฟต์ขนส่งวัสดุชั่วคราว ลิฟต์โดยสารชั่วคราว และลิฟต์ใช้ทั้งขนส่งชั่วคราว และโดยสารชั่วคราว พ.ศ. 2553 (ประกาศ ณ วันที่ 6 สิงหาคม 2553)

12) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการก่อสร้างอุโมงค์และการทำงานในอุโมงค์ พ.ศ. 2553 (ประกาศ ณ วันที่ 9 กันยายน 2553)

13) ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 (ประกาศ ณ วันที่ 16 กันยายน 2553)

14) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง รูปภาพการใช้สัญญาณมือในการสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปั้นจั่น พ.ศ. 2553 (ประกาศ ณ วันที่ 22 กันยายน 2553)

15) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีผลใช้บังคับวันที่ 16 กรกฎาคม 2554

16) พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มีผลใช้บังคับวันที่ 15 พฤษภาคม 2554

4. สำนักงานประกันสังคม ปรับปรุงกฎหมาย 28 ฉบับ และมีผลบังคับใช้แล้ว ดังนี้

1) กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ พ.ศ. 2550

2) กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม พ.ศ. 2550

3) กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินค่าทำศพ พ.ศ. 2550

4) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดชนิดของโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

5) ระเบียบสำนักงานประกันสังคมว่าด้วยการจ่ายเงินบริการทางการแพทย์แก่สถานพยาบาล พ.ศ. 2550

6) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดอัตราผลประโยชน์ตอบแทนเงินบำเหน็จชราภาพ ประจำปี พ.ศ. 2549

7) กฎกระทรวงกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551

8) ระเบียบสำนักงานประกันสังคมว่าด้วยการขอรับประโยชน์ทดแทน พ.ศ. 2551

9) ระเบียบสำนักงานประกันสังคมว่าด้วยการรับสมัครและขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2551

10) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินการสูญเสียสมรรถภาพโดยใช้คู่มือแนวทางการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพทางกายและจิตฉบับเฉลิมพระเกียรติในโอกาสการจัดงานฉลองสิริราชสมบัติครองราชย์ 60 ปี

11) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดอัตราผลประโยชน์ตอบแทนเงินบำเหน็จชราภาพ ประจำปี พ.ศ. 2550

12) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดมาตรฐานสถานพยาบาลที่ใช้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตน พ.ศ. 2551

13) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552

14) กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2552

15) กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพเป็นการเฉพาะในช่วงเวลาที่มีการลดอัตราเงินสมทบ พ.ศ. 2552

16) ระเบียบสำนักงานประกันสังคมว่าด้วยการคืนเงินให้แก่นายจ้าง หรือผู้ประกันตน หรือบุคคลอื่นในกรณีเงินไม่พึงชำระแก่กองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2552

17) ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่องหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

18) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดอัตราผลประโยชน์ตอบแทนเงินบำเหน็จชราภาพประจำปี พ.ศ. 2551

19) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรัง พ.ศ. 2553

20) ระเบียบสำนักงานประกันสังคมว่าด้วยการขอรับเงินที่นำส่งไว้เป็นจำนวนที่ต้องชำระคืน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

21) ระเบียบคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงินและการเก็บรักษาเงินกองทุนเงินทดแทนคืน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

22) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง กำหนดแบบขึ้นทะเบียนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

23) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง ขยายเลื่อนกำหนดเวลาการนำส่งเงินสมทบของสถานประกอบการและผู้ประกันตนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การชุมนุมทางการเมือง

24) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง ขยายเลื่อนกำหนดเวลาการนำส่งเงินสมทบของสถานประกอบการและผู้ประกันตนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การชุมนุมทางการเมือง (ฉบับที่ 2)

25) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง ขยายเลื่อนกำหนดเวลาการนำส่งเงินสมทบของสถานประกอบการที่ประสบอุทกภัยตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

26) ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง ขยายเลื่อนกำหนดเวลาการนำส่งเงินสมทบของสถานประกอบการที่ประสบอุทกภัยตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 (ฉบับที่ 2)

27) พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทนตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งสมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554

28) พระราชบัญญัติการกลับเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2554

5. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปรับปรุงกฎหมาย 8 ฉบับ และมีผลบังคับใช้แล้ว ดังนี้

1) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (18 ธันวาคม พ.ศ. 2550)

2) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ (21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551)

3) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดประเภท ชนิด ขนาด จำนวนลูกจ้าง สัดส่วนของจำนวนผู้รับการฝึกกับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดและท้องที่ที่ผู้ประกอบกิจการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552)

4) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบ วิธีการเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551)

5) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2551 (27 พฤษภาคม พ.ศ. 2551)

6) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (27 พฤษภาคม พ.ศ. 2551)

7) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยแนวทางและวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี พ.ศ. 2551 (13 ตุลาคม พ.ศ. 2551)

8) ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเป็นกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2553 (10 กันยายน พ.ศ. 2553)

สำหรับความคืบหน้าของพระราชบัญญัติและกฎหมายที่อยู่ระหว่างการแก้ไข ประกอบด้วย

1. ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่...) พ.ศ. ....
2. ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ฉบับที่...) พ.ศ. ....
3. ร่างพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่...) พ.ศ. ....
4. ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่...) พ.ศ. ....
5. ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ....
6. ร่างพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)
7. ร่างพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 (ฉบับที่..) พ.ศ. .... (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)
8. ร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ....
9. ร่างระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(หมายเหตุ : 1. และ 2. ข้อมูล สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ 22 มีนาคม 2554 3. และ 4. ข้อมูล สำนักงานประกันสังคม ณ วันที่ 26 พฤษภาคม 2554) 5 – 9 ข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ เดือนมิถุนายน 2554

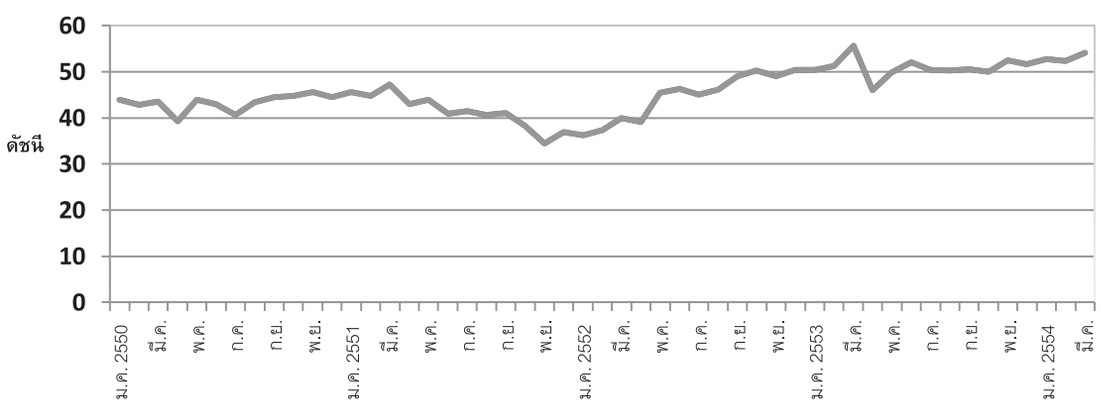
บทที่ 3

การประเมินปัจจัยและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) นอกจากการศึกษาทบทวน (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) นโยบายรัฐบาล และแผนยุทธศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่กล่าวมาแล้วในบทที่ 2 ยังได้มีการศึกษาถึงสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ แรงงาน การเมืองและสังคมที่เกี่ยวข้องในช่วง ปี 2550 – ปัจจุบัน โดยศึกษาข้อมูลทุติยภูมิของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

3.1 สถานการณ์เศรษฐกิจและแรงงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2550 - 2554

แผนภูมิ 3.1 แสดงดัชนีเชื่อมั่นทางธุรกิจ ปี พ.ศ. 2550 - 2554



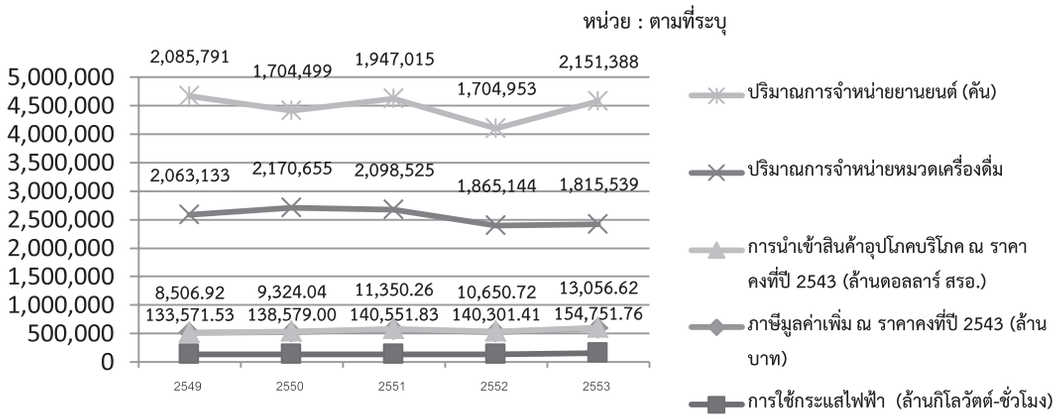
ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย

ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง จากผลสำรวจความเชื่อมั่นทางธุรกิจโดยธนาคารแห่งประเทศไทยพบว่าดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจปรับตัวเพิ่มขึ้นตามลำดับจากปี 2550 เมื่อพิจารณารายปีจะพบว่าปีที่มีความเชื่อมั่นทางธุรกิจสูงสุดคือปี พ.ศ. 2553 สำหรับในปี พ.ศ. 2552 ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจขยับตัวลดลง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสถานการณ์ความมั่นคงทางการเมืองของประเทศซึ่งภาวะวิกฤตทางการเมืองส่งผลต่อความเชื่อมั่นทางธุรกิจ

อย่างไรก็ตาม ภายหลังจากวิกฤตการณ์ทางการเมืองในช่วงดังกล่าว รัฐบาลมีนโยบายต่าง ๆ ออกมาเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ อาทิ มาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาลทำให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ยอดคำสั่งซื้อและยอดขายมีการปรับตัวเพิ่มขึ้นทั้งในและต่างประเทศ ส่งผลให้ดัชนีผลประกอบการปรับตัวดีขึ้นตามไปด้วย รวมทั้ง

มีปัจจัยบวกด้านอัตราดอกเบี้ยที่ลดลง ทำให้ต้นทุนทางการเงินของการประกอบการปรับตัวลดลง ประกอบกับภาครัฐมีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ มีการเร่งเบิกจ่ายงบประมาณ และปรับลดอัตราดอกเบี้ยนโยบายลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น

แผนภูมิ 3.2 แสดงเครื่องชี้การใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภคภาคเอกชน



ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย

ปี 2549 เกิดวิกฤตการณ์ทางการเงินของประเทศสหรัฐอเมริกาส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจของโลกหลายประเทศรวมถึงประเทศไทยด้วย เนื่องจากประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศคู่ค้าสำคัญของไทย ผลกระทบดังกล่าวส่งผลให้ยอดคำสั่งซื้อจากทั่วโลกลดลง ประเทศไทยในฐานะประเทศผู้ส่งออกสินค้าจึงได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตดังกล่าว ทั้งนี้ ในช่วงเวลาดังกล่าวรัฐบาลได้ออกนโยบายในการกระตุ้นเศรษฐกิจ การหาตลาดส่งออกไปยังประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก รวมถึงการรวมกลุ่มของประเทศในแถบทวีปเอเชียอย่างเข้มแข็ง จึงทำให้ประเทศคู่ค้าทางทวีปเอเชียส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจครั้งนี้เพียงเล็กน้อย เนื่องจากการรวมกลุ่มกันของประเทศคู่ค้าทางฝั่งเอเชียมีมากขึ้น ประกอบกับการขยายตลาดของสินค้าต่าง ๆ ที่หันมาให้ความสำคัญประเทศทางทวีปเอเชียด้วยกัน รวมถึงตลาดอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากประเทศคู่ค้าหลักอย่างประเทศสหรัฐอเมริกาหรือประเทศต่าง ๆ ในทวีปยุโรป ทำให้ประเทศไทยสามารถฟื้นตัวจากวิกฤตเศรษฐกิจดังกล่าวได้อย่างรวดเร็ว เห็นได้จากดัชนีการใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภคภาคเอกชนขยับตัวสูงขึ้นภายหลังจากปี 2549

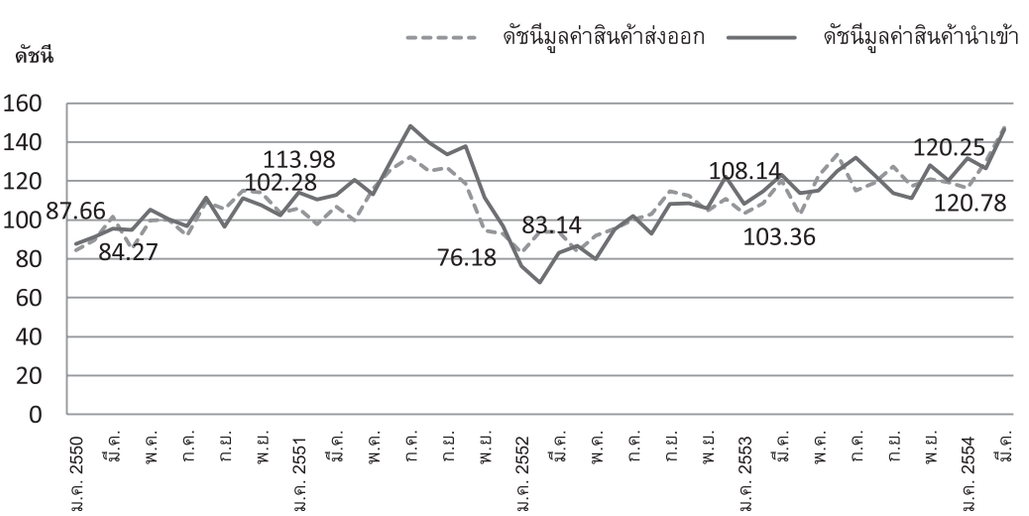
อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเครื่องชี้การใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภคภาคเอกชนตามแผนภูมิ 3.2 ข้างต้น จะเห็นว่าตั้งแต่ปี 2551 เครื่องชี้การใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภคภาคเอกชนมีแนวโน้มลดลงสอดคล้องกับดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจที่ปรับตัวลดลงเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากภาวะวิกฤตการณ์การเมืองภายในประเทศในช่วงเวลาดังกล่าว ส่งผลกระทบรุนแรงกว่าการได้รับผลกระทบจากวิกฤตของประเทศสหรัฐอเมริกา เครื่องชี้วัดการอุปโภคบริโภคของผู้บริโภคลดลง แสดงให้เห็นถึงความไม่มั่นใจในสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศทำให้ผู้บริโภคไม่ต้องการจับจ่ายใช้สอยในช่วงเวลาดังกล่าว อย่างไรก็ตามเมื่อเหตุการณ์

ความวุ่นวายทางการเมืองกลับเข้าสู่ภาวะปกติ เครื่องชี้วัดด้านการอุปโภคบริโภคจึงค่อย ๆ ปรับตัวดีขึ้น สังเกตได้จากดัชนีทุกหมวดทั้งการจำหน่ายเครื่องดื่ม ปริมาณการใช้กระแสไฟฟ้า ปริมาณสินค้านำเข้า และปริมาณการจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ปรับตัวสูงขึ้น

ดัชนีชี้วัดความเชื่อมั่นทางธุรกิจรวมถึงเครื่องชี้วัดในการอุปโภคบริโภคที่กล่าวมาข้างต้น แสดงการใช้จ่ายในประเทศในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ซึ่งมาสะท้อนถึงความเชื่อมั่นของนักลงทุนและผู้บริโภค ขณะเดียวกันยังแสดงให้เห็นถึงสภาวะทางเศรษฐกิจที่เข้มแข็งขึ้นของประเทศ จะเห็นได้ว่าการอุปโภคบริโภคภาคเอกชนเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 แม้จะเกิดวิกฤตเศรษฐกิจหรือวิกฤตทางการเมืองซึ่งทำให้เกิดความเชื่อมั่นลดลงในระยะเวลาอันสั้น แต่เศรษฐกิจกลับแข็งแกร่งขึ้นอีกครั้งหลังจากเผชิญหน้ากับความขัดแย้งทางการเมืองและอุปสรรคจากภัยทางธรรมชาติ

ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกของผู้บริโภคชาวไทยให้เชื่อมั่นมากขึ้น คือการแข็งค่าของค่าเงินบาท ตลาดหุ้นและราคาทองคำที่ปรับตัวไปทางทิศทางที่ดี สำหรับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกิจการในแต่ละอุตสาหกรรมที่ส่งผลให้ความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมดีขึ้น ได้แก่ อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ ซึ่งผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ ส่วนใหญ่ยังมีความกังวลเกี่ยวกับสถานการณ์การเมืองในประเทศ อัตราแลกเปลี่ยน รวมถึงราคาน้ำมันที่มีแนวโน้มสูงขึ้น อย่างไรก็ตามสถานการณ์การเมืองยังคงเป็นอุปสรรคที่ส่งผลต่อเนื่องไปยังความเชื่อมั่นของผู้บริโภค รวมทั้งความเชื่อมั่นในการลงทุน แต่ผู้ประกอบการมองว่าหากร่างรัฐธรรมนูญสามารถผ่านประชามติและการเลือกตั้งสามารถเกิดขึ้นได้ภายในปีนี้จะส่งผลให้ความเชื่อมั่นของประชาชนและผู้ประกอบการฟื้นตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว และทำให้เศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มฟื้นตัวอย่างชัดเจน

แผนภูมิ 3.3 แสดงดัชนีมูลค่าสินค้าส่งออกและสินค้านำเข้า



ที่มา : กระทรวงพาณิชย์และธนาคารแห่งประเทศไทย

หากพิจารณาถึงสถานการณ์การส่งออกในช่วงปี พ.ศ. 2550 – 2554 มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลมาจากความต้องการในตลาดโลกที่ฟื้นตัวมากขึ้นตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจและการค้าของตลาดส่งออกสำคัญ โดยเฉพาะ สหรัฐฯ ญี่ปุ่น และประเทศในแถบเอเชีย คือ จีน อินเดีย เอเชียตะวันออก

และอาเซียน สต็อกของผู้นำเข้าในต่างประเทศที่ลดลงทำให้ผู้ซื้อในต่างประเทศเริ่มกลับมาซื้อสินค้ามากขึ้น ทั้งสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม ผลสำเร็จจากข้อตกลงการค้าเสรีกับประเทศต่าง ๆ ทำให้การส่งออกขยายตัวเพิ่มขึ้นในอัตราสูง โดยเฉพาะ จีน อินเดีย และ อาเซียน รวมทั้งความสำเร็จจากการดำเนินมาตรการเร่งรัดผลักดันการส่งออกร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชนที่ดำเนินการมาโดยตลอดและต่อเนื่อง สำหรับมูลค่าการนำเข้าในระยะ 5 ปีที่ผ่านมามีทิศทางเดียวกับการส่งออกโดยมีปัจจัยส่งผลต่อปริมาณการนำเข้า อาทิ การนำเข้าสินค้าประเภทวัตถุดิบเพื่อนำมาผลิตสินค้าในการส่งออก

อย่างไรก็ตามจะสังเกตได้ว่าในปี 2552 ภาวการณ์ส่งออกและการนำเข้าปรับตัวลดลง สอดคล้องกับดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจและเครื่องชี้วัดในการอุปโภคบริโภค กล่าวคือสถานการณ์ความไม่มั่นคงทางการเมืองนั้นส่งผลกระทบรุนแรงกว่าเมื่อครั้งเกิดผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจในประเทศสหรัฐอเมริกา ความไม่เชื่อมั่นจากนักลงทุนหรือผู้บริโภคภายในประเทศทำให้ดัชนีชี้วัดต่าง ๆ ลดลงตามมาด้วย อย่างไรก็ตามเมื่อผ่านเหตุการณ์วิกฤตทางการเมืองมาแล้ว ดัชนีชี้วัดต่าง ๆ ของประเทศก็ปรับตัวดีขึ้นตามลำดับ

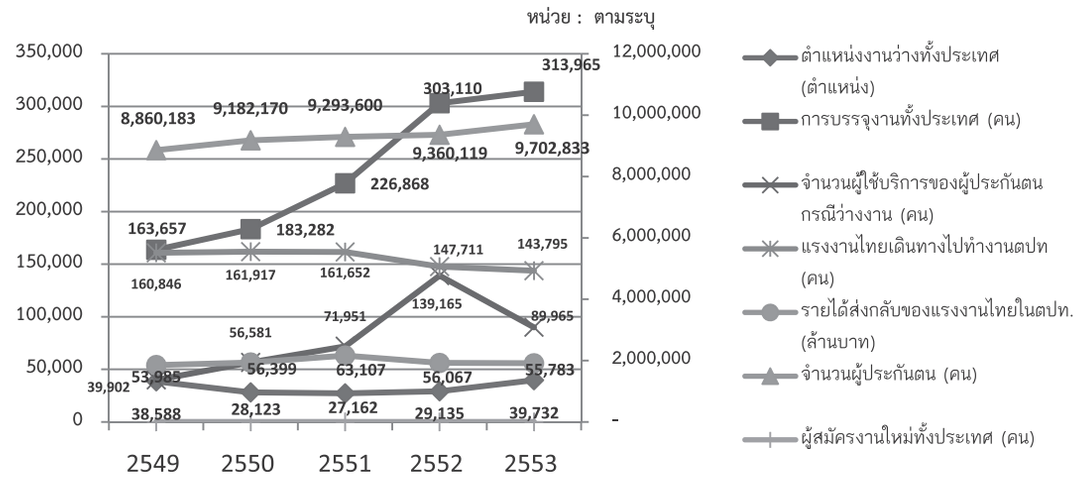
สำหรับในปี พ.ศ. 2554 การผลิตและการส่งออกขยายตัวดีในทุกหมวดสินค้า ตามการขยายตัวของอุปสงค์ในประเทศ โดยสินค้าเกษตรกรรมได้รับผลดีจากอุปสงค์ของตลาดโลก ทำให้ราคาอยู่ในระดับสูง เช่น ยางพารา น้ำตาล มันสำปะหลัง ส่วนสินค้าอุตสาหกรรมขยายตัวดีในหมวดยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เซรามิก กระเป๋าหนัง สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม และอาหารแปรรูป อย่างไรก็ตามแนวโน้มการส่งออกยังขยายตัวต่อเนื่องตามคำสั่งซื้อและความต้องการสินค้าที่เพิ่มขึ้นของหลาย ๆ ประเทศ ทำให้ประเทศไทยเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานซึ่งจะส่งผลกระทบรุนแรงขึ้นหากไม่มีมาตรการในการแก้ไขหรือป้องกันที่ชัดเจน

จากการที่เศรษฐกิจในประเทศมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการลงทุนภาคเอกชนส่งผลให้ความต้องการจ้างแรงงานสูงในขณะที่แรงงานมีไม่เพียงพอในระบบ ปัจจัยส่วนหนึ่งมาจากค่านิยมการศึกษาต่อของคนในประเทศมุ่งเน้นการศึกษาสายสามัญ และการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีทำให้ภาคแรงงานเกิดการขาดแคลนแรงงานฝีมือจำนวนมาก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะการทำวิจัย ให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่าต่อระบบเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นหน้าที่ของภาครัฐที่จะจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้มีเพียงพอต่อความต้องการของอุปสงค์และพัฒนาคนให้มีคุณภาพ

3.2 สถานการณ์ตลาดแรงงาน

3.2.1 สถานการณ์ด้านแรงงานโดยรวม

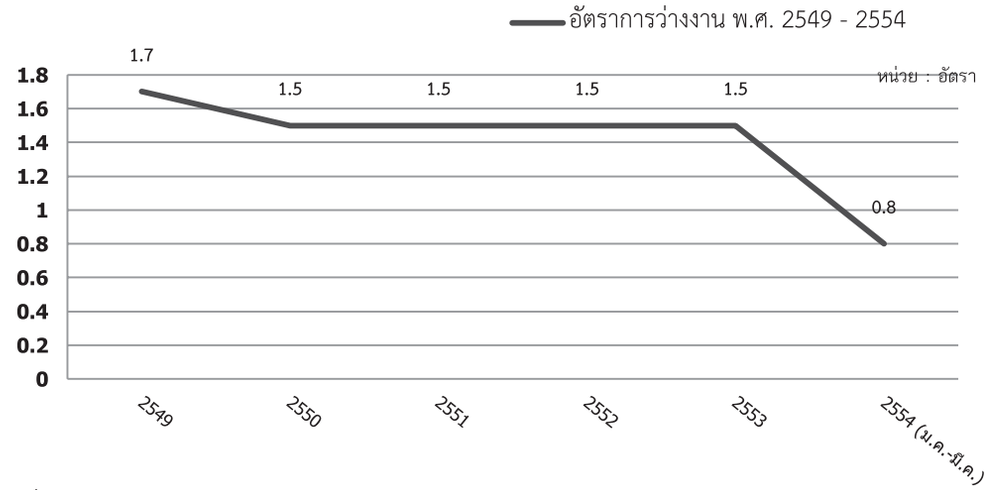
แผนภูมิ 3.4 แสดงเครื่องชี้สถานการณ์ด้านแรงงาน



ที่มา : 1.ธนาคารแห่งประเทศไทย 2.กระทรวงแรงงาน

สถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี 2550 – 2553 ตามแผนภูมิ 3.4 ข้างต้นสอดคล้องกับสภาวะการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ กล่าวคือเศรษฐกิจมีส่วนสำคัญในการชี้วัดต่าง ๆ ด้านแรงงานอย่างเห็นได้ชัด เมื่อเศรษฐกิจมีการขยายตัวได้ดีเครื่องชี้วัดภาวะแรงงานต่าง ๆ จะมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน ในทางตรงกันข้าม หากเศรษฐกิจถดถอยจะส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานโดยตรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่นในปี 2552 จะเห็นได้ว่าเศรษฐกิจเริ่มมีปัญหาจากสถานการณ์ทางการเมือง ความขัดแย้งอย่างรุนแรง ประชาชนแตกแยกทางความคิดแบ่งเป็น 2 ฝ่าย มีเหตุการณ์เผาบ้านเมือง ศูนย์การค้า สถานที่ราชการทั่วประเทศ ทำให้เกิดการปิดกิจการชั่วคราว อย่างไรก็ตามสถานการณ์ดังกล่าวยังไม่ส่งผลต่อสถานการณ์แรงงานเท่าใดนัก เพราะมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐที่ลงไป ขณะเดียวกับช่วงปลายปี 2553 ภาคธุรกิจฟื้นตัวขึ้นทำให้การจ้างงานเริ่มดีขึ้น อัตราว่างงานจึงลดลง จนถึงปี 2554 อัตราว่างงานลดลงเหลือเพียงร้อยละ 0.8 เท่านั้น

แผนภูมิ 3.5 เปรียบเทียบอัตราการว่างงาน พ.ศ. 2549 - 2554



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

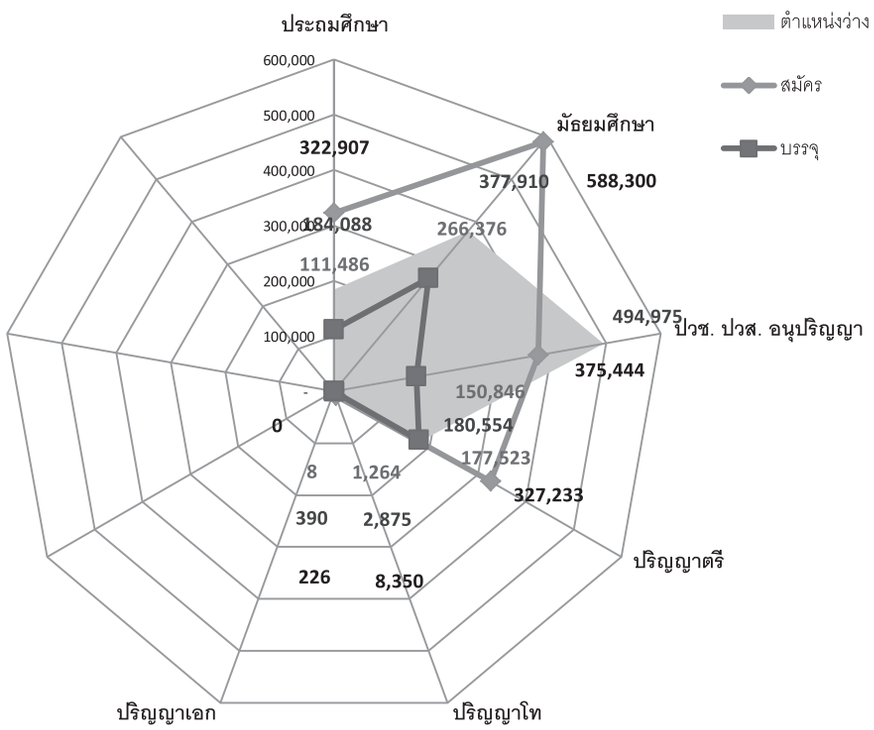
เมื่อพิจารณาสถิติอัตราการว่างงานตั้งแต่ปี 2549 – 2554 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าในระยะ 5-6 ปีที่ผ่านมาประเทศไทยเผชิญกับภาวะวิกฤติหลายครั้ง นับตั้งแต่ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจโลกในปี 2551 ผู้ผลิตในประเทศซึ่งเป็นผู้ส่งออกสินค้าสำคัญไปยังทวีปต่าง ๆ ทั่วโลกต้องเผชิญกับปัญหายอดคำสั่งซื้อที่ลดลงส่งผลกระทบต่อการจ้างงาน ผู้ประกอบการไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายได้ จึงมีการเลิกจ้างพนักงานเป็นจำนวนมาก และในปีถัดมาประเทศต้องเผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรงอีกครั้งส่งผลกระทบให้ภาวะความมั่นคงทางเศรษฐกิจลดลงอีกครั้งในปี 2552 อย่างไรก็ตาม รัฐบาลได้มีมาตรการและนโยบายต่าง ๆ ในการกระตุ้นเศรษฐกิจ สำหรับกระทรวงแรงงานได้ออกมาตรการในการช่วยเหลือผู้ประกอบกิจการและผู้ประกันตนที่เผชิญกับวิฤตเศรษฐกิจ อาทิ นโยบาย 3 ลด 3 เพิ่ม โครงการสินเชื่อชะลอการเลิกจ้างแรงงาน การลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคมเหลือร้อยละ 3 โครงการต้นกล้าอาชีพ ฯลฯ จึงเป็นเหตุผลหนึ่งทำให้สถานการณ์การเลิกจ้างว่างงานไม่ได้รับผลกระทบรุนแรงเท่าที่ควรและทำให้ผู้ประกอบกิจการสามารถฟื้นตัวได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว เห็นได้จากสถิติจำนวนผู้ประกันตนที่เพิ่มขึ้นในปีต่อมา

หลังจากปี 2552 เป็นต้นมาประเทศไทยกำลังเผชิญกับภาวการณ์ขาดแคลนแรงงานในหลายภาคธุรกิจ ซึ่งกระทรวงแรงงานต้องเร่งแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยดำเนินการร่วมกับภาคีที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ เร่งปรับปรุงนโยบายด้านการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาแรงงานในภาคอุตสาหกรรม รวมถึงการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการเพิ่มผลิตภาพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asian Economic Community หรือ AEC) ในปี 2563 ที่ตั้งเป้าหมายในการสร้างพลังที่แข็งแกร่งยิ่งขึ้นในตลาดโลก

3.2.2 สถานการณ์การจ้างงาน (ผ่านกรมการจัดหางาน)

แผนภูมิ 3.6 แสดงตำแหน่งงานว่างเปรียบเทียบกับผู้สมัครงานจำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2550 - 2552 (ภาพรวม)

หน่วย : คน



ที่มา : กรมการจัดหางาน

ข้อมูลสถานการณ์การจ้างงานผ่านกรมการจัดหางาน จากสถิติตำแหน่งงานว่างเปรียบเทียบกับผู้สมัครงานจำแนกตามระดับการศึกษา ตั้งแต่ปี 2550 – 2552 ของกรมการจัดหางาน (แผนภูมิ 3.6 และตาราง 3.1) พบว่าจำนวนผู้สมัครงานมีมากกว่าจำนวนตำแหน่งงานว่างถึงร้อยละ 30.76 (ตำแหน่งงานว่างมี 1,240,792 ตำแหน่ง ผู้สมัคร 1,622,460 คน) ในขณะที่การบรรจุงานมีเพียงร้อยละ 57.02 ของจำนวนตำแหน่งงานทั้งหมด และคิดเป็นร้อยละ 43.61 ของจำนวนผู้สมัครงาน

ตาราง 3.1 แสดงสถิติจำนวนตำแหน่งงานว่าง จำนวนผู้สมัครงาน และการบรรจุงานจำแนกตามระดับการศึกษา พ.ศ. 2550 - 2552

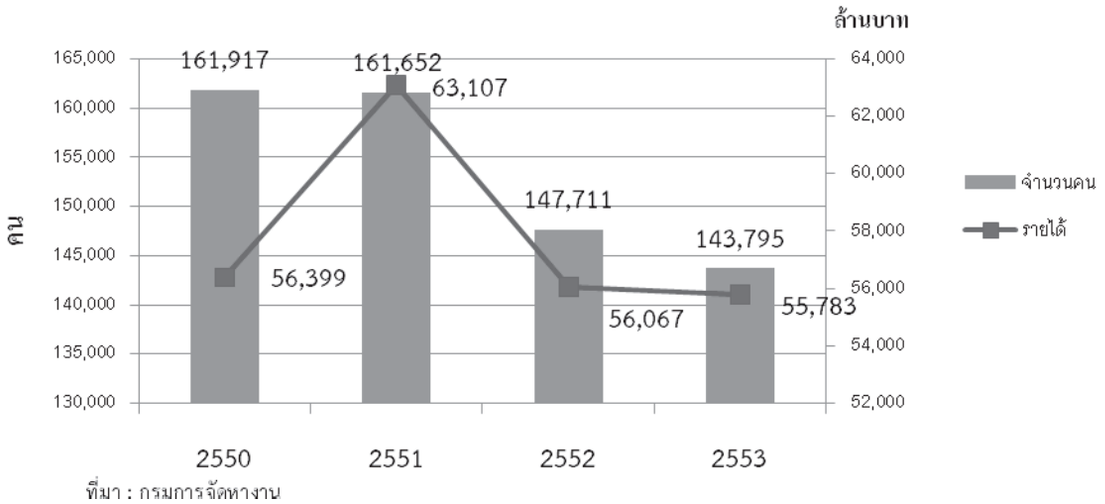
ระดับการศึกษา	2550			2551			2552			รวม		
	ตำแหน่ง	สมัคร (คน)	บรรจุ (คน)	ตำแหน่ง	สมัคร (คน)	บรรจุ (คน)	ตำแหน่ง	สมัคร (คน)	บรรจุ (คน)	ตำแหน่ง	สมัคร (คน)	บรรจุ (คน)
ประถมศึกษา	67,281	90,418	28,847	61,139	113,841	36,150	55,668	171,350	46,489	184,088	322,907	111,486
มัธยมศึกษา	128,163	151,746	62,674	129,457	182,749	79,254	120,290	307,097	124,448	377,910	588,300	266,376
ปวช. ปวส. อนุปริญญา	156,675	88,629	38,714	91,975	91,975	49,941	174,466	122,981	62,191	494,975	375,444	150,846
ปริญญาตรี	60,688	121,282	46,862	63,697	119,349	61,113	56,169	142,254	69,548	180,554	327,233	177,523
ปริญญาโท	196	2,568	323	,319	2,908	400	1,360	4,463	541	2,875	8,350	1,264
ปริญญาเอก	124	5	-	186	24	8	80	35		390	226	8
รวม	**413,127**	**454,648**	**177,420**	**419,632**	**510,846**	**226,866**	**408,033**	**748,180**	**303,217**	**1,240,792**	**1,622,460**	**707,503**

ที่มา : กรมการจัดหางาน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาจะพบว่า ตำแหน่งงานว่างสำหรับระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา มีความต้องการสูงสุด โดยปี 2550 – 2552 มีความต้องการรวม 494,975 ตำแหน่ง (คิดเป็นร้อยละ 39.89 ของความต้องการแรงงานทั้งหมด รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา 377,910 ตำแหน่ง (ร้อยละ 30.46) สำหรับการสมัครงานพบว่าระดับมัธยมศึกษามีผู้สมัครสูงสุด รองลงมาคือระดับ ปวช. / ปวส./ อนุปริญญา และระดับปริญญาตรีมีผู้สมัครสูงเป็นลำดับ 3 ประเด็นที่น่าสังเกตคือทุกระดับการศึกษามีผู้สมัครงานสูงกว่าตำแหน่งงานว่างยกเว้นระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา หรือสายอาชีวศึกษา และระดับปริญญาเอก โดยเฉพาะระดับอาชีวศึกษาสัดส่วนของผู้สมัครน้อยกว่าตำแหน่งงานถึงร้อยละ 24.15 แสดงให้เห็นว่าความต้องการแรงงานระดับอาชีวศึกษามีสูงแต่ผู้จบการศึกษาระดับนี้ไม่เพียงพอที่จะตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งจะมีเหตุผลจากปัญหาค่านิยมทางการศึกษาของประเทศที่มุ่งเน้นให้เยาวชนเรียนในระดับปริญญาตรีซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานของประเทศซึ่งต้องการแรงงานในระดับกลาง อาทิ แรงงานในวุฒิ ปวช. ปวส. และอนุปริญญามากที่สุด สะท้อนถึงค่านิยมการศึกษาของคนในประเทศและทัศนคติต่อการทำงานประเภทที่ใช้ทักษะต่ำ ประกอบกับการไม่สัมพันธ์กันของความต้องการแรงงานฝีมือประเทศต่าง ๆ กับอุปทานด้านแรงงาน นอกจากนี้ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาคุณภาพของแรงงานไม่เป็นไปตามความต้องการของนายจ้าง เห็นได้จากสัดส่วนของการบรรจุงานกับจำนวนตำแหน่งงานที่ยังว่างอยู่ โดยเฉพาะระดับอาชีวศึกษา คือ ปวช. / ปวส. / อนุปริญญา ซึ่งมีการบรรจุงานเพียงร้อยละ 30.48 ของตำแหน่งงานว่าง สะท้อนให้เห็นถึงความไม่สมดุลกันระหว่างทักษะของแรงงานหรือ labour skill mismatch ในตลาดแรงงานไทย

3.2.3 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศและรายได้ส่งกลับ

แผนภูมิ 3.7 แสดงจำนวนแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศและรายได้ส่งกลับ พ.ศ. 2550 - 2553



ที่มา : กรมการจัดหางาน

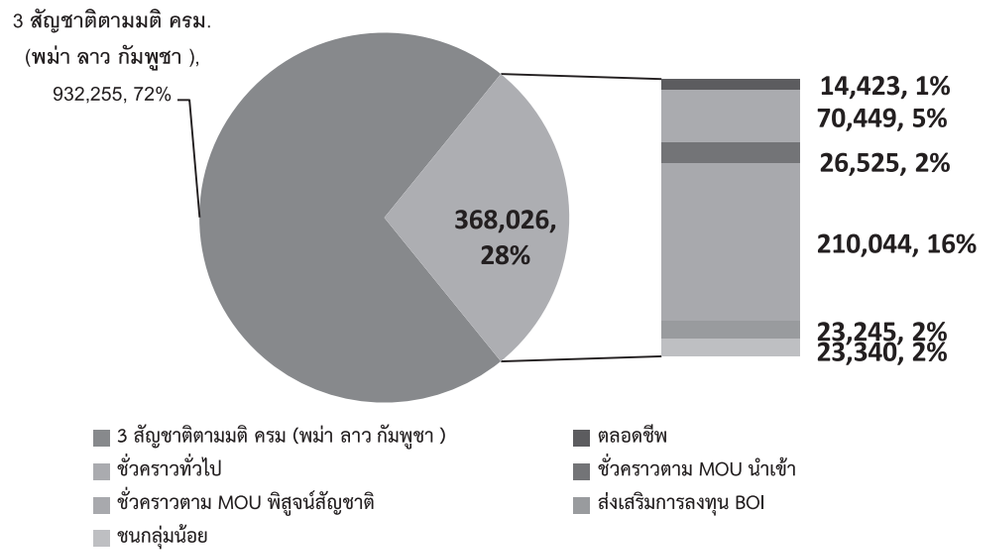
ข้อมูลจากกรมการจัดหางานระบุตัวเลขจำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศมีอัตราลดลงอย่างต่อเนื่องโดยในปี 2550 มีคนงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศ 161,917 คน และปี 2553 มีคนงานเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพียง 143,795 คน ลดลงร้อยละ 12.60 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสภาวะเศรษฐกิจโลกที่ปรับตัวลดลงส่งผลต่อการลงทุนและการจ้างงาน ซึ่งผลกระทบดังกล่าวมีต่อภาคการผลิต ภาคบริการ และภาคก่อสร้าง ซึ่งเป็นหมวดอาชีพส่วนใหญ่ของคนไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

ถึงแม้ว่าสถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยจะลดลง แต่อย่างไรก็ตาม ในแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 ฉบับนี้ยังคงจะดำเนินงานตามนโยบายการไปทำงานต่างประเทศ โดยมุ่งรักษาฐานเดิมคือกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือและขยายส่งเสริมกลุ่มแรงงานมีฝีมือให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีสัญญาจ้าง ที่ชัดเจน รวมถึงการติดตามดูแลมิให้คนงานไทยถูกเอารัดเอาเปรียบระหว่างการทำงานในต่างประเทศ

3.2.4 แรงงานต่างด้าว

แผนภูมิ 3.8 แสดงคนต่าวด้าวทั่วราชอาณาจักร ปี 2553

หน่วย : คน, ร้อยละ



ที่มา : กรมการจัดหางาน

ในปัจจุบันประเทศไทยมีการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก จากสถิติจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2553 ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว มีจำนวนถึง 1,300,281 คน ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศและลงทะเบียนผ่านกรมการจัดหางานมีทั้งแรงงานต่างด้าวถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี โดยกลุ่มแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายอาชีพที่ทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นอาชีพผู้จัดการฝ่ายผลิตและฝ่ายปฏิบัติการ ประธานกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน ผู้ประกอบวิชาชีพด้านธุรกิจ กฎหมาย บัญชี ผู้ปฏิบัติงานเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ สำหรับแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่อยู่ในประเทศคือแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติตามมติ ครม. (พม่า ลาว กัมพูชา) มีจำนวนถึง 932,255 คน (เฉพาะที่ลงทะเบียนผ่านกรมการจัดหางานมีสัดส่วนถึงร้อยละ 72 ของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่มาทำงานในประเทศไทย) ส่วนใหญ่จะทำงานในลักษณะกรรมกรในกิจการต่าง ๆ หรือคนรับใช้ในบ้าน

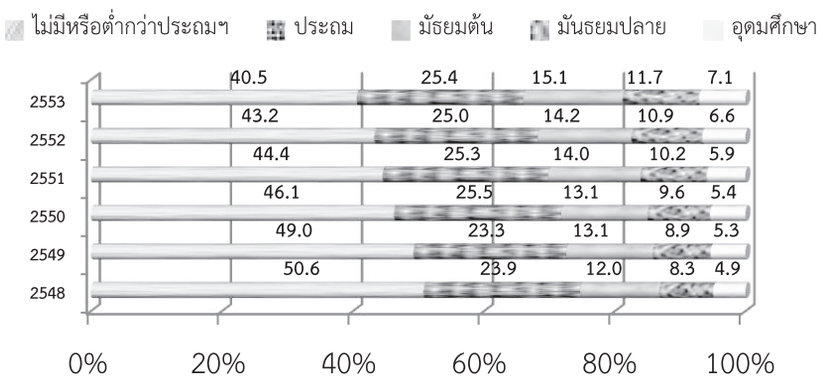
จากสถิติข้างต้นพบว่าประเทศไทยมีการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ สาเหตุหนึ่งเนื่องมาจากการขาดแคลนแรงงานในงานบางประเภทซึ่งเป็นงานที่คนไทยไม่ทำ อาทิ กรรมกรในเรือประมง งานที่มีกลิ่นเหม็น หรืองานกรรมกร เป็นต้น จึงมีความจำเป็นจะต้องใช้แรงงานต่างด้าว และอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้นายจ้างต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวคือค่าจ้างแรงงานถูก ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลกระทบตามมามากมายไม่ว่าจะเป็นการส่งผลกระทบต่อการเติบโตของผลิตภาพแรงงาน (Labour productivity) ทำให้ความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยเทียบกับ

ประเทศอื่น ๆ ในระยะยาวลดลง ในแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 ฉบับนี้มุ่งเน้นจะแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวโดยการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นระบบให้มีประสิทธิภาพ

3.2.5 แรงงานนอกระบบ

การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยประชากรในวัยแรงงานเป็นตัวจักรขับเคลื่อนสำคัญ จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2554 พบว่า ปัจจุบันมีจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 38.7 ล้านคน (การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนมีนาคม พ.ศ. 2554) โดยเป็นผู้ทำงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานหรือเรียกว่าแรงงานนอกระบบ 24.1 ล้านคน หรือร้อยละ 62.3 และที่เหลือเป็นผู้ทำงานในระบบหรือแรงงานในระบบ 14.6 ล้านคน หรือร้อยละ 37.7

แผนภูมิ 3.9 แสดงร้อยละของแรงงานนอกระบบที่จบการศึกษาในระดับต่าง ๆ ปี 2548 - 2553 หน่วย : ร้อยละ

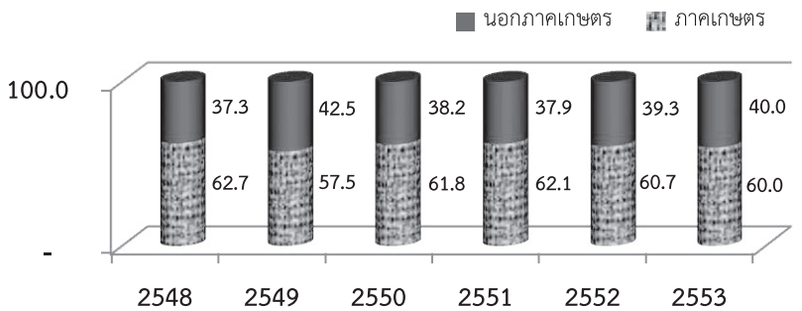


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษาที่สำเร็จของแรงงานนอกระบบในช่วง 6 ปีที่ผ่านมา พบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จะสำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษา และประกอบอาชีพเกี่ยวกับด้านเกษตรกรรม สอดคล้องกับสถิติจำนวนแรงงานนอกระบบตั้งแต่ปี 2548 – 2553 พบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นแรงงานภาคเกษตรกรรม อย่างไรก็ตามจากสถิติข้างต้น พบว่าจำนวนแรงงานนอกระบบที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษามีจำนวนเพิ่มมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าประชากรสามารถเข้าถึงการศึกษาได้มากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากนโยบายเรียนฟรีของรัฐบาลทำให้มีประชากรเข้าถึงการศึกษาได้เพิ่มมากขึ้น

แผนภูมิ 3.10 แสดงร้อยละของแรงงานนอกระบบที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมและนอกภาคเกษตรกรรม

หน่วย : ร้อยละ



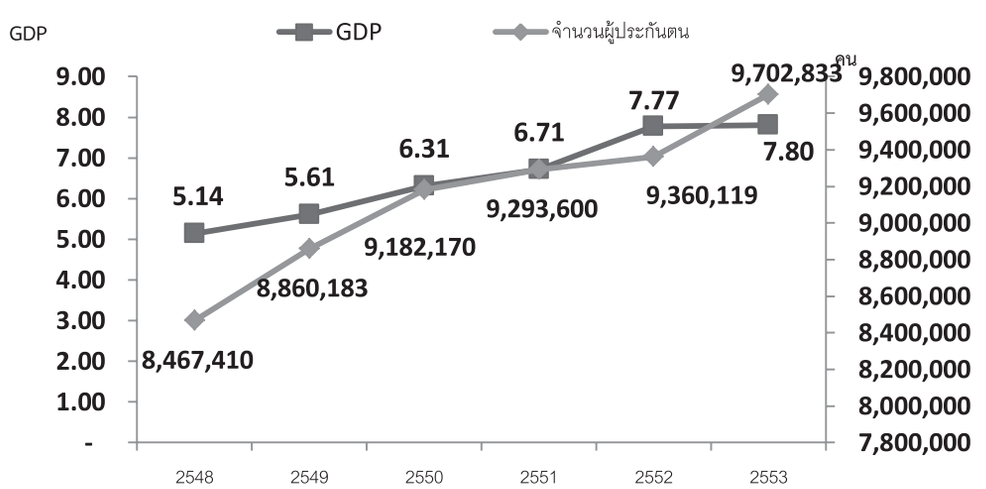
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ปัจจุบันประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบเป็นจำนวนมาก ซึ่งแรงงานเหล่านั้นมักจะไม่ได้รับความสนใจ และไม่ได้รับการคุ้มครองในด้านหลักประกันต่าง ๆ ขาดความมั่นคงในการทำงาน ขาดความปลอดภัยอาชีวอนามัย และขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมือ ฯลฯ ในช่วงเวลาแผนแม่บท ฯ ฉบับนี้จึงมุ่งสร้างหลักประกันทางสังคม โดยการรณรงค์ให้แรงงานนอกระบบสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ให้มากขึ้น โดยมีการขยายสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตนมากขึ้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันมากขึ้น เพราะแท้ที่จริงแล้วแรงงานนอกระบบมีส่วนขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไม่น้อยไปกว่าแรงงานในระบบ กระทรวงแรงงานมิได้นิ่งนอนใจกับปัญหาเหล่านี้ ดังนั้น แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ฉบับนี้จะได้ดำเนินการเสริมสร้างสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานนอกระบบ การปรับปรุงการคุ้มครองทางสังคม การเสริมสร้างความเข้มแข็งของแรงงานนอกระบบ โดยส่งเสริมให้เกิดการประกันสังคม อันจะส่งผลให้แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครอง สอดคล้องกับ(ร่าง)แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทย ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)

3.2.6 การประกันสังคม

แผนภูมิ 3.11 แสดงจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมดเปรียบเทียบกับ GDP พ.ศ. 2548 - 2553

หน่วย : คน



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม (จำนวนผู้ประกันตนทั้งหมดประกอบด้วยผู้ประกันตนตาม มาตรา 33 มาตรา39 และ 40)

นับตั้งแต่ปี 2548 จำนวนผู้ประกันตนในระบบมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากจำนวน 8,467,410 คน ในปี 2548 เป็น 9,293,600 คน ในปี 2551 และเพิ่มเป็น 9,720,833 คน ในปี 2553 ตามลำดับ ทั้งนี้ ในช่วง ปี 2555 – 2559 ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับใหม่ คาดว่าจำนวนผู้ประกันตนจะมีมากขึ้น เนื่องจากได้มีการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบสมัครเป็นผู้ประกันตนมากขึ้น โดยมีการขยายสิทธิผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ให้ได้รับสิทธิประโยชน์มากขึ้นและในช่วงแรกรัฐบาลจะจ่ายเงินอุดหนุนแก่ผู้ประกันตนซึ่งรายละเอียดจะได้กล่าวในหัวข้อการขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบต่อไป

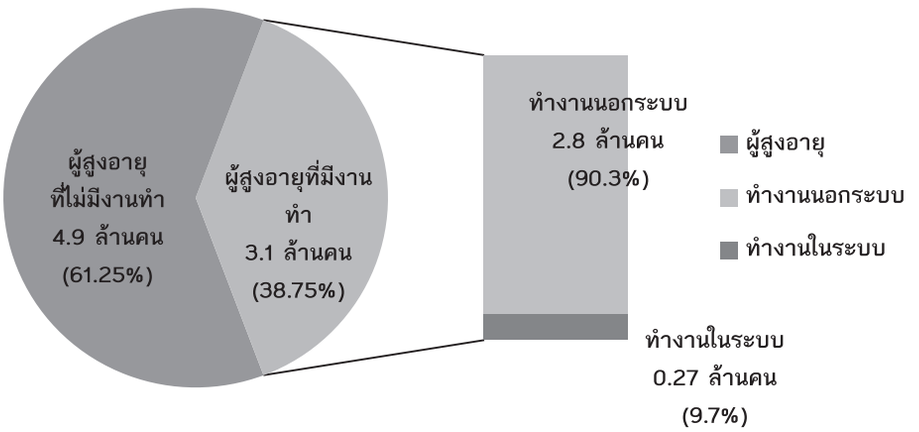
3.2.7 สถานการณ์และแนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นบริบทการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในหลายประเทศทั่วโลก การพิจารณาว่าประเทศใดเป็นสังคมผู้สูงอายุนั้น องค์การสหประชาชาติได้ให้คำจำกัดความคำว่า “สังคมผู้สูงอายุ” ให้หมายถึง “สังคมที่มีประชากรอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เกินร้อยละ 10 ของจำนวนประชากรรวม” นอกจากนี้ได้ให้คำนิยามไว้อีกความหมายหนึ่งว่า สังคมที่มีประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปเพิ่มสัดส่วนเป็นร้อยละ 7 ของประชากรรวม อันแสดงถึงสังคมนั้นกำลังก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) และถ้าจะปรับตัวเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) เมื่อประชากรวัย 65 ปีขึ้นไปเพิ่มสัดส่วนขึ้นไปสู่ระดับมากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรรวม

สำหรับประเทศไทยได้นิยามคำว่า “ผู้สูงอายุ” ไว้ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 ว่า “เป็นผู้มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป” และเมื่อพิจารณาตามความหมายของ “สังคมผู้สูงอายุ” โดยคำนิยามขององค์การสหประชาชาติ พบว่าประเทศไทยเริ่มก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2548 ซึ่งมีสัดส่วนประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปร้อยละ 10.4 ของประชากรรวม (หรือมีจำนวน 4.6 ล้านคน) และจากการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2543 – 2573 โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) (2550) พบว่าในปี 2568 ประเทศไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) โดยที่ประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป จะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 14.4 (หรือมีจำนวน 10.2 ล้านคน) ซึ่งการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว

แผนภูมิ 3.12 แสดงสัดส่วนของแรงงานผู้สูงอายุ จำแนกตามการทำงานในและนอกระบบ 2553

หน่วย : ล้านคน (ร้อยละ)

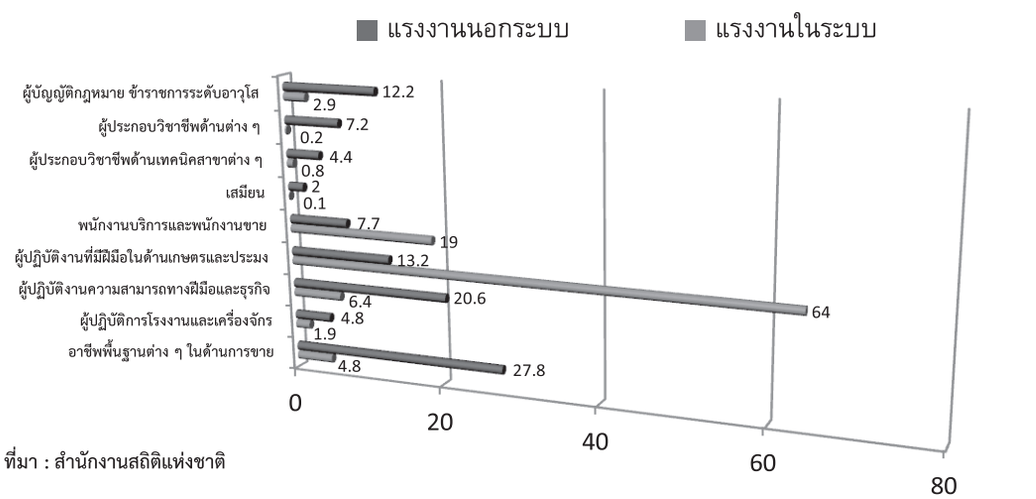


ที่มา สำนักงานสถิติแห่งชาติ

จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ. 2553 ปรากฏว่าผู้สูงอายุหรือผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในประเทศไทย ที่ทำงานมีจำนวน 3.1 ล้านคน จากจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น 8.0 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 38.8 ทั้งนี้ยังพบว่า การทำงานของผู้สูงอายุเหล่านี้ ส่วนใหญ่ทำงานในฐานะของแรงงานนอกระบบถึงร้อยละ 90.3 (2.8 ล้านคน) หมายถึงการทำงานที่ไม่ได้รับสวัสดิการและความคุ้มครองจากการทำงาน และเป็นผู้ทำงานในระบบ จำนวน 0.27 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 9.7

แผนภูมิ 3.13 แสดงการทำงานของผู้สูงอายุในแรงงานนอกระบบเปรียบเทียบในระบบจำแนกตามประเภทอาชีพ

หน่วย : แสนคน



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

อาชีพของผู้สูงอายุที่ทำงานทั้งในและนอกระบบ พบว่าผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานในระบบส่วนใหญ่ประกอบอาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายร้อยละ 27.8 รองลงมาเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าร้อยละ 20.6 ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและประมงร้อยละ 13.2 และผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการร้อยละ 12.2 สำหรับผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและประมงร้อยละ 64.0 รองลงมาเป็นพนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าร้อยละ 19.0 และผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าร้อยละ 6.4 เป็นต้น

ทั้งนี้ ผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการศึกษา ตั้งแต่ปี 2550 – 2554 มีข้อเสนอเกี่ยวกับผู้สูงอายุที่น่าสนใจ ดังนี้

1. รัฐควรเสริมสร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุทำงานตามความต้องการไปจนกว่าสังขารไม่เอื้ออำนวย เพื่อดำรงไว้ซึ่งสุขภาวะทางกายและทางใจของผู้สูงอายุ โดยไม่มุ่งเน้นไปที่การสร้างรายได้แต่เพียงอย่างเดียว การทำงานของผู้สูงอายุมุ่งเน้นไปที่กิจกรรมด้านหัตถอุตสาหกรรมที่หลากหลายตามรูปแบบองค์ความรู้ของท้องถิ่นที่สืบทอดกันมา **(โครงการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ)**

2. ควรมีการเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตที่ดีเมื่อสูงอายุ โดยมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการขยายกำหนดเกษียณอายุและรูปแบบการออมสำหรับวัยเกษียณอายุที่เหมาะสมสำหรับสังคมไทย **(โครงการขยายกำหนดเกษียณอายุและการออมสำหรับวัยเกษียณอายุ)**

3. ควรสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำที่เหมาะสม และส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โดยดำเนินการเพิ่มอุปสงค์และอุปทานของแรงงานสูงอายุ เพื่อทำให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องตราบเท่าที่แรงงานต้องการและรักษาแรงงานสูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานนานที่สุด ซึ่งการจ้างงานแรงงานสูงอายุจะประสบความสำเร็จต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขภาวะเศรษฐกิจที่เติบโตในระดับยั่งยืน **(โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ)**

4. การขยายอายุการทำงานของภาคเอกชน **(โครงการศึกษาผลกระทบการขยายอายุการทำงานของภาคเอกชน)** ควรมีการดำเนินการดังนี้

1) ควรสนับสนุนให้แรงงานในระบบซึ่งกำลังทำงานอยู่และอายุไม่ถึง 55 ปี ถ้ายังต้องการทำงานต่อเนื่องและส่งเงินสมบทเข้ากองทุนทุก 1 ปี ได้รับประโยชน์ทดแทนเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.5 แต่ถ้าเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้สูงกว่านี้ก็จะเพิ่มแรงจูงในให้อยู่ในระบบประกันสังคมยาวนานขึ้น และควรพิจารณาเพิ่มช่องทางการคำนวณเงินสมบทใหม่จาก 1,650 – 15,000 บาท เป็น 2,500 – 20,000 บาท (เนื่องจากฐานค่าจ้าง / ค่าตอบแทนเพิ่มสูงขึ้นมาก) เพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์เมื่อวัยเกษียณได้อีกมาก และสำนักงานประกันสังคมต้องเพิ่มมืออาชีพเข้ามาบริหารกองทุน

2) ขยายอายุการทำงานด้วยการนำแรงงานที่ยังตกค้างอยู่นอกระบบประกันสังคมเข้าระบบ

3) การขยายอายุเกิดสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพของแรงงานในระบบประกันสังคมจาก 55 ปี เป็น 60 ปี

4) การขยายอายุการทำงานด้วยการขยายประกันสังคมสู่ผู้ทำงานนอกระบบให้มีสิทธิเท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับแรงงานในระบบ

5. รัฐควรกำหนดการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติ และแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุข้าราชการออกไปเป็น 4 ปี เนื่องจากผลการศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางสรีระร่างกายของคนที่มีอายุ 55 – 64 ปี ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก **(โครงการศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้สูงอายุ)**

6. ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุทั้งก่อนเป็นผู้สูงอายุและที่เป็นผู้สูงอายุให้มีการเตรียมการเป็นผู้สูงวัย ทั้งด้านอาชีพ การออม สุขภาพและการศึกษาต่อเนื่องของคนเกษียณอายุ เพื่อเตรียมตัวด้านอาชีพการงานก่อนการเกษียณอายุ ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในรูปแบบการรวมกลุ่ม อาทิ วิสาหกิจชุมชน OTOP กลุ่มอาชีพ กลุ่มสหกรณ์การเกษตร ส่งเสริมให้มีการอบรมทักษะอาชีพ รวมถึงการจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาอาชีพผู้สูงอายุ (อาจเป็นกองทุนใหม่หรือรัฐสมทบเพิ่มขึ้นในกองทุนผู้สูงอายุที่มีอยู่แล้ว) **(โครงการศึกษาเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท)**

ประเด็นสถานการณ์ผู้สูงอายุที่กล่าวมาข้างต้น เป็นประเด็นที่ต้องพิจารณา ในการจัดทำแผนแม่บทฯ ฉบับนี้ เพราะกลุ่มวัยแรงงานที่ลดลง อาจส่งผลถึงการขาดแคลนแรงงานในอนาคต ฉะนั้น การพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุรวมถึงแนวนโยบายที่จะยืดระยะเวลาการทำงานของผู้สูงอายุให้นานขึ้น จะเป็นทางเลือกหนึ่งในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต

3.2.8 สถานการณ์และแนวโน้มด้านคนพิการ

สำนักงานสถิติแห่งชาติสำรวจคนพิการเมื่อปี 2550 พบว่า มีคนพิการจำนวนประมาณ 1,871,860 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.9 ของประชากรทั้งหมด (จำนวน 65,566,359 คน) โดยเพศหญิงมีสัดส่วนที่สูงกว่าเพศชายเล็กน้อย คือ ร้อยละ 3.0 และร้อยละ 2.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอายุ 75 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 30.0)

ในจำนวนคนพิการอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่

◈ มีงานทำประมาณ 1 ใน 3 หรือร้อยละ 35.2 หรือประมาณ 638,994 คน เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรและประมงมากที่สุด หรือร้อยละ 19.4 รองลงมาคืออาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ด้านการขาย การให้บริการและผู้ใช้แรงงาน หรือร้อยละ 4.8

◈ ไม่ได้ทำงานประมาณ 2 ใน 3 หรือร้อยละ 64.8 หรือประมาณ 1,176,636 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประชากรพิการวัยสูงอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปถึงร้อยละ 45.5 หรือประมาณ 8.3 แสนคน รองลงมาเป็นวัยทำงานอายุ 25-59 ปี ร้อยละ 15.4 หรือประมาณ 2.8 แสนคน และอยู่ในวัยเยาวชนอายุ 15 – 24 ปีเพียงร้อยละ 3.9 หรือประมาณ 0.7 แสนคน สำหรับเหตุผลที่ไม่ได้ทำงาน จำแนกได้ดังนี้

- ป่วยพิการจนไม่สามารถทำงานได้ จำนวน 483,875 คน

- ยังเด็กหรือชรา จำนวน 537,307 คน
- มีผู้อุปการะ จำนวน 41,930 คน
- อยากอยู่เฉย ๆ ไม่ต้องการทำงาน จำนวน 6,009 คน
- ทำงานบ้าน จำนวน 81,138 คน
- เรียนหนังสือ จำนวน 10,746 คน
- ขาดผู้แนะนำด้านอาชีพ จำนวน 624 คน
- สามารถทำงานได้แต่ไม่มีเงินทุน จำนวน 1,036 คน
- กำลังหางานทำ จำนวน 2,162 คน
- อื่น ๆ จำนวน 11,809 คน

ทั้งนี้ ประชากรพิการอายุตั้งแต่ 70 ปีขึ้นไปมีมากที่สุดถึง 1 ใน 4 ของประชากรพิการทั้งหมด เนื่องจากการปรับเปลี่ยนคำนิยามของความพิการหมายรวมถึง การมีความลำบากหรือปัญหาสุขภาพซึ่งเป็นข้อจำกัดในการทำกิจกรรมและหรือมีความลำบากในการดูแลตนเองด้วยนั้น ทำให้ผู้สูงอายุซึ่งมีความลำบากหรือปัญหาสุขภาพตามวัยที่สูงขึ้น จึงถูกนับรวมเป็นคนพิการในการสำรวจด้วย ซึ่งพบว่านอกเขตเทศบาลมีประชากรพิการมากกว่าในเขตเทศบาล ประมาณ 2 เท่า หรือร้อยละ 3.4 และร้อยละ 1.6 ตามลำดับ (ที่มา : สรุปผลที่สำคัญการสำรวจความพิการ พ.ศ.2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

สถานการณ์แนวโน้มการเพิ่มขึ้นของจำนวนคนพิการส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในภาพรวม โดยรัฐบาลจะต้องจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งเพื่อจัดเป็นสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับกลุ่มคนพิการและผู้สูงอายุ เกิดภาระสูงขึ้นเพราะประชากรวัยแรงงานต้องแบกรับภาระเพิ่มขึ้นในการดูแลคนพิการและผู้สูงอายุที่มีจำนวนมากขึ้นและทำให้เกิดความเสียเปรียบในการแข่งขันหรือการสร้างมูลค่าด้านเศรษฐกิจของประเทศ

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยหลักที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงานและส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำและคนพิการเป็นกำลังแรงงานอีกกลุ่มหนึ่งที่กระทรวงแรงงานให้การดูแลมิให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและให้ความคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายแรงงานอย่างเท่าเทียมกับผู้ใช้แรงงานทั่วไป ส่งเสริมการมีงานทำในกลุ่มคนพิการ โดยกรมการจัดหางานรับผิดชอบในบริการจัดหางานและแนะแนวอาชีพ ขณะที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับผิดชอบในการฝึกอาชีพ จัดการแข่งขันทักษะความสามารถทางอาชีพ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับผิดชอบในการคุ้มครองลูกจ้างที่พิการให้ได้รับสิทธิตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ได้มาตรฐานสำหรับลูกจ้างที่พิการ และสำนักงานประกันสังคมจะดูแลเรื่องสิทธิประกันสังคมของคนพิการ รวมถึงประสานขอความร่วมมือจากนายจ้างเพื่อรับคนพิการเข้าทำงาน ตลอดจนจัดบริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์และอาชีพให้ลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทนของลูกจ้างที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานและลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคมที่ทุพพลภาพอันไม่เนื่องมาจากการทำงาน ในด้านการบริหาร

จัดการเชิงนโยบายมีสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรับผิดชอบในการประสาน/บูรณาการงานด้านคนพิการระหว่างกรมและกระทรวง จัดทำข้อเสนอแนะ/มาตรการ/กฎหมายเพื่อส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ การประสานนโยบายและแผน การประสานความร่วมมือกับองค์กรคนพิการในรูปของคณะกรรมการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ การติดตามและรายงานรวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

3.3 แนวโน้มตลาดแรงงานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ในการพิจารณาถึงตลาดแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพว่ามีความพอเพียงกับภาคอุตสาหกรรมรวมถึงสามารถรองรับภาคอุตสาหกรรมได้มากน้อยเพียงใด ควรต้องพิจารณาใน 3 องค์ประกอบ คือ

1. จำนวนประชากรของประเทศ พิจารณาจากการคาดประมาณประชากร
2. แนวโน้มความต้องการแรงงาน คือ การพิจารณาในประเด็น Demand
3. การผลิตและพัฒนากำลังคน คือ การพิจารณาในประเด็น Supply

ซึ่งจะได้กล่าวอย่างละเอียดต่อไป

1. <u>การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2543 – 2573</u>

จากการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2543 – 2573 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำขึ้น โดยใช้ข้อมูลจากสำมะโนประชากรและเคหะของสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นฐานล่าสุด คือ ปี 2543 โดยใช้ภาวะเจริญพันธุ์ ภาวะการตาย และการย้ายถิ่น เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณะนำไปใช้ประโยชน์ การคาดประมาณประชากรในอนาคตเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเฉพาะการวางแผนที่เน้นคนเป็นศูนย์กลาง จึงจำเป็นต้องใช้ข้อมูลด้านประชากรเป็นฐานในการกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพราะการเปลี่ยนแปลงประชากรมีผลทางตรงและทางอ้อมต่อการพัฒนา ข้อมูลดังกล่าวจะต้องมีอย่างต่อเนื่องและชี้ให้เห็นแนวโน้มในอนาคตได้ จึงต้องจัดทำการคาดประมาณประชากรที่สามารถแสดงให้เห็นถึงขนาดของประชากรที่จะเป็นในช่วง 20 – 30 ปีข้างหน้า เพื่อช่วยให้การกำหนดนโยบายเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม การคาดประมาณแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

1) ประชากรระดับประเทศ พ.ศ. 2543 – 2573
2) ประชากรระดับภาค พ.ศ. 2543 – 2568
3) ประชากรระดับจังหวัด พ.ศ. 2543 – 2563

สำหรับการจัดทำแผนแม่บทฉบับนี้ขอนำเสนอเฉพาะในส่วนของการคาดประมาณประชากรระดับประเทศเท่านั้น โดยการคาดประมาณประชากรระดับประเทศครั้งนี้ ใช้เทคนิควิธีการทางประชากรศาสตร์ ด้วยวิธีองค์ประกอบ Component Method) ซึ่งแยกองค์ประกอบเป็นการเกิด การตาย และการย้ายถิ่น โดยประมาณจำนวนเกิดได้จาก ขอสมมติอัตราเจริญพันธุ์เฉพาะอายุ (Age-Specific Fertility

Rates-ASFR) อัตราเจริญพันธุ์รวม (Total Fertility Rates-TFR) และใช้ข้อสมมติอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด (Life Expectancy at Birth-e_0) ที่มีการระบาดของโรคเอดส์ กับตารางชีพแบบตะวันตก (West Model) เป็นตัวกำหนดระดับการตาย และประมาณจำนวนผู้รอดชีพ ส่วนการยายถิ่นนั้นได้ตั้งข้อสมมติว่า “ไม่มีการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ หรือมีจำนวนน้อยมากจนไม่มีผลกระทบต่อการประมาณการระดับประเทศ”

ประชากรฐาน (Base Population) ใช้จำนวนประชากรจำแนกตามกลุ่มอายุและเพศ จากสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2543 สำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งปรับการตกแจงนับแล้ว และปรับเพิ่มเติมเฉพาะกลุ่มอายุ 0-4 ปี และ 5-9 ปี โดยอาศัยจำนวนเกิดและตายที่ได้จากระบบจดทะเบียนปรับด้วยข้อมูลจากการสำรวจซ้ำ

การคาดประมาณประชากรระดับประเทศครั้งนี้ ได้จัดทำขึ้นเป็น 2 ชุด คือ ชุดข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์ระดับสูง และชุดข้อสมมติระดับปานกลาง ซึ่งภายใต้ข้อสมมติภาวะเจริญพันธ์ระดับสูง พบว่าจำนวนประชากรของประเทศมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้น จาก 69.14 ล้านคนที่คาดประมาณไว้ในปี 2554 เป็น 76.73 ล้านคนในปี 2573 คิดเป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 10.98 และกำลังแรงงานมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากที่ประมาณการไว้ในปี 2554 ที่ 53.98 ล้านคน เป็น 62.34 ล้านคนในปี 2573 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 15.49) ในขณะที่ข้อสมมติภาวะเจริญพันธ์ระดับปานกลาง จำนวนประชากรของประเทศมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้นจากจำนวนที่ประมาณการไว้ 67.6 ล้านคนในปี 2554 เป็น70.63 ล้านคนในปี 2573 ซึ่งจะมีจำนวนมากขึ้น 3.03 ล้านคนในระยะเวลา 20 ปี คิดเป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.48 ขณะที่กำลังแรงงานมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเช่นกัน จากจำนวนที่ประมาณการไว้ 56.36 ล้านคนในปี 2554 เป็น 62.82 ล้านคนในปี 2573 คิดเป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 11.46 ดังปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ประมาณการประชากรทั่วราชอาณาจักร ปี 2554 - 2573 : ข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์ระดับสูงและระดับปานกลาง

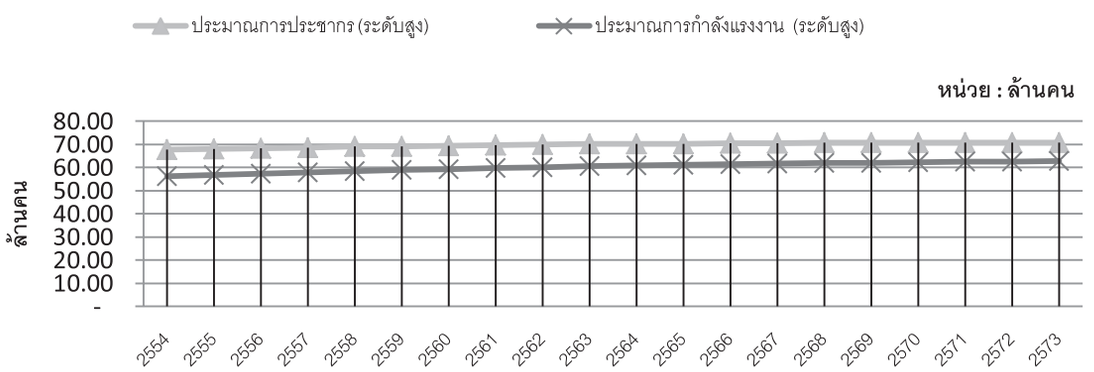
หน่วย : ล้านคน

ปี พ.ศ.	ประมาณการประชากร (ระดับสูง)	อัตราการเปลี่ยนแปลง	ประมาณการกำลังแรงงาน (ระดับสูง)	อัตราการเปลี่ยนแปลง	ประมาณการประชากร (ระดับกลาง)	อัตราการเปลี่ยนแปลง	ประมาณการกำลังแรงงาน (ระดับกลาง)	อัตราการเปลี่ยนแปลง
2554	69.14	0.85	53.98	0.93	67.55	0.43	56.36	0.91
2555	69.62	0.69	54.46	0.89				0.90
2556	70	0.55	54.95	0.90	68.25	0.50	57.39	0.91
2557	70.31	0.44	55.48	0.96				0.92
2558	70.63	0.46	56.08	1.08	68.98	0.54	58.44	0.90
2559	70.9	0.38	56.64	1.00				0.72
2560	71.25	0.49	57.28	1.13	69.46	0.35	59.27	0.70
2561	71.68	0.60	57.95	1.17				0.71
2562	72.17	0.68	58.59	1.10	69.89	0.30	60.11	0.70
2563	72.68	0.71	59.16	0.97				0.67
2564	73.08	0.55	59.55	0.66	70.22	0.17	60.81	0.50
2565	73.48	0.55	59.87	0.54				0.48
2566	73.88	0.54	60.15	0.47	70.44	0.16	61.39	0.47
2567	74.29	0.55	60.43	0.47				0.44
2568	74.72	0.58	60.75	0.53	70.65	0.14	61.94	0.45
2569	75.07	0.47	61	0.41				0.27
2570	75.45	0.51	61.3	0.49	70.64	(0.01)	62.28	0.27
2571	75.86	0.54	61.62	0.52				0.29
2572	76.29	0.57	61.97	0.57	70.63	(0.01)	62.64	0.29
2573	76.73	0.58	62.34	0.60	70.63	-	62.82	0.29

ที่มา : การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2543-2573 : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม

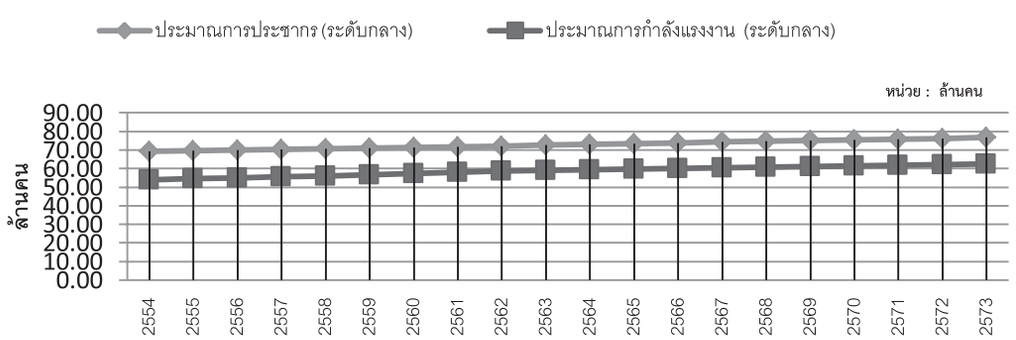
จากตารางดังกล่าวข้างต้นสามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

แผนภูมิ 3.14 แสดงการเปรียบเทียบการคาดประมาณประชากรและประมาณการกำลังแรงงาน ระดับประเทศ พ.ศ. 2554-2573 (ข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์ระดับสูง)



ที่มา : การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2543-2573 : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

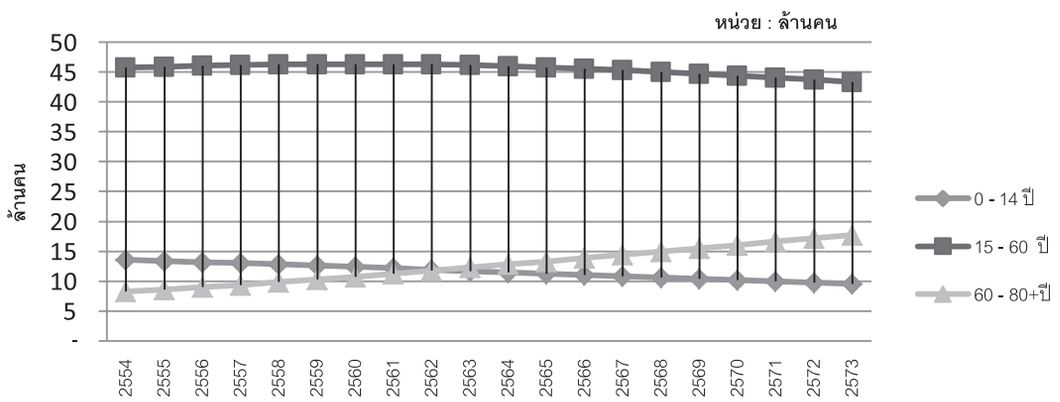
แผนภูมิ 3.15 แสดงการเปรียบเทียบการคาดประมาณประชากรและประมาณการกำลังแรงงานระดับประเทศ พ.ศ. 2554-2573 (ข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์ระดับปานกลาง)



ที่มา : การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2543 - 2573 : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

จากตารางและแผนภูมิดังกล่าวข้างต้น ประเด็นที่ตั้งข้อสังเกต คือ ช่วงห่าง (GAP) ระหว่างประชากรและกำลังแรงงานเริ่มมีแนวโน้มลดลง กล่าวคือจำนวนประชากรและกำลังแรงงานแม้จะมีปริมาณและจำนวนเพิ่มสูงขึ้น แต่กำลังแรงงานเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่ลดลง โดยอัตราการเพิ่มขึ้นของกำลังแรงงานภายใต้ข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์ระดับสูง มีอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.0 ในช่วงปี 2559 – 2562 จากนั้นจะเพิ่มขึ้นในอัตราลดลง คือ 0.97 ในปี 2563 และในปี 2573 กำลังแรงงานเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 0.60 ส่วนข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์ระดับปานกลางก็มีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกันคือ มีจำนวนเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่ลดลงคือ ในช่วงปี 2554 – 2558 มีอัตราเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 0.91 ช่วงปี 2559 – 2563 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 0.70 ปี 2564 – 2568 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 0.47 และปี 2569 – 2573 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยเพียงร้อยละ 0.28 จากสมมติฐานข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณกำลังแรงงานจะเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่ลดลง นอกจากนี้ หากพิจารณาตามกลุ่มอายุ โดยจำแนกกลุ่มอายุประชากรเป็น 3 ช่วงอายุ คือ 0 - 14 ปี 15 - 60 ปี และ 60 – 80 ปี จะพบว่า 20 ปีข้างหน้า จำนวนประชากรกลุ่มอายุ 0 - 14 ปี มีสัดส่วนที่ลดลงจากจำนวน 13.57 ล้านคนในปี 2554 เป็น 9.53 ล้านคนในปี 2573 และกลุ่มอายุ 15 - 60 ปี จะลดลงเช่นกัน โดยลดลงจากจำนวน 45.73 ล้านคนในปี 2554 เป็น 43.36 ล้านคนในปี 2573 ขณะที่กลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวนเพิ่มขึ้นจาก 8.29 ล้านคนเป็น 17.75 ล้านคนในปี 2573 ปรากฏรายละเอียดในแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิ 3.16 แสดงการเปรียบเทียบประมาณการประชากร จำแนกตามกลุ่มอายุ และเพศ ปี 2554 - 2573 (ข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์ปานกลาง)



ที่มา : สรุปจากข้อมูลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2543 – 2573 : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

จึงเป็นข้อมูลสนับสนุนว่าสัดส่วนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้น ขณะที่กำลังแรงงานจะลดลง ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญว่าจะดำเนินการอย่างไรเพื่อให้มีกำลังแรงงานเพียงพอ โดยจะพัฒนาทักษะคุณภาพแรงงาน หรือเพิ่มอัตราการเกิด หรือการขยายให้ผู้สูงอายุมีงานทำมากขึ้น หรือใช้แรงงานต่างด้าว เหล่านี้ล้วนเป็นแนวทางที่ต้องพิจารณาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต โดยที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกัน

2. แนวโน้มความต้องการแรงงานในช่วงปี 2553 – 2557 (Demand)

การพิจารณาแนวโน้มของตลาด องค์ประกอบที่ 2 ที่ต้องพิจารณาคือ เรื่องความต้องการแรงงาน คือ การพิจารณาในเชิง Demand ซึ่งการนำเสนอครั้งนี้ จะนำเสนอในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

2.1 ความต้องการแรงงานเชิงปริมาณ

จากรายงานผลการศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานในช่วงปี 2553 – 2557 ของกองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งดำเนินการศึกษาในปี 2552 ได้ประมาณการความต้องการแรงงานเป็น 2 ด้าน คือ 1. ด้านภาพรวม 2. ด้านภาคการผลิต

(1) ด้านภาพรวมของประเทศ ประมาณการภายใต้ 2 สมมุติฐาน คือ

สมมุติฐานที่ 1 หาก GDP ของไทยช่วงปี 2553 – 2557 ขยายตัวตามการคาดการณ์ของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ที่ร้อยละ 3.7 4.0 5.0 6.0 แล 6.0 ตามลำดับ และสต๊อกทุนขยายตัวร้อยละ 3.1 ต่อปี จะมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีจำนวน 38.2 38.8 39.5 40.3 และ 41.1 ล้านคน ตามลำดับ

สมมุติฐานที่ 2 กำหนดว่า หาก GDP ของไทยในช่วงปีเดียวกัน ขยายตัวเท่ากับค่าเฉลี่ยย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2547 – 2551) ที่ร้อยละ 4.7 ต่อปี และสต๊อกทุนขยายตัวร้อยละ 3.1 ต่อปี จะมีความต้องการแรงงานในช่วงปี 2553 – 2557 เพิ่มขึ้นทุกปีเช่นกัน ที่ 38.3 39.0 39.7 40.3 และ 41.0 ล้านคน ตามลำดับ

ประเภทกิจการที่คาดว่ามีความต้องการแรงงานมาก 3 อันดับแรก คือ

1) การเกษตร
2) การขายปลีก
3) โรงแรมและภัตตาคาร

หมวดอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก 3 อันดับแรก คือ

1) หมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรและประมง
2) หมวดอาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด
3) หมวดอาชีพพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและให้บริการ

(2) ด้านภาคการผลิต ประมาณการภายใต้สมมุติฐาน GDP และสต๊อกทุนขยายตัวเท่ากับค่าเฉลี่ยย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2547 – 2551) พบว่าภาคบริการมีแนวโน้มเติบโตมากกว่าภาคการผลิตอื่น สรุปได้ดังนี้

1) **ภาคเกษตรกรรม** มีแนวโน้มความต้องการแรงงานในช่วงปี 2553 – 2557 เพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีความต้องการ 15.0 15.2 15.3 15.5 และ 15.6 ล้านคน ตามลำดับ สาขาที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ การเกษตร ล่าสัตว์ กิจการด้านการบริการที่เกี่ยวข้อง รองลงมาคือ การประมง ซึ่งสอดคล้องกับหมวดอาชีพกล่าวคือ หมวดอาชีพที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ หมวดอาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและการให้บริการ รองลงมาคือผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง

2) **ภาคอุตสาหกรรม** มีแนวโน้มความต้องการแรงงานในช่วงปี 2553 – 2557 เพิ่มขึ้นทุกปีเช่นกัน โดยมีความต้องการ 7.9 8.0 8.1 8.2 และ 8.3 ล้านคน ตามลำดับ

กิจการที่ต้องการแรงงานมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ

1) กิจการก่อสร้าง
2) กิจการผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม
3) กิจการผลิตเครื่องแต่งกาย

หมวดอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก 3 อันดับแรก คือ

1) หมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้า
2) หมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานโรงงานและเครื่องจักร
3) หมวดอาชีพผู้บริหาร ผู้จัดการ

ส่วนอาชีพที่ต้องการแรงงานมาก 3 อันดับแรก คือ

1) ผู้ปฏิบัติงานหล่อเทคอนกรีต
2) ผู้ทำงานก่อสร้าง
3) ผู้ปฏิบัติงานไม้และเครื่องไม้

3) **ภาคบริการ** มีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง จำนวน 15.4 15.8 16.3 16.7 และ 17.1 ล้านคน ตามลำดับ

กิจการที่ต้องการแรงงานสูงสุด 3 อันดับแรก คือ

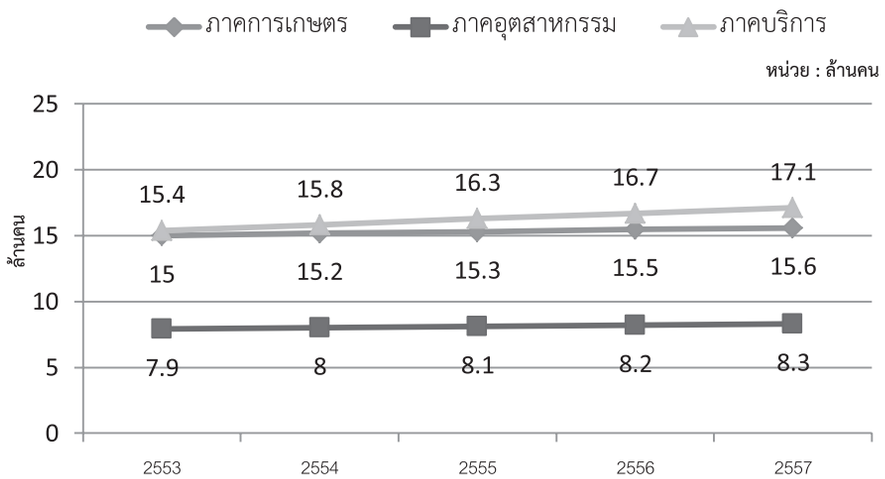
1) ขายปลีก
2) กิจการโรงแรมและภัตตาคาร
3) กิจการบริหารราชการและการป้องกันประเทศ

หมวดอาชีพที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 3 อันดับแรก คือ

1) หมวดอาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและการตลาด
2) หมวดอาชีพขั้นพื้นฐานในด้านการขายและการให้บริการ
3) หมวดอาชีพผู้บริหาร ผู้จัดการ

ส่วนอาชีพที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ อาชีพพนักงานขายสินค้าในร้านค้าและพนักงานสาธิตสินค้า รองลงมา คือ อาชีพผู้จำหน่ายสินค้าในตลาดและแผงลอย และอาชีพผู้จัดการทั่วไปด้านการขายส่งและการขายปลีก

แผนภูมิ 3.17 : แสดงการเปรียบเทียบความต้องการแรงงาน ในช่วงปี 2553 - 2557 ในภาคเกษตรกรรม : ภาคอุตสาหกรรม : ภาคบริการ



ที่มา : รายงานผลการศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานในช่วงปี 2553 – 2557 ของกองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

รายงานผลการศึกษาดังกล่าวยังได้ให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ

1) ความต้องการแรงงานภาคบริการมีค่าเพิ่มขึ้น แต่ภาคเกษตรกรรม และอุตสาหกรรมมีค่าลดลง ซึ่งจะสอดคล้องกับโครงสร้างแรงงานของประเทศที่พัฒนาแล้วจะเน้นหนักไปทางด้านบริการ

2) หากมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างแรงงานจากด้านเกษตรกรรมที่มีรายได้น้อย เป็นโครงสร้างแรงงานที่เน้นหนักด้านบริการ ควรต้องทำการปรับคุณภาพของแรงงานให้สอดคล้องกับงานด้านบริการ โดยเพิ่มทักษะความรู้ เช่น ด้านภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3) กรณีมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นทุกปี อาจส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ทั้งนี้เพราะสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้มีการศึกษาประมาณการประชากรของประเทศตามช่วงอายุ (ปี 2546) พบว่ากำลังแรงงานทดแทนของผู้ที่ยังไม่เข้าสู่กำลังแรงงาน ไม่สามารถทดแทนแรงงานผู้สูงอายุที่กำลังเกษียณอายุได้

4) ปัญหาทางสังคมที่ส่งผลให้การบริหารประเทศภายใต้พื้นฐานของความรู้ (knowledge Base Management) ทำได้ยาก ซึ่งเกิดจากแรงงานส่วนใหญ่มีความรู้และรายได้อยู่ในเกณฑ์ต่ำ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งรัดกระจายรายได้ เพิ่มช่องทางและสื่อเพื่อการศึกษาเรียนรู้ของประชาชน และส่งเสริมธรรมาภิบาลในประเทศให้เข้มแข็ง

นอกจากนี้ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ยังได้คาดประมาณความต้องการกำลังคนจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าในช่วงปี 2555 – 2557 มีความต้องการกำลังคนโดยรวมเท่ากับ 39.1 39.7 และ 40.2 ล้านคนตามลำดับ โดยในปี 2557 มีความต้องการจ้างงานในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

มากที่สุด จำนวน 26.75 ล้านคน รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับปริญญาตรี จำนวน 4.83 และ 4.43 ล้านคนตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างการจ้างงานของประเทศยังคงพึ่งพาตลาดแรงงานระดับล่างอยู่ และเมื่อพิจารณาแนวโน้มความต้องการจ้างงานในแต่ละระดับการศึกษา พบว่าเกือบทุกระดับการศึกษามีแนวโน้มการจ้างงานเพิ่มสูงขึ้น ยกเว้นในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าที่มีแนวโน้มการจ้างงานลดลง ขณะที่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท มีแนวโน้มสัดส่วนการจ้างงานเพิ่มขึ้น ในส่วนความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มพบว่า ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพื่อทดแทนแรงงานเก่ามากกว่าการขยายตำแหน่งงานรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 การคาดประมาณความต้องการกำลังคน จำแนกตามประเภทความต้องการและระดับการศึกษา ปี 2555 – 2557

ระดับการศึกษา	2555	2556	2557
ความต้องการกำลังคนโดยรวมหรือการจ้างงานรวม (คน)			
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	26,795,717	26,774,671	26,750,892
มัธยมศึกษาตอนปลาย	4,386,927	4,604,449	4,827,540
ปวช. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ)	1,221,346	1,226,694	1,232,090
ปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง)	1,884,879	1,980,187	2,077,938
ปริญญาตรี	4,113,278	4,271,877	4,434,363
ปริญญาโทขึ้นไป	734,061	807,118	882,105
รวม	**39,136,207**	**39,664,996**	**40,205,028**
ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มรวม (คน)			
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	483,322	447,364	444,167
มัธยมศึกษาตอนปลาย	293,996	298,074	307,538
ปวช. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ)	28,163	26,809	26,948
ปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง)	128,115	129,950	134,100
ปริญญาตรี	231,555	233,333	240,157

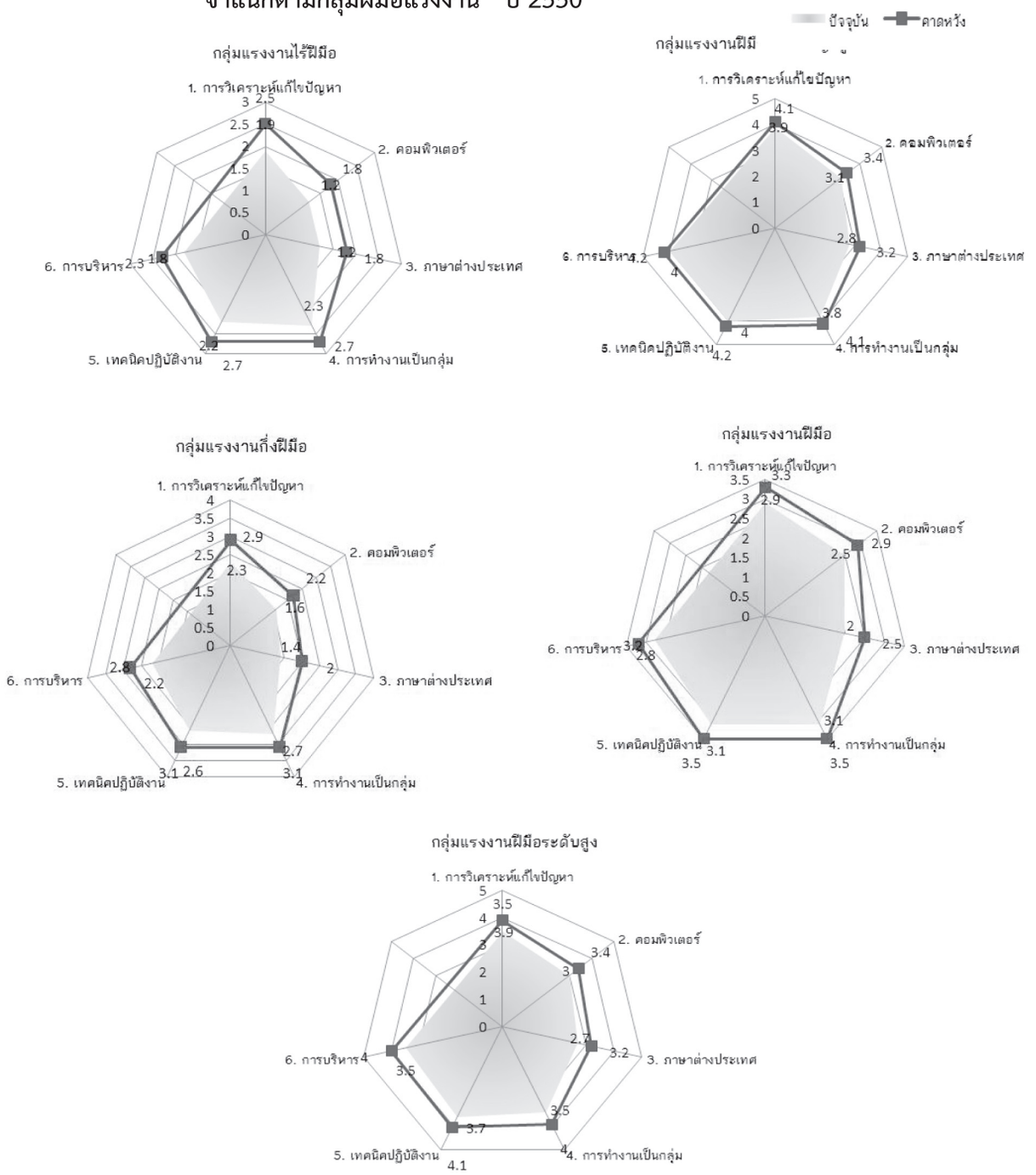
ระดับการศึกษา	2555	2556	2557
ปริญญาโทขึ้นไป	84,841	87,177	90,418
รวม	**1,249,994**	**1,222,709**	**1,243,327**
ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อขยาย/ลดตำแหน่งงาน (คน)			
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	15,083	-210,46	-23,780
มัธยมศึกษาตอนปลาย	217,337	217,522	223,091
ปวช. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ)	6,821	5,349	5,396
ปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง)	95,178	95,308	97,751
ปริญญาตรี	159,678	158,599	162,586
ปริญญาโทขึ้นไป	72,014	73,057	74,987
รวม	**566,111**	**528,789**	**540,031**
ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเพื่อการทดแทนแรงงานเก่า (คน)			
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	468,239	468,410	467,946
มัธยมศึกษาตอนปลาย	76,659	80,553	84,447
ปวช. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ)	21,342	21,460	21,553
ปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง)	32,937	34,642	36,349
ปริญญาตรี	71,877	74,734	77,571
ปริญญาโทขึ้นไป	12,827	14,120	15,430
รวม	**683,882**	**693,920**	**703,296**

ที่มา : รายงานการศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ , สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (ใช้ข้อมูลจำนวนผู้มีงานทำ ปี 2551 จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นปีฐานในการคาดประมาณ)

2.2 <u>ความต้องการแรงงานเชิงคุณภาพ</u>

สำหรับความต้องการแรงงานเชิงคุณภาพ ในปี 2550 กระทรวงแรงงานร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) สำรวจพบว่าทุกกลุ่มแรงงานยังมีช่วงห่าง (GAP) ระหว่างระดับความสามารถด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่กับความหวังของสถานประกอบการ โดยเฉพาะความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ และทักษะการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา ปรากฏรายละเอียดตามแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 3.18 ระดับความสามารถด้านต่างๆ ของพนักงานที่เป็นอยู่จริงและที่ผู้ประกอบการคาดหวัง จำแนกตามกลุ่มฝีมือแรงงาน ปี 2550



ที่มา : โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานและการจัดทำแผนกำลังคนในระดับจังหวัด กระทรวงแรงงาน ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2552)

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีดำเนินการศึกษาวิจัยคุณภาพฝีมือแรงงานของแรงงานที่สำเร็จการศึกษาใหม่ พบว่าสถานประกอบการคาดหวังต่อคุณภาพฝีมือของแรงงานที่จบการศึกษาใหม่ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับคุณภาพฝีมือ ดังนี้

1. ระดับคุณภาพฝีมือขั้นต้น สถานประกอบการคาดหวังให้แรงงานที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีทักษะ 5 อันดับแรก คือ

1) ทักษะเชิงช่างในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ
2) วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ตัดสินใจ รู้ขั้นตอนกระบวนการของงานเป็นอย่างดี
3) สามารถนำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ได้
4) สามารถตัดสินใจเลือกใช้วิธีในการทำงานได้อย่างเหมาะสม
5) ควรมีความสามารถสื่อสารทางเทคนิค

2. ระดับคุณภาพฝีมือขั้นกลาง สถานประกอบการคาดหวังหรือต้องการให้แรงงานที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีทักษะ 5 อันแรก คือ

1) ทักษะเชิงช่างในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ
2) ความสามารถในการสั่งงานและคุมงานเบื้องต้น
3) สามารถตัดสินใจเลือกใช้วิธีการทำงานได้อย่างเหมาะสม
4) นำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ได้
5) สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3. ระดับคุณภาพฝีมือแรงงานขั้นสูง สถานประกอบการคาดหวังหรือต้องการให้แรงงานที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีทักษะ 5 อันแรก คือ

1) ความสามารถในการสั่งงานและคุมงานเบื้องต้น
2) สามารถตัดสินใจเลือกใช้วิธีการทำงานได้อย่างเหมาะสม
3) สามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้
4) สามารถวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา การตัดสินใจ รู้ขั้นตอนกระบวนการของงานเป็นอย่างดี
5) ควรมีความสามารถสื่อสารทางเทคนิค

ทั้งนี้สามารถเปรียบเทียบอันดับคุณภาพฝีมือแรงงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการพึงประสงค์ตามตารางที่ 3.4 ดังนี้

ตารางที่ 3.4 แสดงอันดับคุณภาพฝีมือแรงงานอันพึงประสงค์ของหัวหน้าผู้ประเมิน จำแนกตามประเภททักษะ และประเภทคุณภาพฝีมือแรงงาน (8 อันดับแรก)

ประเภททักษะที่สถานประกอบการต้องการ	อันดับคุณภาพฝีมือที่พึงประสงค์จำแนกตามประเภทคุณภาพฝีมือแรงงาน		
	ขั้นต้น	ขั้นกลาง	ขั้นสูง
ทักษะเชิงช่างในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ	1	1	6
สามารถวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา การตัดสินใจ รู้ขั้นตอนกระบวนการของงานเป็นอย่างดี	2	6	4
นำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ได้	3	4	7
สามารถตัดสินใจเลือกใช้วิธีทำงานได้อย่างเหมาะสม	4	3	2
สามารถสื่อสารทางเทคนิค	5	7	5
ความสามารถในการสั่งงานและควบคุมงานเบื้องต้น	6	2	1
ความสามารถทางภาษาอังกฤษโดยเฉพาะศัพท์เทคนิค	7	10	9
สามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้	8	5	3
ความรู้ด้านวิศวกรรมยานยนต์	16	8	15
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	13	12	8

ที่มา : โครงการศึกษาคุณภาพฝีมือแรงงานของแรงงานที่สำเร็จการศึกษาใหม่ : กระทรวงแรงงาน , มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

3. <u>การผลิตและพัฒนากำลังคน</u> (Supply)

ในประเด็นการผลิตและพัฒนากำลังคนเป็นประเด็นที่ศึกษาในด้าน Supply โดยพิจารณาจากการศึกษาต่อของประชากรวัยแรงงาน (Supply) ว่าการผลิตกำลังคนในแต่ละระดับการศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการแรงงานเพียงใด โดยเมื่อพิจารณาข้อมูลของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องอัตราการเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัยธมศึกษาตอนปลาย และอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการในช่วงปี 2546 – 2552 พบว่าผู้จบการศึกษาในแต่ระดับชั้น เรียนต่อในอัตราสูงขึ้น โดยปี 2546 – 2550 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีอัตราเรียนต่อสูงขึ้นตามลำดับ และลดลงเล็กน้อยในปี 2552 ขณะที่ระดับ

มัธยมศึกษาตอนปลาย ปี 2546 – 2550 อัตราการเรียนต่อมีอัตราสูงขึ้นทุกปี จากร้อยละ 82.0 เป็น 89.03 และ 88.23 ตามลำดับ แต่ปี 2552 มีอัตราการเรียนต่อลดลงอยู่ที่ร้อยละ 85.76 จะเห็นได้ว่า ในปี 2552 อัตราการเรียนต่อในทุกระดับชั้นมีอัตราที่ลดลงจากปี 2550 ซึ่งอาจจะมีสาเหตุจากวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นปลายปี 2549 -2551 ส่งผลกระทบต่อจำนวนผู้ที่จะเข้าศึกษาต่อ รายละเอียดตามตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 อัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

หน่วย : ร้อยละ

ระดับการศึกษาที่เรียนต่อ	อัตราการเรียนต่อ			
	ปีการศึกษา 2546	ปีการศึกษา 2548	ปีการศึกษา 2550	ปีการศึกษา 2552
ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 1)	92.5	98.24	99.47	98.19
ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม. 4/ปวช. 1)	82.0	89.03	88.23	85.76
อุดมศึกษา (อุดมศึกษาปีที่ 1)	80.8	114.05	116.65	93.44

ที่มา : ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงศึกษาธิการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ www.moc.moe.go.th/data_stat/

เมื่อพิจารณาสัดส่วนของผู้เรียนระดับอาชีวศึกษาและระดับสามัญศึกษาพบว่า นักเรียน นักศึกษาให้ความสนใจกับการศึกษาในระดับสามัญมากกว่าสายอาชีพ โดยปี 2549 สัดส่วนผู้เรียนสายอาชีวศึกษามีร้อยละ 41.2 ขณะที่สายสามัญมีร้อยละ 58.8 ปี 2550 สัดส่วนผู้เรียนสายอาชีวศึกษามีเพียง ร้อยละ 39.8 ขณะที่สายสามัญมีร้อยละ 60.2 และปี 2551 สายอาชีวศึกษามีผู้เรียนร้อยละ 38.8 สายสามัญมีร้อยละ 61.2 รายละเอียดตามตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 สัดส่วนผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษา : สามัญศึกษา ปี 2549 2550 และ 2551

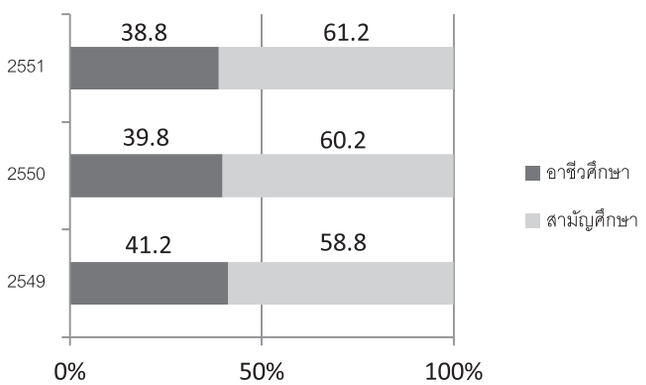
หน่วย : ร้อยละ

ปี	2549	2550	2551
อาชีวศึกษา : สามัญศึกษา	41.2 : 58.8	39.8 : 60.2	38.8 : 61.2

ที่มา : ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงศึกษาธิการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ www.moc.moe.go.th/data_stat/

นอกจากนี้สัดส่วนของผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษาเปรียบเทียบกับสายสามัญศึกษาในปีการศึกษา 2549 2550 2551 จะเห็นว่าสัดส่วนผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษาลดลงในอัตรา 41.2 39.8 และ 38.8 ตามลำดับ และในทางกลับกันสัดส่วนผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทสามัญศึกษาในปีการศึกษา 2549 2550 2551 เพิ่มขึ้นในอัตรา 58.8 60.2 และ 61.2 ตามลำดับ ซึ่งหากปล่อยให้สถานการณ์เป็นไปตามนี้ ต่อไปจะส่งผลให้ขาดแคลนแรงงานสายอาชีพมากยิ่งขึ้น ฉะนั้นถึงเวลาที่ต้องเร่งระดมการปลูกฝังสร้างค่านิยมให้แก่นักเรียน นักศึกษาให้หันมาเรียนสายอาชีวศึกษามากขึ้น โดยต้องทำให้เห็นว่าสายอาชีวศึกษาสามารถหางานทำได้ง่ายและต่อยอดความรู้สู่ระดับเชี่ยวชาญได้ในอนาคต

แผนภูมิ 3.19 : สัดส่วนผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษา : สามัญศึกษา



ที่มา : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ www.once.go.th

แนวโน้มการขาดแคลนแรงงานของประเทศ

จากข้อมูลที่กล่าวมาทั้งหมด พบว่ามีความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของประเทศ ก่อให้เกิดการขาดแคลนแรงงานของประเทศ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ ผลการรายงานสรุปได้ว่า ปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของประเทศ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยังคงจะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคตถ้าไม่มีการดำเนินการปฏิบัติอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังพบว่ามีการนำผลการศึกษาวิจัยความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนผลิตกำลังคนในทางปฏิบัติน้อยมาก ซึ่งการผลิตกำลังคนเมื่อไม่ได้อ้างอิงความต้องการของประเทศ (Demand Driven) สถาบันหรือสถานศึกษาต่าง ๆ เลือกผลิตกำลังคนไปตามขีดความสามารถทางทรัพยากรตนเอง (Supply Driven) ทำให้เกิดปัญหาคนว่างงานไปพร้อม ๆ กับปัญหาการขาดแคลนกำลังคน ซึ่งยืนยันได้จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เรื่องความต้องการแรงงาน

ของสถานประกอบการ พ.ศ. 2551 พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานระดับปริญญาตรีในทุกสาขา จำนวน 46,553 คน ในขณะที่มีผู้ว่างงานในระดับนี้ 911,192 คน จะเห็นได้ว่าปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานนี้เกิดขึ้นในทุกสาขาวิชา และที่สำคัญที่ควรตระหนักคือการผลิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาของสถาบันการศึกษาที่มีการเปิดหรือขยายสถาบันการศึกษาอย่างรวดเร็ว และการเปิดสอนในสาขาซ้ำ ๆ กัน หรือคล้าย ๆ กัน อาจจะมิได้เน้นเรื่องคุณภาพของผู้จบการศึกษา

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดที่ได้จากประสบการณ์ของประเทศพัฒนา 5 ประเทศ*[3] ได้แก่ เยอรมนี แคนาดา ออสเตรเลีย เกาหลีใต้ และมาเลเซีย สรุปได้ดังนี้

- ความเชื่อมโยงการมีงานทำกับการศึกษา/ฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนการศึกษา
- การให้อำนาจการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับท้องถิ่น
- การเชื่อมโยงเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ากับระบบการศึกษา และพยายามให้เอกชนเข้าไปมีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการรับรองคุณวุฒิของแรงงานทั้งระดับล่างและระดับสูง
- กรณีศึกษาของเยอรมนีอาจให้แนวคิดเริ่มต้นที่ถูกต้องเกี่ยวกับระบบประกาศนียบัตร ความเชี่ยวชาญทักษะของคณะกรรมการพัฒนาอาชีพแห่งชาติเพื่อการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (Vocational Qualification) ของไทย โดยภาคเอกชนมีบทบาทในการออกประกาศนียบัตรซึ่งภาคเอกชนยอมรับ
- การนำประสบการณ์ของต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ต้องดูจุดอ่อน จุดแข็งของประเทศไทยด้วย เช่น แรงงานภาคเกษตรซึ่งมีมากที่สุด แรงงานนอกระบบ แรงงานที่มีการศึกษาเฉลี่ยในระดับต่ำ ๆ และไม่ก่อให้เกิดการเสียสมดุลในการผลิตกำลังคนในสาขาเศรษฐกิจต่าง ๆ
- การพัฒนาระบบข้อมูลตลาดแรงงานให้เข้มแข็ง มีการนำไปใช้อย่างจริงจัง และมีประสิทธิภาพ
- การบริหารการศึกษาและการจ้างงานโดยเน้นการกระจายอำนาจ เช่น ระบบการศึกษา และการกำหนดนโยบายการจ้างงาน
- การศึกษาทุกระดับที่เน้นความเสมอภาคในการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตลอดจนฝึกอบรมทางวิชาชีพ ทั้งนี้โดยส่งเสริมความสามารถส่วนบุคคลให้ได้เรียนตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคนอย่างมีระบบ

จากรายงานผลการวิจัยในเรื่องดังกล่าว ได้ผลสรุปการศึกษานโยบายและแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยว่า หน่วยงานหลักที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ เพื่อสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยสรุปเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. หน่วยงานที่ผลิตกำลังคน คือ กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบการจัดการดำเนินการและให้บริการทางการศึกษา และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีหน้าที่กำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2. หน่วยงานที่พัฒนากำลังคน คือ กระทรวงแรงงาน ดูแลด้านการบริหารแรงงานและสวัสดิการ และเพื่อการยกระดับฝีมือแรงงาน

*[3] การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

โดยมีแนวคิดในการดำเนินการแก้ไขปัญหาของ 2 กลุ่ม ดังกล่าว ดังนี้

แนวทางการผลิตกำลังคน สามารถดำเนินการโดยการแก้ไขปัญหาของสถาบันอุดมศึกษา ควรจะมีมาตรฐานและมีการจัดสรรทรัพยากรที่ดี โดยอาจยกเลิกหลักสูตรที่ไม่ใช่ความต้องการของสังคม หรือความต้องการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ปิดหน่วยงานที่มีคุณภาพการศึกษาต่ำ และมีการพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการจัดการศึกษา

แนวคิดการพัฒนาการศึกษาด้านอาชีวศึกษาสายเทคโนโลยี สามารถดำเนินการยกระดับการอาชีวศึกษาสายเทคโนโลยีให้สามารถสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศได้ มีหน่วยงานเชื่อมโยงด้านการประสานจัดหางานหรือประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษา จะทำให้มีจำนวนนักศึกษาและคุณภาพการศึกษาเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ ผลการศึกษาด้านความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเชิงปริมาณเชิงคุณภาพ พบว่าเชิงปริมาณโครงสร้างการจ้างงานของประเทศยังคงพึ่งพาแรงงานระดับล่าง โดยปี 2551 มีการจ้างงานในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าคิดเป็นร้อยละ 70 ของการจ้างแรงงานในทุกระดับการศึกษา หากผู้ประกอบการยังคงพึ่งพาแรงงานที่มีการศึกษาต่ำ และไม่สามารถหลุดพ้นได้ในเวลาอันใกล้ จึงเป็นเหตุให้เกิดปัญหาความไม่สอดคล้องของความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของประเทศไปอีกหลายปี ส่วนเชิงคุณภาพพบว่าคุณภาพของกำลังคนที่ผลิตออกมาทุกระดับการศึกษามีช่วงห่าง (GAP) ระหว่างระดับความสามารถด้านต่าง ๆ กับความคาดหวังของสถานประกอบการ โดยเฉพาะด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ และทักษะวิเคราะห์แก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับคุณภาพฝีมือแรงงานของแรงงานสำเร็จการศึกษาใหม่ที่สถานประกอบการคาดหวังตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

ดังนั้น กระทรวงแรงงานโดยกรมการจัดหางานในฐานะที่มีบทบาทต่อการจัดหาและการเตรียมกำลังคน พิจารณาเห็นว่า การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ต้องดำเนินการทั้งในด้านการเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานและการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน จึงได้นำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานต่อคณะรัฐมนตรี และได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2554 ซึ่งแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินการไว้ 2 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน จะต้องดำเนินการโดยเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้จบการศึกษาใหม่ ผู้ว่างงาน และแรงงานผู้สูงอายุ/คนพิการ รวมทั้งการใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการที่คนไทยไม่ทำทดแทนตามความจำเป็น เช่น ในกิจการที่มีลักษณะเป็นงานที่ตรากตรำ (Difficult) งานที่สกปรก (Dirty) และงานที่เสี่ยงภัย (Dangerous) เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน จะต้องดำเนินการโดย

1) ด้านแรงงานต้องผลิตและพัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ เพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น การจัดที่พักราคาถูกให้ผู้ใช้แรงงานในบริเวณที่อยู่ใกล้แหล่งการจ้างงาน การเสริมสร้างค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพแก่ผู้ใช้แรงงาน

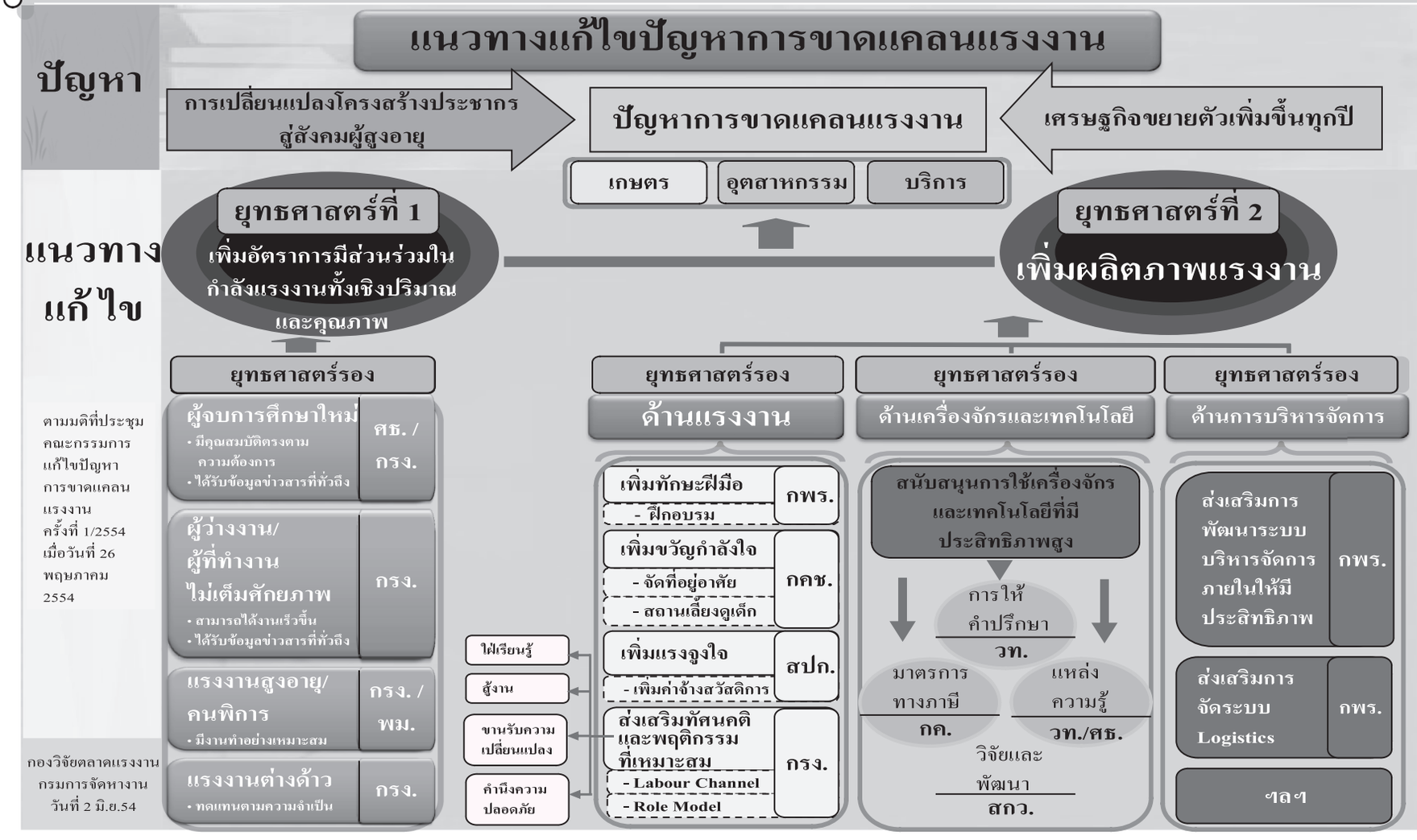
การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดค่าจ้าง และสวัสดิการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภาวะการครองชีพในปัจจุบัน

2) ด้านเครื่องจักรและเทคโนโลยีจะดำเนินการสนับสนุนการนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงมาใช้แทนกำลังคน การใช้มาตรการทางภาษี เพื่อจูงใจผู้ประกอบการในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน การให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบการ การวิจัยและพัฒนา การให้แหล่งความรู้แก่ผู้ประกอบการและแรงงานเพื่อสนับสนุนการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูง

3) ด้านการบริหารจัดการด้วยการส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการจัดระบบ Logistics การจัดให้มีสถานีโทรทัศน์เพื่อแรงงาน (Labour Channel) เพื่อเป็นช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตำแหน่งงาน ซึ่งจะทำให้การสื่อสารระหว่างคนหางานและนายจ้างเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึงทุกพื้นที่ และจะทำให้ผู้ว่างงานที่กำลังหางานทำมีโอกาสได้งานทำเร็วขึ้น

กระบวนการทั้งหมดสามารถสรุปเป็นแผนภูมิได้ ดังแผนภูมิ 3.20

แผนภูมิ 3.20 แนวทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน



ที่มา : กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน

3.4 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC)*[4]

ในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 9 ที่เกาะบาหลี สาธารณรัฐอินโดนีเซีย เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2546 ผู้นำอาเซียน 10 ประเทศได้ให้การรับรองและลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในอาเซียน (DECLARATION OF ASEAN CONCORD II หรือ BALI CONCORD II) ซึ่งรวมเรื่องการจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ประกอบด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่ เสาหลักด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community - AEC) เสาหลักด้านการเมืองและความมั่นคง (Political and Security Pillar) และเสาหลักด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-Cultural Pillar)

ตามพิมพ์เขียวของอาเซียน (ASEAN Blueprint) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะเกิดขึ้นอย่างเต็มรูปแบบภายในปี 2015 (พ.ศ. 2558) มีจุดมุ่งหมายหลักคือ การนำอาเซียนไปสู่การเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมกัน (Single Market and Production Base) ภายใต้หลักการดังกล่าว อาเซียนจะมีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีใน 5 สาขา ประกอบด้วย 1) สินค้า 2) บริการ 3) การลงทุน 4) แรงงานฝีมือ และ 5) เงินทุน

กรอบความตกลงของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนประกอบด้วย 4 เรื่อง คือ

1. AFTA (ASEAN Free Trade AREA) เป็นความตกลงการค้าสินค้าโดยลดภาษีสินค้าระหว่างประเทศสมาชิก เป็น 0% ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2553 สำหรับประเทศสมาชิก 6 ประเทศแรก (ไทย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย บรูไนและสิงคโปร์) และภายในปี 2558 สำหรับประเทศสมาชิก 4 ประเทศหลังที่เหลือ

2. ATIGA (ASEAN Trade in Goods Agreement) เกี่ยวกับศุลกากรแหล่งกำเนิดสินค้าที่จะได้หรือไม่ลดภาษีเป็นศูนย์

3. ACIA (ASEAN Comprehensive Investment Agreement) เป็นเรื่องการเปิดเสรีคุ้มครองส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการลงทุนครอบคลุมใน 5 ธุรกิจ ได้แก่ เกษตร ประมง ป่าไม้ เหมืองแร่ รวมถึงบริการที่เกี่ยวเนื่องกับภาคอุตสาหกรรมการผลิต และเมื่อถึงปี 2558 ถ้าทุกอย่างเป็นไปตามข้อตกลงซึ่งหมายความว่าสินค้าจะไหลเข้าออกได้โดยอิสระ

4. AFAS (ASEAN Framework Agreement on Service) คือการเปิดเสรีด้านการค้าและบริการเป็นการลดข้อจำกัดต่าง ๆ อาทิ ข้อจำกัดในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน การปฏิบัติเยี่ยงคนในชาติ จำนวนผู้ให้บริการ จำนวนบุคคลธรรมดาที่ว่าจ้าง การกำหนดประเภทเฉพาะของการจัดตั้งธุรกิจ สัดส่วนหุ้นในการเข้าร่วมลงทุน รูปแบบการค้า บริการแบ่งเป็น 4 หมวด คือ

1) การให้บริการข้ามพรมแดน (Cross Boarder Delivery) เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้วยอิเลคทรอนิกส์ เช่น การค้าขายผ่านทางหน้าจอคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

---

*[4] สรุปจากบทความ “บทบาทกระทรวงแรงงานต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการจัดเก็บองค์ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเทคนิค Story Telling พูนศักดิ์ ประมงค์ , 25 ก.พ. 2554

2) การที่ผู้ใช้บริการเข้ามาใช้บริการในประเทศผู้ให้บริการแล้วกลับมา (Consumption Abroad) เช่น การเดินทางไปรับการรักษาพยาบาล การไปศึกษา เป็นต้น

3) ผู้ให้บริการเข้าไปลงทุนตั้งถิ่นฐานในประเทศผู้ใช้บริการ (Commercial Present) เช่น การเปิดสถานประกอบการ มีการนำเงินไปลงทุนเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีการส่งบุคลากรเข้าไปดูแล

4) บุคลากรผู้บริการข้ามไปให้บริการในต่างประเทศ (Movement of Natural Persons) การเคลื่อนย้ายบุคลากรในลักษณะนี้เป็นเรื่องของบุคลากรวิชาชีพ ซึ่งจะต้องมีการจัดทำข้อตกลงร่วมกัน (Mutual Recognition Agreement - MRT) เป็นการยอมรับคุณสมบัติในการมีใบอนุญาตนั้น โดยไม่ลดทอนสิทธิของภาคีตามข้อตกลงในการประกอบวิชาชีพ

ในด้านการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ ภายในปี 2558 จะมีการเคลื่อนย้ายเสรีใน 7 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล สถาปนิก วิศวกร บัญชีและช่างสำรวจ ส่วนสาขาวิชาชีพ/อาชีพอื่น จะทยอยให้มีการเคลื่อนย้ายเสรีต่อไปในอนาคต การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีจะมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีคือทำให้เกิดความยืดหยุ่นในตลาดแรงงานมากขึ้น แรงงานฝีมือมีโอกาสเลือกทำงานในที่ที่ได้ใช้ศักยภาพสูงสุด ข้อเสียคือ อุตสาหกรรมบางประเภทอาจได้รับผลกระทบจากการไหลบ่าของแรงงานที่เข้ามาแข่งขัน รวมทั้งทำให้เกิดปัญหาสมองไหล กล่าวได้ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีจะส่งผลให้การแข่งขันในตลาดแรงงานเป็นไปอย่างเข้มข้น สำหรับในประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนาทักษะเพื่อรับมือกับการแข่งขันดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาษา ซึ่งบุคลากรไทยยังเสียเปรียบคู่แข่งอื่น ๆ ในอาเซียน รวมทั้งจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับมาตรฐานการทำงานที่เป็นสากล

กระทรวงแรงงานในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการ ดูแลกำลังแรงงานของประเทศ ได้เตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี โดยการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบ ASEAN Economic Community (AEC) ในปี 2558 ขึ้น เพื่อกำหนดกรอบในการดำเนินการยกร่างแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบ (AEC) ซึ่งในแผนดังกล่าวประกอบด้วยมาตรการและแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ประกอบด้วย

1.1 <u>ศึกษา วิจัย เกี่ยวกับความพร้อมสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในอนุภูมิภาคอาเซียน</u> โดยการศึกษาวิจัยถึงกำลังแรงงานทั้ง 7 สาขาวิชาชีพ ทั้งในด้านปริมาณและมาตรฐานฝีมือ รวมถึงความต้องการแรงงานฝีมือทั้งในประเทศและในอนุภูมิภาคอาเซียน

1.2 <u>เตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ</u> โดยการจัดหลักสูตรฝึกอบรมแรงงานด้านภาษา กฎระเบียบ วัฒนธรรมของประเทศที่จะไปทำงาน และร่วมกับสถาบันการศึกษา สมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการวางแผนผลิตกำลังคนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

1.3 <u>สร้างกลไกสนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือทั้ง 7 สาขาวิชาชีพ</u> ให้บริการจัดหางานและแนะแนวที่สะดวกรวดเร็วแก่แรงงานฝีมือของไทย อำนวยความสะดวกแก่แรงงานฝีมือจากอนุภูมิภาคอาเซียนที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย สร้างฐานข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงาน ร่วมกับประเทศสมาชิกในอาเซียนกำหนดเงื่อนไข

ของการตรวจลงตราเพื่อการทำงาน สร้างมาตรการสนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศ

1.4 ทำการศึกษาข้อมูลในกลุ่มประเทศอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบ/สมาคม/สภาวิชาชีพทั้ง 7 สาขาวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ สร้างเว็บไซต์ของอนุภูมิภาคอาเซียนเพื่อเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

1.5 ประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในอนุภูมิภาคอาเซียน ในการสร้างมาตรฐานกลางของทั้ง 7 สาขาวิชาชีพ โดยการสนับสนุนสภา/สมาคมวิชาชีพทั้ง 7 สาขาวิชาชีพ และประเทศสมาชิกในอาเซียนในการจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับคุณสมบัติ/มาตรฐานของวิชาชีพ เป็นต้น รวมถึงการให้ความร่วมมือกับประเทศในอาเซียนในการเตรียมความพร้อมแรงงานฝีมือ เช่น การให้ทุนการศึกษาและอบรม การแลกเปลี่ยนบุคลากร

2. การทบทวนกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

2.1 ศึกษา ทบทวนกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

2.2 ปรับปรุง พัฒนากฎหมายให้เหมาะสม

3. การเตรียมการเพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

3.1 สร้างช่องทางให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

3.2 การเตรียมความพร้อมด้านคุณภาพและแรงจูงใจของตลาดแรงงานไทยสำหรับสาขาอาชีพต่าง ๆ

3.3 เตรียมมาตรการสนับสนุนสำหรับผู้ประกอบการและชุมชนไทย

ในปีงบประมาณ 2554 กระทรวงแรงงานได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการทบทวนและแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี 7 สาขาวิชาชีพ เพื่อทำการทบทวนกฎหมายของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือฯ และจัดทำข้อเสนอแนะและแผนการแก้ไขกฎหมาย (ปี 2555 – 2558) เพื่อให้เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี นอกจากนี้กระทรวงแรงงานยังได้จัดทำโครงการความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM Bangkok) จัดทำโครงการสนับสนุนอาเซียนในการดำเนินการด้านการเคลื่อนย้ายเสรีบริการและแรงงานฝีมือในอาเซียน (Supporting ASEAN in moving towards increased mobility of service and skilled labour) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนประเทศไทยและประเทศสมาชิกอาเซียนในการดำเนินการเคลื่อนย้ายเสรีด้านบริการและแรงงานฝีมือตามปฏิญญาเซบูเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 โดยจะมีการดำเนินการใน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. การจัดประชุมเพื่อสนับสนุนการเตรียมการและติดตามผลการประชุมสำหรับเจ้าหน้าที่อาวุโสแรงงานอาเซียน (SLOM)

2. การเพิ่มขีดความสามารถ (capacity building) แก่เจ้าหน้าที่แรงงานของอาเซียนในเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ

3. จัดการประชุมร่วมระหว่างหน่วยงานราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในประเทศไทย เวียดนาม และอินโดนีเซีย

4. การจัดตั้งเครือข่ายการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านการเคลื่อนย้ายเสรีบริการและแรงงานฝีมืออาเซียนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังได้กำหนดมาตรการ/แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน และมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดจัดทำแผนงาน/โครงการตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

3.5 มาตรฐานแรงงานไทย

นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2546 เป็นต้นมา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้สนับสนุนให้มีการปฏิบัติที่เหนือกว่ากฎหมายโดยสมัครใจในการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการผ่านการทดสอบและรับรองตามมาตรฐานระบบการจัดการการปฏิบัติต่อแรงงานด้านสิทธิและคุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 – 2546) ซึ่งมีข้อกำหนดที่ตอบสนองกระแสสังคมที่เกี่ยวข้องกับ CSR ในต่างประเทศ ทั้งสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และสิทธิมนุษยชน เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือให้แก่สถานประกอบกิจการที่แสดงถึงการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ซึ่งครอบคลุมกฎหมายแรงงานทุกด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน สามารถพัฒนาให้สถานประกอบกิจการมีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดีเทียบได้เท่ากับมาตรฐานแรงงานสากล และเกิดประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในเวทีการค้าระดับสากลได้ทัดเทียมอารยประเทศ นอกจากนี้ การบริหารจัดการแรงงานที่มีมาตรฐานจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างโอกาสการแข่งขันของธุรกิจไทยในตลาดการค้าเสรี

ในปี พ.ศ. 2553 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ปรับปรุงข้อกำหนด มรท. 8001 – 2546 ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และประกาศใช้ “มรท. 8001 – 2553” เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2553 ซึ่งจะเน้นองค์ประกอบหลักของความรับผิดชอบ 7 ประการ คือ (1) มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Organization governance) (2) คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน (Human rights) (3) ข้อปฏิบัติด้านแรงงาน (Labour practices) (4) การดูแลสิ่งแวดล้อม (Environment) (5) การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม (Fair operating practices) (6) ใส่ใจต่อผู้บริโภค (Consumer issues) และ (7) การแบ่งปันสู่สังคมและชุมชน (Contribution to the community and society)

จากการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการ มรท.2008 - 2546 อย่างเป็นระบบและครบวงจร ตั้งแต่รณรงค์ เผยแพร่ ให้เข้าสู่มาตรฐาน ได้อบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดทำมาตรฐาน จ้างภาคเอกชนที่เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาเชิงลึกร่วมจัดทำมาตรฐานในสถานประกอบกิจการ และจ้างภาคเอกชนมืออาชีพ ตรวจประเมินเพื่อการรับรองตามหลักเกณฑ์ของ ISO/IEC 17021 ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ในปี 2553 มีสถานประกอบ

กิจการที่ประกาศให้การรับรอง จำนวน 832 แห่ง ทำให้ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติตามข้อกำหนด จำนวน 586,492 คน ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (ร้อยละ 36.30) เป็นกิจการขนาดใหญ่ ร้อยละ 62.38 และเป็นอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม ร้อยละ 19.47 โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

การรับรอง มรท.8001-2546 ระดับพื้นฐาน จำนวน 153 แห่ง มีลูกจ้างทั้งสิ้น 131,533 คน
การรับรอง มรท.8001-2546 ระดับสมบูรณ์ จำนวน 679 แห่ง มีลูกจ้างทั้งสิ้น 454,959 คน

ผลสัมฤทธิ์หลังการรับรอง พบว่าก่อให้เกิดคุณค่าทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม คือ เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของผู้ประกอบกิจการไทย โดยนำใบรับรองไปแสดงต่อคู่ค้า เช่น Adidas , Gymboree, FIFA, Nike, Mark & Spencer, Sony Ericsson , Timberland , Toy R Us, Tesco , Walt Disney, otto, DKNY, PUMA, และ บริษัทไอเดียเทรดดิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นต้น ทำให้ไม่พบประเด็นอุปสรรคทางการค้าเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง จำนวนการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานลดลงร้อยละ 16.24 ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความร่วมมืออันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ช่วยควบคุมความสูญเสีย เพิ่มผลผลิตนำไปสู่ความมั่นคงของธุรกิจ

มาตรฐานแรงงานไทย เป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญในฐานะที่กระทรวงแรงงานดูแลแรงงานไทย จึงจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสร้างระบบการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อพัฒนาสถานประกอบการให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดีเทียบได้กับมาตรฐานแรงงานสากล โดยเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานให้ครอบคลุมสิทธิมนุษยชน สภาพการจ้างงาน และสภาพการทำงาน เป็นการเสริมสร้างให้ภาคธุรกิจของไทยมีการพัฒนา และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศ เนื่องจากปัจจุบันและอนาคตการแข่งขันในเวทีโลกจะให้ความสำคัญและหยิบยกประเด็นมาตรฐานแรงงานสากลเป็นเงื่อนไขต่อรองทางการค้า การที่สินค้าไทยจะแข่งขันกับต่างชาติได้จึงต้องพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับในสากล ตามเจตนารมณ์ของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้

3.6 การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เป็นมาตรการอย่างหนึ่งของนโยบายค่าจ้างที่จะทำให้ค่าจ้างเกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่แรงงานกึ่งฝีมือหรือมีฝีมือและนายจ้าง โดยคณะกรรมการค่าจ้างได้นำเอามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณา จึงเป็นที่มาของการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานใน 30 สาขาอาชีพหลักที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมที่จะช่วยสนับสนุนการปรับโครงสร้างภาคการผลิตและภาคบริการ และช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มในระบบเศรษฐกิจ โดยกระทรวงแรงงานได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 23 มกราคม 2549 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนใช้เป็นเกณฑ์อ้างอิงในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

ให้แก่ลูกจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในระดับต่าง ๆ (มี 3 ระดับ) ควรได้รับอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานของลูกจ้าง (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ) ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกจ้างได้มีการพัฒนาทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น

ต่อมากระทรวงแรงงานได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง โดยตราเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 มีผลใช้บังคับวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551 มาตรา 79 (4) ให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ดังนั้น คณะกรรมการค่าจ้างจึงได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ จำนวน 6 คณะ เพื่อพิจารณาจัดทำอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือใน 6 กลุ่มสาขาอาชีพ ได้แก่

1. กลุ่มสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์
2. กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหการ
3. กลุ่มสาขาอาชีพช่างเครื่องกล
4. กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์
5. กลุ่มสาขาอาชีพช่างก่อสร้าง
6. กลุ่มสาขาอาชีพภาคบริการ

ซึ่งแต่ละคณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาถึงสาขาอาชีพที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ลักษณะงาน และทักษะความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพที่ใช้ในการกำหนดค่างาน ประมาณการแรงงานฝีมือในสาขาอาชีพต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยได้ข้อสรุปว่า ระยะแรกควรกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 6 กลุ่มสาขาอาชีพใน 22 สาขาอาชีพ และได้แบ่งอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 คือ ผู้ที่มีฝีมือและความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานที่ต้องมีหัวหน้างานช่วยให้คำแนะนำ หรือช่วยตัดสินใจในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็น

ระดับ 2 คือ ผู้ที่มีฝีมือระดับกลางมีความรู้ ความสามารถ ทักษะการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ได้ดีและมีประสบการณ์ในการทำงานสามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ระดับ 3 คือ ผู้ที่มีฝีมือระดับสูงสามารถวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา การตัดสินใจ รู้ขั้นตอนกระบวนการของงานได้เป็นอย่างดี สามารถช่วยแนะนำงานฝีมือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี สามารถใช้หนังสือคู่มือนำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ได้ โดยเฉพาะการตัดสินใจและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมในสาขาอาชีพ

คณะกรรมการค่าจ้างได้มีมติเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2554 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ รวม 11 สาขาอาชีพ โดยใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นเกณฑ์วัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถ โดยคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแล้วเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2554 และประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128 ตอนพิเศษ 50 ง หน้า 104 วันที่ 29 เมษายน 2554 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28

กรกฎาคม 2554 ซึ่งลูกจ้างผู้ใช้แรงงานจะได้รับค่าจ้างต่อวันไม่ต่ำกว่าอัตราที่กำหนดในแต่ละระดับฝีมือที่ประกาศไว้ ได้แก่

(1) กลุ่มสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย

1.1) ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 300 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 400 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 500 บาท

1.2) ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 300 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 400 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 500 บาท

1.3) ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 300 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 400 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 500 บาท

1.4) ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 300 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 400 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 500 บาท

1.5) ช่างอิเล็กทรอนิกส์ (โทรทัศน์) ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 300 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 400 บาท

(2) กลุ่มสาขาอาชีพช่างเครื่องกล ประกอบด้วย

2.1) ช่างสีรถยนต์ ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 315 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 380 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 445 บาท

2.2) ช่างซ่อมรถยนต์ ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 275 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 360 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 445 บาท

2.3) ช่างเคาะตัวถังรถยนต์ ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 335 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 420 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 505 บาท

(3) กลุ่มสาขาอาชีพภาคบริการ ประกอบด้วย

3.1) พนักงานนวดแผนไทย ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 310 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 410 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 510 บาท

3.2) นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสปาตะวันตก (หัตถบำบัด) ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 350 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 460 บาท

3.3) ผู้ประกอบการอาหารไทย ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 280 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 360 บาท

หมายเหตุ แต่ละสาขาอาชีพต้องได้รับค่าจ้างต่อวันไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดในแต่ละระดับ

และเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2554 คณะกรรมการค่าจ้างกลางได้มีมติเห็นชอบอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มอีก 11 สาขาอาชีพ ประกอบด้วย

(1) กลุ่มสาขาอาชีพช่างก่อสร้าง ประกอบด้วย

1.1) ช่างไม้ก่อสร้าง ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 300 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 410 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 520 บาท

1.2) ช่างก่ออิฐ ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 260 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 380 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 500 บาท

1.3) ช่างฉาบปูน ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 300 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 410 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 520 บาท

1.4) ช่างอะลูมิเนียมก่อสร้าง ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 280 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 390 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 500 บาท

(2) กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหการ ประกอบด้วย

2.1) ช่างเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 330 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 430 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 550 บาท

2.2) ช่างเชื่อมแม็ก ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 300 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 380 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 500 บาท

2.3) ช่างเชื่อมทิก หรือการเชื่อมสแตนเลส ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 370 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 500 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 690 บาท

(3) กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ ประกอบด้วย

3.1) ช่างเครื่องประดับ (ประดับอัญมณี) ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 300 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 400 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 550 บาท

3.2) ช่างบุครุภัณฑ์ ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 250 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 315 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 380 บาท

3.3) ช่างเครื่องเรือนไม้ ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 ได้รับค่าจ้าง 300 บาท ระดับ 2 ได้รับค่าจ้าง 350 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 400 บาท

3.4) ช่างเย็บ ได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ระดับ 1 อัตราค่าจ้าง 250 บาท ระดับ 2 อัตราค่าจ้าง 340 บาท ระดับ 3 อัตราค่าจ้าง 430 บาท

หมายเหตุ แต่ละสาขาอาชีพต้องได้รับค่าจ้างต่อวันไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดในแต่ละระดับ

โดยคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 2) แล้วเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2554 และประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 128 ตอนพิเศษ 76 ง ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2554 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 6 ตุลาคม 2554 ซึ่งประกาศฯ ทั้ง 2 ฉบับใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ และห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามมาตราฐานฝีมือที่กำหนด

อย่างไรก็ตามการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการ ดังนี้

1. จัดทำแผนปฏิบัติงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2554 รวมทั้งสิ้น 120 สาขา ดังนี้
   1.1 จัดทำโดยสำนักพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 60 สาขา
   1.2 จัดทำโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 ภาค แห่งละ 5 สาขา จำนวนทั้งสิ้น 60 สาขา
2. การฝึกอบรมเตรียมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ดังนี้
   2.1 จัดฝึกอบรมโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค จำนวน 6 รุ่น
   2.2 จัดฝึกอบรมโดยสำนักพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 4 รุ่น
3. ติดตามความคืบหน้าของการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานฯ ดังกล่าวแล้ว ปรากฏผลดังนี้

1. การดำเนินการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน 120 สาขา โดยสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ดำเนินการดังนี้

◈ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนสาขาอาชีพช่างเครื่องกล 12 สาขา และอยู่ระหว่างการจ้างที่ปรึกษาจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานฯ ใน 10 กลุ่มอุตสาหกรรม จำนวน 40 สาขา

◈ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ส่งมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ จำนวน 9 สาขา ดังนี้ 1) สาขาพนักงานปฏิบัติงานคาร์แคร์ ระดับ 2 2) สาขาอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ระดับ 1 3) สาขาพนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล ระดับ 1 4) สาขาพนักงานเย็บเสื้อยกทรง ระดับ 1 5) สาขาช่างควบคุมหม้อไอน้ำแบบใช้ถ่านหิน (P/P) 6) สาขาพนักงานควบคุมเครื่องเทอร์ไบน์ ระดับ 1 7) สาขาพนักงานควบคุมหม้อเคี่ยวน้ำตาล W,WA,A1 ระดับ 1 8) สาขาพนักงานควบคุมพัดลม IDF,FdF เตา 170 ตัน ระดับ 1 9) สาขา ช่างเทคนิคปั๊มขึ้นรูปโลหะ ระดับ 2

2. การฝึกอบรมเตรียมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับอัตราค่าจ้าง

สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานร่วมกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 สมุทรปราการ ดำเนินการจัดฝึกอบรมเตรียมผู้ทดสอบใน 3 สาขาอาชีพ ช่างก่ออิฐ ระดับ 2 สาขาอาชีพช่างฉาบปูน ระดับ 2 สาขาอาชีพช่างซ่อมรถยนต์ระดับ 2,3 จำนวน 132 คน

การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ นอกจากจะทำให้เกิดความเป็นธรรมกับแรงงานที่มีฝีมือแล้ว ยังสร้างแรงจูงใจให้แรงงานได้มีการพัฒนาฝีมือตนเองให้มีมาตรฐานฝีมือระดับสากลที่สอดคล้องกับ

สมรรถนะในการประกอบอาชีพ เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจภายในประเทศ และการเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชีย และการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

3.7 การขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายให้ผู้อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบได้รับความคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง และนโยบายของนายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2551 กำหนดให้จัดระบบดูแลสวัสดิการแรงงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบและนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายเฉลิมชัย ศรีอ่อน) ให้ขยายขอบเขตความคุ้มครองไปยังแรงงานนอกระบบ

สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการให้ความคุ้มครองประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมและให้ความคุ้มครองผู้ประกันตน 3 ประเภท ได้แก่ (1) ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 หมายถึงผู้ประกันตนที่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป ได้รับสิทธิประโยชน์ 7 กรณี ประกอบด้วย กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน (2) ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 หมายถึงผู้ที่เคยเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 มาก่อนเป็นระยะเวลา 12 เดือนต่อเนื่อง แต่พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างและได้สมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจต่อ ได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับมาตรา 33 ยกเว้น กรณีว่างงาน (3) ผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 40 หมายถึงบุคคลทั่วไปที่มีอายุ 15 ปี ถึง 60 ปีบริบูรณ์ และไม่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 40 กำหนดให้บุคคลซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 สามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 3 พฤศจิกายน 2537 ถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลา 17 ปี มีผู้ประกันตนสูงสุด 60 คน และลดลงเรื่อย ๆ เนื่องจากสิทธิประโยชน์และอัตราการจ่ายเงินสมทบไม่จูงใจ โดยต้องจ่ายเงินสมทบเป็นรายปี ๆ ละ 3,360 บาท ได้รับสิทธิประโยชน์เพียง 3 กรณี ดังนี้

1. <u>กรณีคลอดบุตร</u> ได้รับค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 3,000 บาท/ครั้ง คนละไม่เกิน 2 ครั้ง
   <u>เงื่อนไข</u> เป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 เดือนติดต่อกัน
2. <u>กรณีทุพพลภาพ</u> ได้รับค่ารักษาพยาบาลตามอาการทุพพลภาพเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท และเงินทดแทนการขาดรายได้เป็นรายเดือนอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดเป็นเวลา 15 ปี ตั้งแต่เดือนที่ทุพพลภาพ
   <u>เงื่อนไข</u> เป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือนติดต่อกัน
3. <u>กรณีตาย</u> ค่าทำศพ 100 เท่าของค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดรายวัน

เงื่อนไข กรณีตายด้วยอุบัติเหตุได้รับสิทธิทันที และกรณีตายด้วยเหตุอื่นมีสิทธิหลังจากเดือนที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ

จากผลการสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติปี 2552 และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี 2551 รวมถึงมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชปี 2552 พบว่านอกจากแรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองสิทธิจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติแล้ว ยังมีความต้องการได้รับเงินชดเชยการขาดรายได้ กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ เงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพและบำนาญชราภาพ

สำนักงานประกันสังคม เปิดให้ประชาชนทั่วไปผู้มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ สมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 พร้อมกันทั่วประเทศ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2554 เป็นต้นไป โดยได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

1. สิทธิประโยชน์พื้นฐาน

1.1 เงินทดแทนการขาดรายได้ เมื่อต้องนอนโรงพยาบาลเป็นผู้ป่วยในตั้งแต่ 2 วันขึ้นไป จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 200 บาท/วัน ไม่เกิน 20 วัน/ปี

เงื่อนไข จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 เดือน

1.2 เงินทดแทนการขาดรายได้เมื่อทุพพลภาพ รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 500 – 1,000 บาทต่อเดือน เป็นเวลานานถึง 15 ปี

เงื่อนไข เงินทดแทนฯ ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

1.3 เงินค่าทำศพ ได้รับเงินค่าทำศพ 20,000 บาท

เงื่อนไข จ่ายเงินสมทบ 6 ใน 12 เดือน

2. หลักประกันยามชรา

เงินบำเหน็จชราภาพ รับเงินก้อนเมื่ออายุ 60 ปี

เงื่อนไข อายุครบ 60 ปี บริบูรณ์

โดยผู้ประกันตนมาตรา 40 มีทางเลือกรับสิทธิประโยชน์ 2 ทางเลือก คือ

ทางเลือกที่ 1 ได้รับสิทธิประโยชน์พื้นฐาน 3 ข้อ เงินสมทบที่จ่าย 100 บาท/เดือน หรือวันละประมาณ 3 บาท (ในระยะแรกรัฐบาลมีนโยบายอุดหนุนให้ 30 บาท และผู้ประกันตนจ่าย 70 บาท)

ทางเลือกที่ 2 ได้รับสิทธิประโยชน์พื้นฐาน 3 ข้อ รวมกับหลักประกันยามชรา เงินสมทบที่จ่าย 150 บาท/เดือน หรือวันละประมาณ 5 บาท (ในระยะแรกรัฐบาลมีนโยบายอุดหนุนให้ 50 บาท และผู้ประกันตนจ่าย 100 บาท) โดยผู้ประกันตนที่ประสงค์รับเงินบำเหน็จชราภาพเพิ่มขึ้นสามารถจ่ายเงินสมทบเพิ่มเติมได้ไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท

ในแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) จึงได้มุ่งเน้นการเสริมสร้างหลักประกันการคุ้มครองให้กับประชาชนแรงงานนอกระบบ ซึ่งประกอบอาชีพขับรถรับจ้าง เกษตรกร รับจ้างทั่วไป หรือประกอบอาชีพอิสระ ที่มีมากกว่า 24 ล้านคน ทั่วประเทศให้เข้าถึงหลักประกันการคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกัน

3.8 นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่สำคัญของต่างประเทศ

ในส่วนนี้เป็นการทบทวนเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานที่สำคัญของต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนาอุตสาหกรรม (Newly Industrialized Countries : NICs) ในทวีปเอเชียและประเทศที่พัฒนาแล้ว (Advanced/Industrialized Countries) ทั้งในเอเชียและทวีปอื่น สำหรับในทวีปเอเชีย ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ และสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งมีระดับการพัฒนาไล่เลี่ยกับประเทศไทย และประเทศพัฒนาแล้ว ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ออสเตรเลีย และแคนาดา ซึ่งเป็นรูปแบบของประเทศที่มีระดับการพัฒนาในขั้นสูง ในประเทศต่างๆ เหล่านี้จะสังเกตได้ว่านโยบายและยุทธศาสตร์แรงงานขึ้นอยู่กับนโยบายพัฒนาอุตสาหกรรมและโครงสร้างทางสังคมและประชากรของประเทศเป็นสำคัญ

3.8.1 ประเทศในเอเชีย

3.8.1.1 มาเลเซีย

(1) สภาพเศรษฐกิจและสังคม

มาเลเซียเป็นประเทศเพื่อนบ้านทางใต้ของประเทศไทย นับเป็นประเทศที่ใกล้ชิดประเทศไทยที่สุดในบรรดาประเทศกำลังพัฒนาอุตสาหกรรมในเอเชีย ลักษณะเด่นของมาเลเซียคือ มีทรัพยากรและสินค้าเกษตรมาก รวมทั้งมีกิจการสวนยางและปาล์มน้ำมันขนาดใหญ่ ในขณะที่ลักษณะเด่นด้านแรงงานได้แก่การมีเชื้อชาติหลักๆ สามเชื้อชาติได้แก่ มาเลย์ จีน และอินเดีย ในปี 2553 มาเลเซียมีประชากรประมาณ 28.25 ล้านคน ประกอบด้วย ชาวมาเลย์ร้อยละ 65 ชาวจีน ร้อยละ 26 ชาวอินเดีย ร้อยละ 7.1 และอื่นๆ ร้อยละ 1 และยังมีตัวเลขของประชากรที่ได้รับการโอนสัญชาติเพิ่มขึ้นทุกปี ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม พุทธ ฮินดู และคริสต์ตามลำดับ ใช้ภาษามาเลย์ (บาฮาซา) เป็นภาษาราชการ และมีการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาจีนในทางธุรกิจ

การพัฒนาอุตสาหกรรมของมาเลเซียเริ่มจากการทดแทนการนำเข้าตามนโยบายเศรษฐกิจใหม่ (New Economic Policy: NEP) พ.ศ. 2512 – 2533 ซึ่งส่งเสริมและสนับสนุนคนมาเลย์ (บูมีพุตรา) เช่น กำหนดให้สัดส่วนการจ้างงานคนมาเลย์อย่างน้อยร้อยละ 30 ตามสัดส่วนประชากรโดยทั่วไป และเพิ่มสัดส่วนการถือครองการลงทุนของคนมาเลย์จากร้อยละ 2.4 ในปี 2513 เป็นร้อยละ 30 ในปี 2533

มาเลเซียนับเป็นประเทศที่อัตราการพัฒนาค่อนข้างสูงระดับเสือเศรษฐกิจตัวหนึ่งในเอเชียโดยมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจเฉลี่ยประมาณร้อยละ 8 ต่อปี ในปี 2551 เศรษฐกิจของมาเลเซียมีการขยายตัวร้อยละ 4.6 แต่ในปี 2552 มีการเติบโตลดลงจากปี 2551 ประมาณร้อยละ 1.7 ซึ่งเป็นผลมาจากวิกฤติเศรษฐกิจโลก ทำให้การส่งออกและการลงทุนภาคเอกชนลดลง ส่วนในปี 2553

รัฐบาลมาเลเซียและสถาบันด้านเศรษฐกิจที่สำคัญต่างๆ คาดว่าเศรษฐกิจของมาเลเซียจะขยายตัวถึงร้อยละ 5 จากการเร่งขยายการผลิตเพื่อการส่งออก ในขณะที่การใช้จ่ายภาครัฐไม่ขยายตัวมากนักเพราะต้องการลดการขาดดุล คาดว่าในปี 2553 มูลค่าการส่งออกจะขยายตัวประมาณร้อยละ 2.3 และการนำเข้าจะขยายตัว ร้อยละ 26.2

(2) นโยบายและวางแผนการมีงานทำ

หน่วยงานหลักของรัฐบาลในการวางแผนและกำหนดนโยบายแรงงาน ได้แก่ กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ (Ministry of Human Resources, Malaysia: MoHR) จากเดิมเป็นกระทรวงแรงงานและเปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ ในปี 2533 และในปี 2553 กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ของมาเลเซีย มีวิสัยทัศน์ คือ การเป็นผู้นำด้านการพัฒนาและจัดการทรัพยากรมนุษย์ระดับโลก (To be the leading agency in the development and management of a world class workforce)

นโยบายแรงงานระยะยาวคือ การมีงานทำเต็มที่โดยไม่มีเงินเฟ้อ (ดังนั้น จึงเน้นต้องศึกษาจุดอ่อนของตลาดแรงงาน เช่น อุปทานความรู้ไม่ตรงตามความต้องการ ความแตกต่างของค่าจ้าง ปัญหาในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ฯลฯ ซึ่งทั้งหลายนี้จะต้องอาศัยข้อมูลตลาดแรงงานที่รวดเร็ว เป็นปัจจุบันพร้อมกับการเข้าแทรกแซงตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติมาเลเซียจึงลดการให้ความสำคัญ (De-emphasize) การพยากรณ์ความต้องการกำลังคนระยะยาว และหันมาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information) ที่ทันสมัยมากขึ้น นอกจากนี้นโยบายแรงงานอีกประการหนึ่งซึ่งพิจารณาจากวิสัยทัศน์ของประเทศ (ปี 2563) และการพยากรณ์ความต้องการแรงงานระยะยาวของประเทศ คือปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากความสำเร็จในการพัฒนาอุตสาหกรรมตามกลยุทธ์ “การส่งเสริมการส่งออกโดยอาศัยทุนจากต่างประเทศ” (Foreign Capital-led EOI) ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มาเลเซียมีเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาให้ก้าวไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง (High Country Income) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว รัฐบาลมาเลเซียมีนโยบายที่จะพัฒนาและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ (Developing and retaining first-world talent base) โดยเน้นการปฏิรูประบบการศึกษาเพื่อปรับปรุงผลการเรียน การยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสการจ้างงาน และการปฏิรูปตลาดแรงงาน เพื่อให้มาเลเซียเป็นประเทศที่มีรายได้สูง

(3) สวัสดิการและหลักประกันทางสังคม

มาเลเซียมีการประกันสังคมกรณีเจ็บป่วย บาดเจ็บ ชราภาพ และตาย แต่ยังไม่มีการประกันการว่างงานนอกจากบำเหน็จตามกฎหมาย (Statutory Termination Benefits) ที่สำคัญ 3 ประเภท คือ ก) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Employees Provident Fund) ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจ่ายในอัตราร้อยละ 12 ส่วนลูกจ้างจ่ายในอัตราร้อยละ 11 จนกว่าลูกจ้างจะมีอายุครบ 55 ปี ข) การประกันสังคม (Social Security Benefits) โดยมีการประกันอุบัติเหตุในการทำงาน และการจ่ายเงินบำนาญทุพพลภาพ ซึ่งนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินประกันแต่ฝ่ายเดียว ในอัตราร้อยละ 1.25 ของค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้าง และ ค) กองทุนชดเชยแรงงาน

ต่างด้าว (Worker's Compensation for Foreign Workers) ซึ่งกำหนดให้นายจ้างที่ว่าจ้างแรงงานต่างด้าวต้องซื้อเบี้ยประกันให้คนงานเป็นเงิน 86 ริงกิต ต่อปีต่อคน ครอบคลุมการคุ้มครองกรณีพิการชั่วคราว (ได้เงินช่วยเหลือเดือนละ 165 ริงกิต หรือ 1/3 ของค่าจ้างรายเดือน แล้วแต่จำนวนไหนจะน้อยกว่ากัน) พิการถาวร (ได้เงินช่วยเหลือตามสัดส่วนการพิการ จนถึงอัตราสูงสุด 23,000 ริงกิต) และเสียชีวิต (ได้รับเงินทดแทนไม่เกิน 18,000 ริงกิต และเงินเพิ่มตามโครงการประกันภัยคนงานต่างชาติอีก 60 เท่าของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 2,000 ริงกิต) (หนึ่งริงกิต เท่ากับ 10 บาท)

(4) ค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ

มาเลเซียไม่มีค่าจ้างขั้นต่ำเพราะรัฐบาลเห็นว่าควรให้ค่าจ้างเป็นไปตามกลไกตลาด อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการค่าจ้างมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับสาขาเศรษฐกิจหรือ ภูมิภาคที่ค่าจ้างที่ตลาดกำหนดไม่พอเพียง ตามกฎหมายมาเลเซียหากแรงงานคิดว่าตนควรได้รับการคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำสามารถขอให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นได้ ซึ่งในปัจจุบันแรงงานในกิจการโรงแรมและภัตตาคาร คนขายของหน้าร้าน พนักงานโรงภาพยนตร์ และคนงานขนถ่ายสินค้ามีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งกำหนด โดยคณะกรรมการค่าจ้าง แต่อัตราค่าจ้างดังกล่าวโดยทั่วไปไม่ค่อยเพียงพอต่อการครองชีพ

(5) การพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปัจจุบันกระทรวงทรัพยากรมนุษย์มาเลเซียได้เปิดสถาบันฝึกวิชาชีพแล้ว 10 แห่ง ด้านสาขาเครื่องจักรกล ไฟฟ้า ก่อสร้าง และยังมีสถาบันมารา (Council of Trust for the Indigenous People) เปิดสอนหลักสูตรทักษะฝีมืออีก 10 แห่ง ส่วนกระทรวงศึกษาธิการมีการบริหารโรงเรียนอาชีวะ 49 แห่ง วิทยาลัยเทคนิค 29 แห่ง และวิทยาลัยโปลีเทคนิคอีก 7 แห่งทั่วประเทศ

(6) แรงงานสัมพันธ์และสหภาพแรงงาน

มาเลเซียมี Malaysia Employers Federation : MEF หรือ สภานายจ้างแห่งมาเลเซียเป็นแกนกลางของนายจ้างเอกชน ในปี 2553 องค์การนี้ มีสมาชิกรวมทั้งสิ้น 1,890,514 ราย แบ่งเป็นสมาชิกสามัญ 1,126,914 ราย สมาชิกรูปแบบสมาคม 753,229 ราย และสมาชิกรูปบริษัท 10,371 ราย ขณะที่มาเลเซียค่อนข้างเข้มงวดกับสหภาพแรงงาน โดยทางด้านลูกจ้างมี Malaysia Trades Union Congress : MTUC หรือสมัชชาสหภาพแรงงานแห่งมาเลเซียเป็นองค์กรหลักที่ใหญ่ที่สุดมีสมาชิกเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2552 เป็นสหภาพแรงงาน 662 แห่ง จำนวนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกทั้งสิ้น 805,654 คน จากทุกสาขาอุตสาหกรรม MTUC มีตัวแทนที่อยู่ในสภาที่ปรึกษาแรงงานแห่งชาติ (NLAC) ด้วย นอกจากนั้นแล้วยังมีสหภาพแรงงานอื่นที่สำคัญ เช่น National Union of Plantation Workers : NUPW และ Congress of Unions of Employees in the Public and Civil Services : CUEPACS

(7) แรงงานต่างด้าว

ปี 2553 มาเลเซียมีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย 458,698 คน ซึ่งกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 55.81) เป็นชาวอินโดนีเซีย เพราะมีศาสนา ความเป็นอยู่ และ

วัฒนธรรมใกล้เคียงกัน และยังมีแรงงานที่เข้ามาโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายอีกประมาณ 200,000 คน โดยส่วนใหญ่ทำงานตามร้านอาหาร การค้าชายแดน และเกษตรชายแดน

ตามแนวคิดเศรษฐกิจใหม่ รัฐบาลมาเลเซียมุ่งการเพิ่มรายได้ การกระจายรายได้ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งตามนโยบายดังกล่าว มาเลเซียต้องการเพิ่มคุณภาพแรงงานชาวมาเลเซียและลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติ โดยมีการเข้มงวดในการออกใบอนุญาตทำงานใหม่ ให้ผู้รับเหมาก่อสร้างมีการจ้างแรงงานต่างชาติเฉพาะเท่าที่จำเป็น แรงงานต่างชาติทุกคนต้องผ่านการฝึกอบรมก่อนจึงจะออกใบอนุญาตให้เข้าเมืองและกำลังพิจารณาขึ้นภาษีแรงงานต่างชาติ (Levy) ขึ้นอีก อย่างไรก็ตาม หลังจากเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัวใน ปี 2552 รัฐบาลมาเลเซียได้อนุญาตให้ใช้แรงงานต่างชาติได้เพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิคส์ สิ่งทอ เฟอร์นิเจอร์ ถุงมือยางและพลาสติก ตามปริมาณการส่งออกที่มีเพิ่มขึ้น แต่สำหรับงานอื่นยังคงชะลอการจ้างให้มีเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

(8) ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (Occupational Safety and Health)

กรมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Department of Occupational Safety and Health) ทำหน้าที่ดูแลงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงาน โดยดำเนินการจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยสำหรับลูกจ้างทุกคน และ ปกป้องผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการทำงาน การจัดการและเจ้าหน้าที่จะทำงานร่วมกันเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งทางกรมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานให้ความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยซึ่งจะต้องเป็นส่วนที่สำคัญของกิจกรรมในแต่ละวัน รวมทั้งการฝึกปฏิบัติที่เหมาะสม และการฝึกปฏิบัติในด้านวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานมีสุขภาพและความปลอดภัยที่ดีในการทำงาน

3.8.1.2 สิงคโปร์

(1) สภาพเศรษฐกิจและสังคม

ในปี 2553 สิงคโปร์มีพลเมืองประมาณ 5.8 ล้านคน ประกอบด้วยพลเมืองเชื้อสายจีน ร้อยละ 75 มาเลย์ ร้อยละ 14 อินเดีย ร้อยละ 9 และอื่นๆ ร้อยละ 2 ในปี 2553 สิงคโปร์มีกำลังแรงงาน 3.07 ล้านคน โดยรวมแรงงานต่างชาติ 1.31 ล้านคนด้วย แรงงานต่างชาติดังกล่าวเป็นแรงงานไทย 41,557 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.71 ของแรงงานต่างชาติในสิงคโปร์

ตั้งแต่ปี 2549 ประชากรสิงคโปร์ที่อยู่ในวัยทำงาน 8 คน จะต้องดูแลผู้สูงอายุเกิน 64 ปี 1 คน แต่เมื่อถึงปี 2573 จะต้องใช้ประชากรสิงคโปร์ที่อยู่ในวัยทำงานเพียง 4 คนเท่านั้น รัฐบาลได้ตระหนักถึงปัญหาในอนาคต จึงได้มีนโยบายเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ให้จ้างงานใหม่กับผู้สูงอายุ แทนที่จะปลดเกษียณเมื่ออายุครบ 62 ปี โดยจะมีผลบังคับใช้ในปี 2555

รัฐบาลสิงคโปร์มีนโยบายด้านแรงงานที่จะตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว เพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพให้สูงขึ้น โดยการให้เงินอุดหนุนภาคเอกชนในการเพิ่มทักษะแรงงาน เพิ่มการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการทำงาน พัฒนาแรงงานให้มีขีดความสามารถใน

ระดับสากล ปรับสมดุลแรงงานต่างชาติ ขยายอายุการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ มุ่งเน้นความปลอดภัยในที่ทำงาน และมีการจัดตั้งสถาบัน Human Capital Leadership เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเอเซีย

(2) นโยบายและวางแผนการมีงานทำ

ภายใต้แนวทางการพัฒนาความสามารถของแรงงานในระบบเศรษฐกิจของประเทศ กระทรวงกำลังคนมีแนวกลยุทธ์พัฒนากำลังคนใน 3 ระดับดังนี้

2.1) ระดับบุคคล : ส่งเสริมการเพิ่มความรู้ ความสามารถในตัวบุคคล ทั้งทักษะทางด้านการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน ความรับผิดชอบต่องาน ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงความสามารถในการปรับตัวของแรงงาน

2.2) ระดับองค์กร : เพิ่มความสามารถการบริหารจัดการในองค์กรในเรื่องนโยบายฝ่ายบุคคล ระดับค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงการบริหารจำนวนแรงงานในประเทศและแรงงานต่างด้าว การดูแลทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

2.3) ระดับประเทศ : ใช้ข้อบังคับและกฎหมายพัฒนากำลังคนให้รองรับและส่งเสริมต่อความเจริญเติบโตของประเทศ รวมถึงกฎหมายแรงงานต่างด้าวและข้อบังคับในการจ้างแรงงานภายในประเทศ

(3) สวัสดิการและหลักประกันทางสังคม

สิงคโปร์ไม่มีการจ่ายเงินชดเชยการว่างงานให้แก่แรงงาน ความช่วยเหลือของรัฐเน้นไปที่การเปิดโปรแกรมฝึกอบรมแรงงานและศูนย์จัดหางานที่ให้คำปรึกษาและศูนย์คอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการหางานโดย ไม่เสียค่าใช้จ่าย โปรแกรมฝึกอบรมบางโปรแกรมมีการจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงเล็กน้อยให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม

นอกจากนั้นรัฐบาลได้ส่งเสริมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยตามกฎหมายนายจ้างต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนร้อยละ 20 ของค่าจ้าง และลูกจ้างต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนร้อยละ 16 ของค่าจ้าง ทั้งนี้ลูกจ้างสามารถถอนเงินออกจากกองทุนฯ ก่อนอายุ 55 ปี ในกรณีนำเงินไปซื้อที่อยู่อาศัย ลงทุนในหุ้นหรือกองทุนที่รัฐรับรอง จ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือ นำเงินไปเป็นค่าเล่าเรียนในระดับมหาวิทยาลัย กฎหมายการจ้างงานไม่ได้บังคับเกี่ยวกับประกันชราภาพสำหรับลูกจ้าง สวัสดิการชราภาพเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยกำหนดอยู่ในสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

นอกจากนี้ ยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการชดเชยแก่คนงานในกรณีที่ประสบอุบัติเหตุหรือบาดเจ็บจากการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ค่ารักษาพยาบาล ซึ่งรวมถึง

- ค่ารายงานผลการตรวจ ยกเว้น ค่าธรรมเนียมการออกใบรับรองแพทย์
- ค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายต่างๆ ซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายในการเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาลโดยนายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดของลูกจ้างโดยการชำระโดยตรงกับทาง

โรงพยาบาล ทั้งค่ารักษาพยาบาล ค่ายา ค่าอวัยวะเทียม หรือค่าใช้จ่ายในการผ่าตัด ที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ที่ผ่านการรับรอง ทั้งนี้เป็นไปตามข้อกำหนดในกฎหมาย Workmen's Compensation Act (มีโรงพยาบาล 21 แห่ง ที่เป็นโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรอง)

2) เงินชดเชยสำหรับการได้รับอุบัติเหตุที่ส่งผลให้ทำงานไม่ได้ชั่วคราว

โดยข้อกำหนดเบื้องต้นได้แก่ การจ่ายเงินชดเชยเป็นค่าจ้างเต็มจำนวนเป็นเวลา 14 วัน สำหรับการพักรักษาตัวที่บ้าน และ 60 วัน สำหรับการพักรักษาตัวภายในโรงพยาบาล หากระยะรักษาตัวยาวกว่า กำหนดให้มีการจ่าย 2 ใน 3 จนถึงเต็มจำนวนของเงินของค่าจ้าง ในช่วงระยะ 1 ปี หลังจากวันที่ประสบอุบัติเหตุ ทั้งนี้การจ่ายเงินชดเชยนับเฉพาะวันทำงาน ไม่นับรวมถึงวันหยุดและวันหยุดนักขัตฤกษ์

3) เงินชดเชยในกรณีที่พิการถาวร

ได้มีการกำหนดการจ่ายเงินชดเชยสูงสุด 147,000 ดอลล่าร์สิงคโปร์ ทั้งนี้หากแพทย์รับรองว่าบุคคลที่ได้รับอุบัติเหตุนั้นเป็นคนพิการถาวรและต้องได้รับการช่วยเหลือในการดำเนินชีวิตต่อไป สามารถเรียกร้องเงินชดเชยเพิ่มอีกร้อยละ 25 ของเงินชดเชยที่กำหนดได้ (วงเงินทั้งหมดของเงินชดเชยจะเท่ากับร้อยละ 125)

4) เงินชดเชยในกรณีเสียชีวิต

วงเงินชดเชยสูงสุดสำหรับครอบครัวคนงานที่เสียชีวิตเท่ากับ 111,000 ดอลล่าร์สิงคโปร์

(4) ค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ

ในประเทศสิงคโปร์ไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (แม้ข้อสัญญาในสัญญาจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะต้องไม่ละเมิดกฎหมายการจ้างงาน แต่รายละเอียดในกฎหมายจ้างงานเน้นไปที่ข้อกำหนดต่างๆ เช่น จำนวนวันลาประจำปี ข้อกำหนดการทำงานล่วงเวลา ข้อกำหนดในการลาคลอด ฯลฯ แต่ไม่กำหนดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ควรจ่ายให้แก่ลูกจ้าง) อัตราค่าจ้างเป็นการตกลงโดยตรงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน ซึ่งหากเป็นการตกลงระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานจะสามารถต่อรองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ และสามารถต่อรองอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นได้เป็นรายปีตามคำแนะนำของคณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ (National Wages Council : NWC) แต่เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่ผันผวนในปัจจุบัน การสร้างตลาดแรงงานให้มีความยืดหยุ่นจึงเป็นสิ่งจำเป็น จากการร่วมมือระหว่างไตรภาคีและกระทรวงกำลังคน ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับระบบการจ่ายอัตราค่าจ้างแรงงานที่ยืดหยุ่นและขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานเพื่อให้ภาคธุรกิจสามารถปรับตัวตามสภาพเศรษฐกิจและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยการปรับโครงสร้างค่าจ้างที่เสนอโดยไตรภาคีมีข้อเสนอแนะ 3 ประการ ดังนี้

1. สร้าง "องค์ประกอบผันแปรประจำปี" (Annual Variable Component : AVC) และประยุกต์เข้ากับ Key Performance Indicator เพื่อสร้างระบบการจ่ายค่าจ้างที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินของกิจการ/ตัวบุคคล

2. สร้าง “องค์ประกอบผันแปรรายเดือน” (Monthly Variable Component : MVC) โดยคิดเป็นอัตราร้อยละ 10 ของค่าจ้างรายเดือน

3. ยกเลิกการจ่ายค่าจ้างตามระบบอาวุโส (the seniority–based wage) โดยการลดช่องว่างระหว่างค่าจ้างที่สูงที่สุดและค่าจ้างที่ต่ำที่สุดให้เท่ากับหรือน้อยกว่า 1.5 เท่า

แผนระยะยาวในเรื่องค่าจ้างของประเทศสิงคโปร์ คือการรักษาสถานการณ์รายได้ที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน และเพิ่มผลิตภาพการผลิตโดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างไตรภาคี (Tripartism) ประกอบด้วย Ministry Of Manpower (กระทรวงแรงงานสิงคโปร์) Union Congress (สหภาพแรงงาน) และ The Singapore National Employers Federation (สภาองค์การนายจ้างสิงคโปร์) คณะกรรมการเศรษฐกิจแห่งชาติ ได้ตั้งมาตรฐานการเพิ่มผลิตภาพการผลิตเป็นร้อยละ 2-3 ต่อปี ในช่วงระยะเวลาอีก 10 ปีข้างหน้า เพราะการเพิ่มผลิตภาพจะเป็นหนทางที่จะรักษาระดับของการเพิ่มค่าจ้าง

(5) การพัฒนาฝีมือแรงงาน

เนื่องจากการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ การช่วยส่งเสริมให้แรงงานมีความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อปรับตัวตามโครงสร้างเศรษฐกิจ หรือ การช่วยให้แรงงานมีทักษะเพิ่มเติมเพื่อการหางานใหม่เป็นสิ่งจำเป็น จึงได้มีการจัดตั้งสำนักงานพัฒนาแรงงานของสิงคโปร์ (The Singapore Workforce Development Agency) เพื่อช่วยในการปรับตัวของแรงงาน โดยได้มีการจัดตั้งศูนย์ดำเนินงานทั่วสิงคโปร์เพื่อให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือในการฝึกอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

รัฐบาลคาดว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจ ของประเทศสิงคโปร์จะดีขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น จึงมีนโยบายเพิ่มศักยภาพกำลังพล โดยจัดแผนแม่แบบ The Continuing Education and Training (CET) ที่เตรียมกำลังพลที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาล ภาคเอกชน และจากองค์การที่ได้รับการรับรองจากต่างประเทศ เช่น กระทรวงแรงงาน (Ministry of Manpower) และสำนักงานพัฒนาแรงงานของสิงคโปร์ (The Singapore Workforce Development Agency) จัดตั้งสถานพัฒนากำลังพลขึ้น 2 แห่ง ซึ่งจะแล้วเสร็จในปี 2556 ซึ่งสามารถรองรับ 150,000 คนต่อปี

(6) แรงงานสัมพันธ์และสหภาพแรงงาน

สภาแรงงานแห่งสิงคโปร์ (National Trade Union Congress-NTUC) มีการทำงานที่ใกล้ชิดกับรัฐบาล การยกเลิกการจ่ายค่าธรรมเนียมและการให้สิทธิพิเศษต่างๆ ภายใต้การดูแลของ NTUC ส่งผลให้จำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้น ปัจจุบันสหภาพแรงงาน 73 แห่งจาก 81 แห่งเข้าเป็นสมาชิกของ NTUC สหภาพแรงงานที่ไม่ได้เข้าเป็นสมาชิกคิดเป็นสัดส่วนเพียงแค่ร้อยละ 1.5 ของสหภาพแรงงานทั้งหมดเท่านั้น

(7) แรงงานต่างด้าว

การพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวของสิงคโปร์มีตัวเลขสูงขึ้นเรื่อยๆ โดยสัดส่วนของแรงงานต่างด้าวต่อกำลังแรงงานทั้งหมดสูงขึ้น 612,200 คนในปี 2543 เป็นประมาณ 1.31 ล้านคนในปี 2553 นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวของสิงคโปร์เน้นการจ้างระดับแรงงานมีฝีมือ และไม่สนับสนุนการจ้างแรงงานไร้ฝีมือ

โอกาสที่แรงงานไทยจะไปทำงานที่สิงคโปร์จะอยู่ที่งานบริการ เช่น พ่อครัว แม่ครัว งานในรีสอร์ทขนาดใหญ่ งานด้านการจัดประชุม และนิทรรศการ งานก่อสร้าง เช่น ช่างสำรวจ ช่างเชื่อม ช่างประปา ช่างประกอบท่อ ช่างไฟฟ้า วิศวกรโยธา ช่างสำรวจพื้นที่ ช่างประเมินราคาก่อสร้าง ผู้ออกแบบอาคารเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งนักการเงิน แต่ผู้เข้าไปทำงานในสิงคโปร์ควรมีความรู้ภาษาอังกฤษ และมีใบรับรองคุณวุฒิการทำงาน

(8) ความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Safety)

Workplace Safety and Health Framework หรือ WSH 2015 เป็นกรอบวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานสำหรับในช่วง 10 ปีข้างหน้า ทั้งนี้เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่จะให้ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีความปลอดภัยในการทำงานสูงที่สุด นอกจากนี้ได้ออกกฎหมาย The Workplace Safety and Health Act (WSHA) ซึ่งนำเข้ามาใช้แทน The Factories Act เป็นกฎหมายหลักสืบเนื่องจากกรอบ WSH โดยตัวกฎหมายเน้นในด้านการบริหารความปลอดภัยและข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งได้มีการประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2549

3.8.1.3 สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)

(1) สภาพเศรษฐกิจและสังคม

สาธารณรัฐเกาหลีตั้งอยู่ทางตอนใต้ของคาบสมุทรเกาหลี โดยมีเส้นขนานที่ 38 แบ่งกั้นระหว่างสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนเกาหลี (เกาหลีเหนือ) มีพื้นที่ 99,392 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณร้อยละ 45 ของพื้นที่คาบสมุทรเกาหลี มีประชากรทั้งสิ้น 48.2 ล้านคน (มีนาคม 2548) และมีรายได้ต่อหัวประชากร 22,050 ดอลล่าร์สหรัฐ (2548)

ปัจจุบันเกาหลีใต้เป็นประเทศผู้ส่งออกสินค้าที่สำคัญลำดับที่ 8 ของโลก อันเนื่องมาจากการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมที่เติบโตอย่างเข้มแข็ง สินค้าส่งออกที่สำคัญของเกาหลีใต้ ได้แก่ เรือโดยสาร แผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ รถยนต์และชิ้นส่วน กลอุปกรณ์ทำด้วยผลึก น้ำมันสำเร็จรูป ชิ้นส่วนไฟฟ้าสำหรับโทรศัพท์ เป็นต้น โดยมีมูลค่าประมาณร้อยละ 45 ของการส่งออกของเกาหลีใต้ทั้งหมด สำหรับสินค้าที่มีการขยายตัวอย่างมากในช่วงเดือนมกราคม – พฤษภาคม 2553 ได้แก่ ไดโอด (DIODE) ทรานซิสเตอร์ ส่วนประกอบคอมพิวเตอร์ เรือดับเพลิง และยานน้ำอื่นๆ แผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ และรถยนต์ เป็นต้น

สินค้านำเข้าที่สำคัญของเกาหลีใต้ ได้แก่ น้ำมันดิบ ก๊าซปิโตรเลียม ถ่านหิน แผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ น้ำมันปิโตรเลียมที่กลั่นแล้ว เป็นต้น โดยมีมูลค่ารวมประมาณร้อยละ 34 ของมูลค่าการนำเข้าทั้งหมด สำหรับสินค้านำเข้าที่มีการขยายตัวมากในช่วงครึ่งปีแรกของปี 2553 ได้แก่ เครื่องจักร เศษเหล็ก ส่วนประกอบและอุปกรณ์รถยนต์ แร่ทองแดง และน้ำมันปิโตรเลียมที่กลั่นแล้ว เป็นต้น

สำหรับการค้าระหว่างไทยกับเกาหลีใต้ คิดเป็นประมาณร้อยละ 1 ของมูลค่าการค้าของเกาหลีใต้กับต่างประเทศ ในภาพรวมสินค้าที่เกาหลีใต้นำเข้าจากไทยประมาณร้อยละ 66 เป็นสินค้า

อุตสาหกรรม ในขณะที่สินค้าเกษตรและประมงมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 20 โดยเกาหลีใต้นำเข้าสินค้าจากไทยระหว่างเดือนมกราคม– พฤษภาคม 2553 มูลค่า 1,670.24 ล้านเหรียญสหรัฐ ขยายตัวเพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมาร้อยละ 28.94 สูงกว่าที่คาดการณ์ไว้ร้อยละ 25 โดยสินค้าส่วนใหญ่มีแนวโน้มขยายตัวดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงระยะเวลาเดียวกันของปีก่อนๆ โดยเฉพาะข้าว ด้าย ใยสังเคราะห์ น้ำมันและผลิตภัณฑ์ ยางพารา แผงวงจรไฟฟ้า และไดโอด เป็นต้น อย่างไรก็ดี สินค้าบางรายการ เช่น น้ำตาล และมันสำปะหลัง การนำเข้าจากไทยกลับหดตัวลง ซึ่งคาดว่าเป็นผลมาจากภาวะการขาดแคลนน้ำตาลของประเทศไทยและการนำเข้ามันสำปะหลังที่ลดลงโดยรวมของเกาหลีใต้

สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ณ กรุงโซล ได้รายงานการวิเคราะห์แนวโน้มเศรษฐกิจของเกาหลีใต้ โดยกระทรวงยุทธศาสตร์และการคลังของเกาหลีใต้ได้คาดการณ์ภาพรวมเศรษฐกิจไตรมาส 3- 4 ของปี 2553 ว่าการส่งออกจะเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 25 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา คิดเป็นเงินประมาณ 456 พันล้านเหรียญสหรัฐ ซึ่งเป็นมูลค่าสูงที่สุดเท่าที่เคยมีมา ในขณะที่การนำเข้าคาดว่าจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 34 คิดเป็นประมาณ 433 พันล้านเหรียญสหรัฐ ส่งผลให้เกาหลีใต้ได้เปรียบดุลการค้า 23 พันล้านเหรียญสหรัฐ นอกจากนั้นยังคาดการณ์ว่ามูลค่าทางการค้าของเกาหลีใต้ในปี 2554 จะสูงกว่า 1 ล้านล้านเหรียญสหรัฐเป็นครั้งแรกในประวัติการณ์ เป็นผลดีจากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลก โดยการส่งออกและนำเข้าในปี 2554 จะยังคงขยายตัวในระดับอัตราการเติบโต 2 หลัก โดยสูงขึ้นร้อยละ 10 และร้อยละ 3 ตามลำดับ ทำให้การส่งออกจะมีมูลค่ากว่า 5 แสนล้านเหรียญสหรัฐ ในขณะที่การนำเข้าจะสูงถึง 4.9 แสนล้านเหรียญสหรัฐ อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของเกาหลีใต้ ปี 2553 คาดการณ์ว่าจะอยู่ที่ร้อยละ 5.8 โดยอัตราการเติบโตในช่วงไตรมาสที่ 1 – 2 เท่ากับร้อยละ 8.1 และ 6.3 ตามลำดับ ในขณะที่ช่วงครึ่งปีหลังจะเติบโตร้อยละ 4.5 ทั้งนี้ หากเศรษฐกิจเกาหลีใต้เติบโตขึ้นร้อยละ 6 ในครึ่งปีหลัง เกาหลีใต้จะมีอัตราการเติบโตสูงที่สุดในรอบ 8 ปี หลังจากที่เคยเติบโตร้อยละ 7.2 ในปี 2545

(2) นโยบายและวางแผนการมีงานทำ

กระทรวงแรงงาน สาธารณรัฐเกาหลี ได้เปลี่ยนเป็น “กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Ministry of Employment and Labor)” ตั้งแต่วันที่ 5 กรกฎาคม 2553 โดยมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการแรงงาน นโยบายการจ้างงาน ความเท่าเทียมกันในการทำงาน การประกันการจ้างงาน การฝึกฝีมือแรงงาน การทดแทนอุบัติเหตุจากการทำงาน และกิจการด้านแรงงานอื่นๆ

จากการสำรวจประชากรที่ทำงานในเชิงเศรษฐกิจ (Economically active population) และอัตราการมีส่วนร่วมของวัยแรงงาน (Labour Force Participation Rate) ในเดือนธันวาคม ปี 2552 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ สาธารณรัฐเกาหลี ปรากฏผลดังนี้

- จำนวนประชากรที่ทำงานในเชิงเศรษฐกิจ 24,063,000 คน เพิ่มขึ้น 310,000 คน หรือ 0.1 % เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันในปีที่ผ่านมา

➢ อัตราการมีส่วนร่วมของวัยแรงงาน 59.7 % ลดลง 0.7 % เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันในปีที่ผ่านมา

➢ จำนวนผู้มีงานทำ 23,229,000 คน ลดลง 160,000 คน หรือ 0.1% เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันในปีที่ผ่านมา

➢ อัตราส่วนการจ้างงานต่อประชากร 57.6 % ลดลง 0.8 % เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันในปีที่ผ่านมา

➢ จำนวนผู้ว่างงาน 834,000 คน เพิ่มขึ้น 48,000 คน หรือ 6.0 % เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันในปีที่ผ่านมา

➢ อัตราการว่างงาน 3.5% เพิ่มขึ้น 0.2% เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันในปีที่ผ่านมา

➢ จำนวนประชากรที่ไม่ทำงานในเชิงเศรษฐกิจ (Economically inactive population) 16,253,000 คน เพิ่มขึ้น 481,000 คน หรือ 3.0% เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันในปีที่ผ่านมา

(3) สวัสดิการและหลักประกันทางสังคม

เกาหลีมีหลักประกันทางสังคมในด้านต่างๆ ดังนี้ กองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ (National Pension) การประกันสุขภาพแห่งชาติ (National Health Insurance : NHI) การประกันการชดเชยอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานและการประกันการจ้างงาน

◈ กองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ

โครงการบำเหน็จบำนาญของรัฐบาล ประกอบด้วย โครงการบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ (National Pension Scheme : NPS) โครงการบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (Government Employees Pension Scheme) โครงการบำเหน็จบำนาญทหาร (Military Personnel Pension Scheme) และโครงการบำเหน็จบำนาญครูโรงเรียนเอกชน (Private School Teachers Pension Scheme) NPS บริหารงานโดยสำนักงานกองทุนแห่งชาติ (National Pension Cooperation) ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงสวัสดิการและสุขภาพ (Ministry of Health and Welfare) NPS คุ้มครองประชาชนเกาหลีรวมทั้งชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในเกาหลีที่มีอายุ 18 - 60 ปี

◈ การประกันสุขภาพแห่งชาติ (National Health Insurance : NHI)

เกาหลีมีระบบการประกันสุขภาพคุ้มครองพลเมืองและผู้อยู่อาศัยถาวร (Permanent Resident) รัฐบาลจะให้ความช่วยเหลือเรื่องยา (Medical Aid) แก่ครอบครัวที่มีรายได้น้อยและยากจน นอกจากนี้ระบบ NHI ของเกาหลียังคุ้มครองพนักงานบริษัท ข้าราชการ ทหาร ครูโรงเรียนเอกชน และผู้ประกอบอาชีพอิสระ ดำเนินงานโดยสำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ (NHI corporation) ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงสวัสดิการและสุขภาพ

◈ การประกันเงินชดเชยอุบัติเหตุจากการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติการประกันเงินชดเชยอุบัติเหตุจากการทำงาน รัฐบาลจะต้องจัดตั้งและดำเนินการในระบบประกันภัยและจะต้องจ่ายเงินชดเชยแก่แรงงานที่ได้รับบาดเจ็บด้วยกองทุนที่เก็บ

จากนายจ้าง ซึ่งโปรแกรมนี้บริหารโดยบรรษัทสวัสดิการแรงงานเกาหลี (Korea Labor Welfare Corporation : KLWC) มีกระทรวงแรงงานเป็นผู้ดูแล

◈ การประกันการจ้างงาน

ระบบการประกันการจ้างงาน (Employment Insurance System : EIS) ก่อตั้งในปี 2538 บริหารงานโดยกระทรวงแรงงาน เป็นระบบคุ้มครองลูกจ้างทุกคน (แบบปกติ ชั่วคราว และรายชั่วโมง) โดยยกเว้นแรงงานอายุ 65 ปีขึ้นไป แรงงานที่เพิ่งทำงานอายุ 60 ปีขึ้นไป ลูกจ้างผู้ซึ่งทำงานน้อยกว่า 80 ชั่วโมงต่อเดือน เจ้าหน้าที่รัฐ พนักงานไปรษณีย์พิเศษ (Special Postal Workers) และบุคคลที่อยู่ในกองทุนบำเหน็จบำนาญครูโรงเรียนเอกชน ทุกๆ กิจการที่มีการจ้างงานอย่างน้อยกว่า 1 คนจะต้องอยู่ในระบบประกันการจ้างงาน

(4) ค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ

กระทรวงแรงงานสาธารณรัฐเกาหลี ได้ประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลบังคับใช้ระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2554 ชั่วโมงละ 4,320 วอน (กรณีทำงานกะกลางคืน ระหว่าง 22.00 น. - 06.00 น. นายจ้างต้องจ่ายค่าแรงเพิ่มขึ้น 50%) ทั้งนี้ สัญญาจ้างงานจะกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติต่อสัปดาห์ 40 ชั่วโมง หรือ 44 ชั่วโมง (ตาม พ.ร.บ.มาตรฐานแรงงานฉบับแก้ไข)

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามข้างต้น ไม่มีผลบังคับใช้แก่แรงงานที่อยู่ในสัญญาช่วงฝึกงาน แต่แรงงานที่ฝึกงาน จะต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของค่าจ้างขั้นต่ำ กรณีชั่วโมงการทำงานจริงต่ำกว่าที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง นายจ้างสามารถจ่ายเงินค่าจ้างตามชั่วโมงการทำงานจริงได้ กรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดประกอบกิจการชั่วคราวด้วยเหตุที่เป็นความผิดพลาดของนายจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ยตลอดระยะเวลาที่สั่งให้หยุดงาน

(5) การพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือ กระทรวงแรงงานของประเทศเกาหลีมีโปรแกรมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานหลายประเภท แบ่งเป็นโปรแกรมการฝึกอาชีพสำหรับผู้ว่างงานและผู้มีงานทำ ซึ่งแต่ละประเภทก็จะแบ่งโปรแกรมการฝึกตามลักษณะผู้เข้าฝึกอบรม เช่น โปรแกรมผู้ว่างงาน แบ่งออกเป็น ผู้ว่างงานที่เคยมีประสบการณ์การทำงาน ผู้ว่างงานที่ไม่มีประสบการณ์การทำงาน และอื่นๆ ส่วนโปรแกรมสำหรับผู้มีงานทำเป็นการให้เงินอุดหนุนสำหรับโปรแกรมที่นายจ้างเป็นผู้จัด การให้เงินอุดหนุนสำหรับการลางานเพื่อไปฝึกอบรม และการให้เงินอุดหนุนสำหรับการเข้าฝึกอบรม ปัจจุบันเกาหลีมีสถาบันหรือตัวแทนที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานหลายแห่ง ทั้งที่เป็นสถาบันภาครัฐ และ ภาคเอกชน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นของภาคเอกชน คิดเป็นร้อยละ 98 ของสถาบันหรือตัวแทนฝึกอบรมทั้งหมดในเกาหลีใต้

(6) สหภาพแรงงาน

◈ สหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานในเกาหลีแบ่งออกเป็น สหภาพแรงงาน (Unit Trade Union) สหพันธ์แรงงาน (Federation of Unions) และสหภาพแรงงานแห่งชาติ (National Confederation)

สหภาพแรงงานสามารถจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ สหภาพระดับสถานประกอบกิจการ ระดับภูมิภาค และระดับอุตสาหกรรม สหภาพจะประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นแรงงาน ส่วนสหพันธ์แรงงานเป็นสหภาพในระดับอุตสาหกรรมซึ่งมีสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเดียวกันเป็นสมาชิก

(7) แรงงานต่างด้าว

ระบบการอนุญาตจ้างงานแรงงานต่างชาติ (Employment Permit System : EPS) มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองโอกาสในการทำงานของคนเกาหลี แก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยอนุญาตนายจ้างที่ไม่สามารถว่าจ้างแรงงานในประเทศ ให้สามารถว่าจ้างแรงงานต่างด้าวในจำนวนที่เหมาะสมอย่างถูกกฎหมาย รวมทั้งป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างชาติ ทั้งนี้ กฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างชาติ ได้ประกาศเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2546 และเริ่มนำมาใช้ในวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2547 เพื่อจัดระบบการว่าจ้างแรงงานต่างชาติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรัฐบาลจะเป็นผู้คัดเลือกประเทศผู้ส่งแรงงานและกำหนดโควต้าของแรงงานแต่ละประเทศ

ภายใต้ระบบการอนุญาตจ้างงานแรงงานต่างชาติ จำกัดให้ว่าจ้างแรงงานต่างชาติได้ใน 5 อุตสาหกรรม ได้แก่ (1) อุตสาหกรรมการผลิต (2) อุตสาหกรรมก่อสร้าง (3) อุตสาหกรรมเกษตรและการผสมพันธุ์สัตว์ (การเพาะปลูกพืชผล การผสมพันธุ์สัตว์) (4) อุตสาหกรรมประมง (5) อุตสาหกรรมบริการ (คลังห้องเย็น ร้านอาหาร บริการสนับสนุนธุรกิจ สังคมสงเคราะห์ การกำจัดของเสีย บริการซ่อมรถยนต์ทั่วไป พยาบาล บริการในครัวเรือน ฯลฯ)

นับตั้งแต่นำระบบการอนุญาตจ้างแรงงานต่างชาติมาใช้ จำนวนแรงงานต่างชาติในเกาหลีใต้ภายใต้ EPS ได้เพิ่มจำนวนมากขึ้นทุก ๆ ปี ณ เดือนกรกฎาคม 2552 มีประเทศที่ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี จำนวน 15 ประเทศ โดยประเทศไทยได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจัดส่งแรงงานไปทำงาน สาธารณรัฐเกาหลีภายใต้ EPS มาแล้ว 3 ครั้ง รายละเอียดตามตารางที่ 5 ทั้งนี้ มีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานภายใต้ EPS ทั่วไป ทั้งสิ้น 227,421 คน (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2552) และแรงงาน EPS พิเศษ ทั้งสิ้น 356,728 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2552) โดยมีแรงงาน EPS ทั่วไป หลบหนีนายจ้างไปเป็นแรงงานผิดกฎหมายทั้งสิ้น 140,407 คน

รัฐบาลสาธารณรัฐเกาหลี มีนโยบายที่จะปราบปรามแรงงานต่างชาติที่อยู่อย่างผิดกฎหมายอย่างจริงจัง ณ สิ้นเดือนตุลาคม 2552 มีแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย ทั้งสิ้น 165,938 คน โดยประเทศที่มีแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายมากที่สุดเรียงตามลำดับ คือ จีน 84,181 คน เวียดนาม 14,885 คน ไทย 12,571 คน มองโกเลีย 12,441 คน และฟิลิปปินส์ 12,151 คน นอกจากนั้น แรงงานไทยยังหลบหนีนายจ้างสูงเป็นอันดับ 2 (7.8%) รองจากมองโกเลีย (19.3 %) ทั้งนี้จำนวนแรงงานที่อยู่อย่างผิดกฎหมาย มีผลต่อการพิจารณาโควต้าแรงงานชาตินั้นๆ ในปีถัดไป

(8) ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (Occupational Safety and Health)

กระทรวงแรงงานมีนโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยแบ่งการดำเนินงานตามความเหมาะสม ดังนี้

1. อุบัติเหตุในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ แบ่งออกเป็น 3 อุตสาหกรรมที่สำคัญ ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมก่อสร้าง 2) อุตสาหกรรมเคมี 3) อุตสาหกรรมต่อเรือ โดยแบ่งระดับของสถานประกอบกิจการตามความถี่ ความรุนแรงของอุบัติเหตุ เพื่อเป็นประสบการณ์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรม แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยมีรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3.7 แนวทางในการจัดการและมาตรฐานการแบ่งระดับความรุนแรงของอุบัติเหตุ

ระดับ	มาตรฐาน	แนวทางในการจัดการ
Blue (ดี)	กิจการที่ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นเลยในช่วง 1 ปีครึ่ง	กิจการจะได้รับอนุญาตในการจัดการความปลอดภัยได้เอง
Yellow (กลาง)	กิจการที่อัตราการเกิดอุบัติเหตุอย่างน้อย 1.5 เท่าหรือน้อยกว่าอัตราเฉลี่ยในกิจการประเภทเดียวกัน	กิจการจะต้องถูกตรวจสอบการป้องกันโดยสำนักงานแรงงานส่วนภูมิภาค
Red (ต่ำ)	กิจการที่มีอัตราการเกิดอุบัติเหตุเท่ากับ 1.5 เท่าหรือมากกว่าอัตราเฉลี่ยในกิจการประเภทเดียวกัน	กิจการจะต้องถูกตรวจสอบและได้รับคำเตือนจากสำนักงานแรงงานส่วนภูมิภาค

ที่มา : สาธารณรัฐเกาหลี 2550

2. การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะจะต้องมีขึ้นในสถานประกอบกิจการที่มีคนงานน้อยกว่า 50 คน โดยต้องกำจัดสิ่งที่เรียกว่า 3D ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นอันตราย (Dangerous Elements) สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี (Dirty environments) และงานยาก (Difficult work) โดยในการสร้างสถานประกอบกิจการที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย รัฐมีการให้เงินช่วยเหลือ (Subsidy) ให้กู้เงิน (Loan) ช่วยเหลือทางด้านเทคนิคและการจัดการ การใช้ประโยชน์จากตัวแทนป้องกันอุบัติเหตุภาคเอกชนและสร้างเสริมการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยด้วยตัวเอง

3. การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับแรงงานต่างชาติ

โดยการให้ความรู้ด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่แรงงานต่างชาติและนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างชาติ มีการแนะแนวและตรวจสอบสถานประกอบกิจการที่มีแรงงานต่างชาติจำนวนมาก

พร้อมทั้งมีการสนับสนุนในการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก นอกจากนี้มีการจัดทำและเผยแพร่เอกสารให้ความรู้แก่แรงงานต่างชาติ

4. เครื่องจักรที่อันตราย และอื่น ๆ

มีการดำเนินการในการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่เป็นอันตราย และสำหรับเครื่องมือและเครื่องจักรที่อันตรายเช่น เครน ลิฟท์ ท่อแรงดัน แท่นพิมพ์ เครื่องตัด และเพลากลิ้ง ต้องได้รับการตรวจสอบทั้งในขั้นตอนการออกแบบ การผลิต และการนำไปใช้ เพื่อป้องกันชีวิตของพนักงาน ประกาศนียบัตรด้านความปลอดภัย (S-Mark) : เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ได้รับใบประกาศนียบัตรด้านความปลอดภัยจะได้รับเครื่องหมาย S-Mark การผลิต การจัดจำหน่าย และการใช้งาน ของเครื่องจักรนั้นจะได้รับการสนับสนุน

5. การป้องกันสุขภาพ

โดยมีการตรวจสุขภาพสำหรับพนักงาน แบ่งเป็น การตรวจสุขภาพก่อนเข้างาน การตรวจสุขภาพก่อนการแต่งตั้ง ซึ่งเป็นการตรวจสุขภาพสำหรับพนักงานที่รับเข้ามาใหม่ หรือย้ายเข้ามาใหม่ในหน่วยงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตราย การตรวจสุขภาพทั่วไป การตรวจสุขภาพเป็นกรณีพิเศษ เป็นการตรวจสุขภาพสำหรับพนักงานที่ทำงานในฝ่ายที่อันตราย

3.8.2 ประเทศพัฒนา

3.8.2.1 ญี่ปุ่น

(1) สภาพเศรษฐกิจและสังคม

ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับที่สามของโลกรองจากสหรัฐอมริกาและจีน เมื่อวัดจาก GDP (PPP) (ข้อมูลกองทุนการเงินระหว่างประเทศ เผยแพร่ ณ ตุลาคม 2553) คือ 4.159 ล้านล้านดอลล่าร์สหรัฐ (ข้อมูลปี 2552)

ประชากรญี่ปุ่นมีจำนวนมากเป็นอันดับที่ 10 ของโลก คือจำนวน 127.38 ล้านคน (ณ 1 ตุลาคม 2553) เป็นคนญี่ปุ่น 125.751 ล้านคน (ร้อยละ 98.70 ของประชากรทั้งหมด) ทั้งนี้ ประชากรญี่ปุ่นมีแนวโน้มลดลงตั้งแต่ปี 2548 และในอนาคตจะก้าวเข้าสู่ยุคประชากรลดลง (แนวโน้มประชากรญี่ปุ่น สถาบันประชากรและวิจัยความมั่นคงทางสังคมแห่งชาติ ธันวาคม 2549) ในการประมาณการเมื่อ ธันวาคม 2549 ซึ่งเป็นการประมาณการในช่วงเวลา 50 ปีข้างหน้า ประมาณการว่าในปี 2598 อัตราการเกิดเฉลี่ยจะอยู่ที่ระดับ 1.26 จำนวนประชากรจะลดต่ำลงกว่า 90 ล้านคน ในขณะที่สัดส่วนผู้สูงอายุจะเพิ่มเป็นร้อยละ 40 จำนวนเด็กเกิดใหม่ในแต่ละปีจะลดลงต่ำกว่า 500,000 คน ทั้งนี้ ประชากรญี่ปุ่นมีอายุคาดหมายเฉลี่ย 82.07 ปี จึงนับเป็นประชากรที่มีอายุยืนยาวที่สุดประเทศหนึ่ง กำลังแรงงานรวม 66.13 ล้านคน (ณ กันยายน 2553) อัตราการว่างงานร้อยละ 5.1

ความเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงมากของญี่ปุ่นก่อให้เกิดภาวะฟองสบู่อันเนื่องจากราคาอสังหาริมทรัพย์เพิ่มสูงเกินกว่าความเป็นจริง การเก็งกำไรของภาคเอกชน อัตราดอกเบี้ยต่ำ การปล่อยเงินกู้โดยขาดการตรวจสอบ จนกระทั่งฟองสบู่แตกในปี 2533 ทำให้เกิดปัญหาหนี้เสียและภาวะเงินฝืดภายในประเทศ อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจลดลงเหลือเพียงประมาณร้อยละ 1.6 โดยเฉลี่ย เทียบกับ

ประมาณร้อยละ 3.8 ในทศวรรษก่อนหน้าอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง เหตุการณ์ดังกล่าวดำเนินต่อเนื่องมาจนถึงปี 2543 มีความล้มเหลวในการปฏิรูปเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ก่อให้เกิดปัญหาการจัดสรรทรัพยากร การหดตัวของการลงทุน และการขาดแคลนความคิดริเริ่มทางธุรกิจ จนมีการเรียกช่วงเวลาดังกล่าวว่า ทศวรรษที่สูญหาย (Lost Decade) จนกระทั่งปลายปี 2550 เริ่มมีสัญญาณการฟื้นตัว แต่กลับประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจโลกอันเนื่องจาก subprime loan crisis การเพิ่มสูงขึ้นอย่างมากของราคาน้ำมันและวัตถุดิบ ทำให้เศรษฐกิจญี่ปุ่นชะลอตัวลงอีกครั้งหนึ่ง และได้รับผลกระทบครั้งใหญ่จากการล้มของ Lehman Brothers ในเดือนกันยายน 2551 ทำให้เศรษฐกิจญี่ปุ่นซึ่งพึ่งพาการส่งออกประสบปัญหาการถดถอยอย่างรุนแรง

ความท้าทายหลักทางเศรษฐกิจของญี่ปุ่นในระยะกลางและระยะยาวคือ การเพิ่มผลิตภาพ (productivity) และพัฒนาอุตสาหกรรมสาขาใหม่ เพื่อสร้างเศรษฐกิจที่มีความปลอดภัย มั่นคง ยั่งยืน และมีพลวัตในการขับเคลื่อน

(2) นโยบายและวางแผนการมีงานทำ

ญี่ปุ่นดำเนินงานด้านแรงงาน โดยมาตรการหลักมีดังนี้

1) มาตรการแก้ปัญหาการลดลงของอัตราเกิด และส่งเสริมระบบความสมดุลในชีวิตครอบครัวและการทำงาน (Work-life Balance) เนื่องจากการลดลงของอัตราเกิด ทำให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับความยั่งยืนของสังคมและเศรษฐกิจญี่ปุ่น ภายใต้พื้นฐานความคิดที่ว่าการเพิ่มอัตราการมีงานทำและผลิตภาพแรงงานจะเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมญี่ปุ่นภายใต้สถานการณ์อัตราเกิดลดลง ทำให้ในปี 2551 รัฐบาลญี่ปุ่นประกาศใช้กลยุทธ์การจ้างงานใหม่ ด้วยการสร้างสังคมที่ทุกคนมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้ช่วงเวลา 3 ปี ถัดไป เป็นช่วงเวลาที่ให้ความสำคัญกับการจ้างแรงงาน 3 กลุ่ม คือ หนุ่มสาว สตรี และคนชรา ด้วยการ (1) สร้างงานที่มั่นคงให้กับคนวัยหนุ่มสาวที่ไม่สามารถหางานในฐานะลูกจ้างประจำได้ โดยมีเป้าหมาย 1 ล้านคน (2) พัฒนาระบบ/เงื่อนไขที่ผู้หญิงที่อยู่ระหว่างการเลี้ยงดูบุตรสามารถทำงานได้ด้วย เพื่อเพิ่มอัตราการเกิด เป้าหมายให้ผู้หญิงอายุ 25 – 44 ปี ทำงานเพิ่มขึ้น 200,000 คน (3) ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานจนถึง 65 ปี เป้าหมายเพื่อรักษาการจ้างงานผู้สูงอายุเอาไว้ จำนวน 1 ล้านคน โดยกลยุทธ์สำคัญที่นำมาใช้คือ การส่งเสริมให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามระบบความสมดุลในชีวิตครอบครัวและการทำงาน (Work-life Balance) ซึ่งเริ่มดำเนินการในปี 2550 เนื่องจากเชื่อว่าเป็นระบบที่จะช่วยให้เกิดสังคมที่สมบูรณ์ยั่งยืน และยังป้องกันการเกิดปัญหาด้านสุขภาพ ช่วยลดอัตราการลดลงของอัตราเกิด รักษาความปลอดภัยทางสังคมให้คงไว้ เพิ่มอัตราการจ้างงาน และเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

2) พัฒนา Safety Net และการให้เงินช่วยเหลือในการปรับเปลี่ยนการจ้างงาน โดยขยายความครอบคลุมของ Safety Net เช่น การขยายการเข้ากองทุนประกันการว่างงานให้ครอบคลุมกลุ่มผู้ทำงานมากขึ้น ปรับลดระยะเวลาการเป็นสมาชิกก่อนได้รับสิทธิประโยชน์กรณีถูกเลิกจ้าง ขยายระยะเวลาการให้ความช่วยเหลือกรณีว่างงาน เป็นต้น

ขยายการให้การสนับสนุนด้านการเงินเพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน เช่น ให้เงินสนับสนุนและขยายระยะเวลาการให้เงินสนับสนุนสถานประกอบการที่ลดขนาดกิจการแต่รักษาสภาพการจ้างงานไว้โดยการอนุญาตให้คนงานลางาน ให้คนงานเข้ารับการฝึกอบรม โอนย้ายคนงานไปสู่กิจการอื่น เป็นต้น

ทั้งนี้ นโยบายด้านการจ้างงาน และนโยบายสวัสดิการสังคมถือเป็นนโยบายที่มีความสำคัญเป็นหลักในการสร้าง Safety Net ให้แก่ประชากร

(3) สวัสดิการและหลักประกันทางสังคม

3.1 สิทธิประโยชน์การว่างงาน (Unemployment Benefits) เป็นไปตามระบบการประกันการมีงานทำ ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขแรงงานและสวัสดิการเป็นผู้ดูแล แต่บริหารโดยองค์กรปกครองท้องถิ่น ระบบนี้ครอบคลุมแรงงานทุกคนยกเว้นแรงงานตามฤดูกาล แรงงานในเรือเดินทะเล และลูกจ้างของรัฐ ส่วนสถานประกอบการที่จ้างแรงงานน้อยกว่า 5 คน ให้เป็นไปตามความสมัครใจ โดยลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 0.6 ของเงินเดือน และนายจ้างจ่ายสมทบอีกในอัตราเท่ากัน (นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบรวมทั้งหมดร้อยละ 0.95 ของเงินเดือนลูกจ้าง โดยจ่ายเข้ากองทุนประกันการมีงานทำร้อยละ 0.6 ที่เหลือเป็นเงินบำรุงการบริการเกี่ยวกับการพยุงการจ้างงาน บริการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบริการสวัสดิการแรงงาน

3.2 กองทุนทดแทนแรงงาน (Worker's Compensation) เป็นไปตามระบบประกันการเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งบังคับให้สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและพาณิชย์ (ยกเว้นลูกเรือและพนักงานของรัฐ) ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนในอัตราระหว่างร้อยละ 0.6 – 13.4 ตามประวัติการเกิดอุบัติเหตุ การเข้าร่วมกองทุนทดแทนแรงงานสำหรับแรงงานภาคเกษตร ป่าไม้ และประมง ให้เป็นไปตามความสมัครใจ

3.3 การประกันสุขภาพ (Health Insurance) ญี่ปุ่นใช้นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ประชาชนทุกคนได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย สถานประกอบการที่จ้างแรงงานตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปต้องทำประกันสุขภาพให้แรงงาน โดยอาจทำกับบริษัทประกันสุขภาพที่รัฐดำเนินการหรือประกันชั้นหนึ่งจากสมาคมประกันสุขภาพ โดยมีโครงการประกันสุขภาพแห่งชาติ (National Health Insurance Program) ให้การคุ้มครองในการประกันสุขภาพของผู้ประกอบการส่วนตัว เกษตรกร ลูกจ้างสถานประกอบการขนาดเล็ก และผู้ว่างงาน

3.4 โครงการบำนาญแห่งชาติ (National Pension Program) มี 2 แผน คือ แผนบำนาญภาคประชาชน และแผนบำนาญภาคธุรกิจ โดยพลเมืองญี่ปุ่นอายุตั้งแต่ 20 – 59 ปี ต้องเข้าโครงการบำนาญภาคประชาชน ซึ่งประกอบด้วยบำนาญแห่งชาติ บำนาญลูกจ้าง และบำนาญกองทุนรวม (Mutual Aids Pension)

(4) ค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ

วัตถุประสงค์การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำคือ เพื่อเป็นการประกันจำนวนค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานเพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิต ยกระดับคุณภาพของแรงงาน ประกันความสามารถในการแข่งขัน และส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของญี่ปุ่นมีจำนวนพอเพียงกับการดำรงชีพ

หน่วยงานที่ทำหน้าที่พิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำคือสภาค่าจ้างขั้นต่ำกลาง ซึ่งจะกำหนดแนวทางการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ แล้วส่งแนวทางดังกล่าวให้สภาค่าจ้างขั้นต่ำระดับภูมิภาค เป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมและตัดสินใจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำภายใต้แนวทางที่ได้รับจากสภาค่าจ้างขั้นต่ำกลาง ปัจจัยที่ใช้พิจารณาประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ประกอบด้วย (1) ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ (2) ค่าจ้าง (3) ความสามารถของอุตสาหกรรมทั่วไปในการจ่ายค่าจ้าง

ค่าจ้างขั้นต่ำมี 3 ประเภท คือ ค่าจ้างขั้นต่ำรายภูมิภาค อุตสาหกรรม และอาชีพ โดยค่าจ้างขั้นต่ำที่มีการประกาศใช้แล้วคือค่าจ้างขั้นต่ำรายภูมิภาค และอุตสาหกรรม ทั้งนี้ค่าจ้างขั้นต่ำรายภูมิภาคจะมีการกำหนดเป็นประจำทุกปี ในขณะที่ค่าจ้างขั้นต่ำรายอุตสาหกรรมจะมีการพิจารณาเมื่อมีการร้องขอจากตัวแทนคนงานหรือนายจ้าง

(5) การพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการภายใต้นโยบาย 3 ประการ ดังนี้

1) การให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานรัฐ

2) สร้างมาตรการจูงใจให้นายจ้าง องค์กรนายจ้างพัฒนาฝีมือแรงงานลูกจ้าง โดยรัฐให้การสนับสนุนงบประมาณ ข้อมูล และให้คำปรึกษา

3) สร้างมาตรการจูงใจให้แรงงานพัฒนาฝีมือของตนเอง โดยรัฐให้เงินสนับสนุน ให้ข้อมูลข่าวสาร และบริการให้คำปรึกษา

4) การจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยการฝึกประสบการณ์ในการปฏิบัติ และให้การฝึกอบรมในห้องเรียน ให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมือ เช่น กลุ่มผู้ว่างงานเป็นเวลานาน มารดาภายหลังการเลี้ยงดูบุตร เป็นต้น เพื่อสร้างโอกาสในการหางานทำ

การฝึกอบรมสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ใช้เวลา 1 – 2 ปี ผู้ว่างงาน สูงสุด 6 เดือน คนงาน เป็นการฝึกอบรมระยะสั้นเพียงไม่กี่วัน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้บริการฟรีสำหรับผู้เปลี่ยนงาน ผู้ว่างงาน และคนพิการ แต่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องจ่ายค่าเอกสารและวัสดุฝึก การฝึกอบรมบางหลักสูตรสำหรับผู้เปลี่ยนงานและผู้ว่างงาน จะมอบหมายให้สถาบันการศึกษาและฝึกอบรมของเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ

(6) สหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานของญี่ปุ่นมี 3 ระดับคือ ระดับสถานประกอบการ ระดับอุตสาหกรรม และระดับชาติ (สภาแรงงานแห่งชาติ National Federation) ประมาณร้อยละ 90 ของสหภาพเป็นระดับสถานประกอบการ โดยทำหน้าที่ต่อรองและหารือกับฝ่ายบริหารของสถานประกอบการ ขณะที่ระดับอุตสาหกรรมเป็นผู้ประสานการเรียกร้องของสหภาพระดับสถานประกอบการ และประสานหากลยุทธ์

การต่อรอง ส่วนสภาแรงงานแห่งชาติเป็นตัวแทนแรงงานในการดำเนินนโยบายระดับชาติ สภาแรงงานระดับชาติของญี่ปุ่นมี 3 สภา คือ National Federation of Private Sector Unions (RENGO) มีสมาชิก 6.6 ล้านคน National Confederation of Trade Union (ZENROREN) มีสมาชิก 846,362 คน และ National Trade Unions Council (ZENROKYO) มีสมาชิก 139,424 คน

(7) แรงงานต่างชาติ

ผลจากความเจริญทางเศรษฐกิจของญี่ปุ่น ทำให้มีความต้องการใช้แรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก ซึ่งในระยะแรกรัฐบาลไม่อนุญาตการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติ ยกเว้นผู้สืบเชื้อสายชาวญี่ปุ่น จนปัญหาการขาดแคลนแรงงานนำไปสู่การย้ายฐานการผลิตภาคอุตสาหกรรมไปสู่ต่างประเทศ โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในปี 2528 ซึ่งในช่วงเดียวกันนั้นได้มีการหลั่งไหลของแรงงานซึ่งเป็นผู้สืบเชื้อสายชาวญี่ปุ่นจากอเมริกาใต้ และแรงงานต่างชาติเข้ามาในประเทศญี่ปุ่น ในปี 2531 ญี่ปุ่นยังคงไม่อนุญาตการเข้ามาทำงานของแรงงานไร้ฝีมือ แต่อนุญาตการทำงานของแรงงานกลุ่มแรงงานที่มีทักษะฝีมือระดับสูง ต่อมาจึงมีการแก้ไขกฎหมายควบคุมการเข้าเมืองและผู้อพยพในปี 2532 ซึ่งมีผลใช้บังคับในปี 2533 อนุญาตการเข้ามาทำงานในรูปแบบของการฝึกงาน และมีการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาฝึกงานภายใต้โครงการระบบการฝึกงานแรงงานต่างชาติในปี 2536 ทั้งนี้ ปัจจุบันแรงงานต่างชาติได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานท้องถิ่น

สถานภาพการพำนักของคนต่างชาติในญี่ปุ่นมี 2 สถานะ คือ (1) สถานภาพที่เกี่ยวเนื่องกับกิจกรรมที่ทำ เช่น ผู้เข้ามาทำงานในฐานะแรงงานฝีมือ ผู้ฝึกงาน นักเรียน นักศึกษา เป็นต้น ผู้มีสถานภาพเหล่านี้ได้รับอนุญาตให้ทำงานเฉพาะตามที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น (2) สถานภาพที่เกี่ยวเนื่องกับสถานภาพทางบุคคล เช่น คู่สมรสหรือบุตรของคนญี่ปุ่น เป็นต้น ผู้มีสถานภาพเหล่านี้ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ทุกประเภท

คนต่างชาติในญี่ปุ่นที่มีสถานภาพการพำนัก Permanent residence มีจำนวนประมาณ 840,000 คน หรือประมาณร้อยละ 40 ของคนต่างชาติทั้งหมด ซึ่งหากรวมกับผู้มีสถานภาพการพำนักอื่นที่เป็นสถานภาพเกี่ยวเนื่องกับสถานภาพทางบุคคล (เช่น คู่สมรสหรือบุตรของคนญี่ปุ่น) แล้ว จำนวนคนต่างชาติกลุ่มนี้จะมีสัดส่วนถึงประมาณ 2 ใน 3 ของคนต่างชาติทั้งหมด ในขณะที่สัดส่วนของผู้มีสถานภาพการพำนัก Special permanent residence ลดลง แต่กลุ่ม Ordinary permanent residence เพิ่มขึ้น สำหรับคนต่างชาติที่เป็นกลุ่มแรงงานฝีมือมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเป็นประมาณ 1 ใน 10 ของจำนวนคนต่างชาติทั้งหมด

แรงงานต่างชาติที่เข้ามาในรูปของผู้ฝึกงานตามโครงการฝึกงานและฝึกปฏิบัติงานเทคนิค มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามลำดับ และเริ่มลดลงในปี 2552 โดยในปี 2550 มีจำนวนมากกว่า 100,000 คน ประมาณร้อยละ 80 ของแรงงานต่างชาติที่เข้าประเทศในฐานะผู้ฝึกงานเป็นแรงงานจากประเทศจีน ส่วนใหญ่ฝึกงานในกิจการสิ่งทอและเสื้อผ้า เครื่องจักรกลและโลหะ และกิจการด้านอาหาร ปัญหาแรงงานผู้ฝึกงานที่สำคัญ ได้แก่

1. สถานประกอบการขนาดกลางและเล็กมักใช้แรงงานกลุ่มนี้ด้วยวัตถุประสงค์ในการจ้างแรงงาน ไม่ใช่การถ่ายทอดเทคโนโลยีตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

2. ไม่มีการฝึกงานและปฏิบัติตามแผนการฝึกงาน ผู้ฝึกงานต้องทำงานล่วงเวลา ปัญหาค้างจ่ายค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น

3. สถานประกอบการบางแห่งใช้แรงงานผู้ฝึกงานจำนวนเกินกว่าที่ได้รับอนุญาต

4. มีนายหน้าเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการ และมีปัญหาการหลบหนีของผู้ฝึกงานและผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิคปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากระบบการฝึกงานดังกล่าว ทำให้มีการแก้ไขกฎหมายควบคุมการเข้าเมือง ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2553 ทำให้ผู้ฝึกงานมีสถานภาพการพำนักเป็นผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิคตั้งแต่จบการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานที่ญี่ปุ่น (ระยะเวลา 1 – 2 เดือน) ทำให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ปัญหาแรงงานต่างชาติยังคงมีอยู่ในประเด็นต่าง ๆ อาทิ (1) อัตราการเข้าประกันการมีงานทำและประกันสุขภาพ ยังคงมีอัตราต่ำ จึงยังคงเป็นปัญหาระยะยาวของญี่ปุ่น (2) การไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ (3) กรณีถูกเลิกจ้างอันเนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจ สถานประกอบการมักจะไม่ได้ให้ความช่วยเหลือในการหางานใหม่

ญี่ปุ่นกำหนดนโยบายในการจ้างแรงงานต่างชาติ ดังนี้

1. ส่งเสริมการจ้างงานกลุ่มแรงงานฝีมือ (specialist and technical field) และสร้างมาตรการจูงใจนักเรียน นักศึกษานานาชาติที่มีคุณภาพสูงให้เข้าทำงานในญี่ปุ่น และปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานของกลุ่มดังกล่าว

2. ปรับปรุงระบบการจัดการในการจ้างงาน ส่งเสริมการจ้างงานใหม่ของแรงงานต่างชาติ และป้องกันการจ้างงานผิดกฎหมาย

3. สร้างความมั่นคงในการจ้างงานให้กับแรงงานกลุ่มผู้สืบเชื้อสายชาวญี่ปุ่น และสร้างมาตรการจูงใจให้เข้าร่วมในระบบการประกันสังคมและแรงงาน

(8) ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (Occupational Safety and Health)

หน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านนี้คือ สมาคมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแห่งญี่ปุ่น (Japan Industrial Safety and Health Association : JISHA) ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานสนับสนุนและคำแนะนำเกี่ยวกับกลยุทธ์การสร้างเสริมสุขภาพ และกรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน (Industrial Health Promotion Department) เป็นผู้รับผิดชอบด้านการบังคับใช้ โดยมีสถานประกอบการเป็นผู้กำหนดระเบียบปฏิบัติและการดำเนินการต่าง ๆ รวมทั้งรับผิดชอบในการปรับปรุงสุขภาพของแรงงาน ตามข้อกำหนดของทางการ

หน่วยงานดังกล่าวมีการทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับเครือข่ายของสำนักงานมาตรฐานแรงงานระดับจังหวัด (Prefectural Labour Standard Offices : PSLO) และสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Inspection Offices : LSIO) นอกจากนั้นยังมีเครือข่ายศูนย์สุขภาพในการทำงานระดับภาค (Regional Industrial Health Centres : RIHC) ซึ่งดำเนินงานโดยสมาคมแพทย์

ท้องถิ่นโดยมีสัญญากับรัฐบาลกลาง ในการส่งเสริมและให้บริการด้านสุขภาพการทำงานแก่แรงงานและนายจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 50 คน ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพในการทำงานแห่งเมือง (Prefectural Industrial Health Promotion Centres : PIPHC) ซึ่งเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพในการทำงานส่วนบุคคลและสถานประกอบการที่มีลูกจ้างมากกว่า 50 คน

(9) สถานการณ์แรงงานญี่ปุ่นในวิกฤตเศรษฐกิจโลก

ญี่ปุ่นได้รับผลกระทบอย่างมากจากวิกฤตการเงินโลก เนื่องจากเป็นประเทศที่ระบบเศรษฐกิจผูกติดกับการส่งออกเป็นหลัก นอกจากนั้นยังมีปัจจัยภายในที่ฉุดให้สถานการณ์เลวร้ายมากขึ้นคือ ภาวะเงินฝืดภายในประเทศและการแข็งค่าของเงินเยน ทำให้เศรษฐกิจของญี่ปุ่นที่คาดหมายว่าน่าจะเริ่มฟื้นตัวในปีนี้ กลับยังไม่มีความแน่นอน และหลายฝ่ายมีความเห็นว่าจะยังคงอยู่ในภาวะเปราะบางต่อไป อัตราการว่างงานถึงแม้จะมีแนวโน้มดีขึ้น แต่ก็ไม่มากนัก ซึ่งหากยังไม่มีการฟื้นตัวในการส่งออก มาตรการกระตุ้นการใช้จ่ายภายในประเทศไม่ปรากฏผล และยังคงมีปัญหาเรื่องค่าเงินเยน อัตราการว่างงานก็น่าจะทรงตัวอยู่ที่ระดับเดิม ดังนั้น ในปี 2554 ญี่ปุ่นน่าจะยังคงเผชิญปัญหาท้าทายทางเศรษฐกิจต่างๆ เช่นเดียวกับปี 2553 ทั้งปัญหาเรื่อง

(1) การฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ ค่าเงินเยนที่สูงขึ้นมาก ส่งผลให้การส่งออกของญี่ปุ่นยังคงมีความไม่แน่นอนสูง ภายใต้ข้อจำกัดทางด้านเครื่องมือทางการเงินการคลัง อัตราดอกเบี้ยต่ำมากที่ร้อยละ 0.1 ในขณะที่หนี้สาธารณะสูงมากถึง 200 เปอร์เซ็นต์ของ GDP

(2) ปัญหาการเป็น Aging Society ทำให้รัฐบาลมีค่าใช้จ่ายสูงในการดูแลสวัสดิการ

(3) ปัญหาอัตราการว่างงานยังอยู่ในระดับสูง

(4) ปัญหาเงินฝืดที่เกิดจากดัชนีผู้บริโภคลดลงต่อเนื่อง

รัฐบาลญี่ปุ่นดำเนินมาตรการเร่งด่วนเพื่อแก้ปัญหาการว่างงาน ดังนี้

1) มาตรการด้านที่อยู่อาศัยและความมั่นคงปลอดภัย โดยการให้คำแนะนำด้านการฝึกอาชีพ การหางาน และที่อยู่อาศัย การให้เงินกู้เพื่อการหาที่อยู่อาศัยแก่ผู้ตกงานและคนงานที่มีสภาพการจ้างงานไม่แน่นอน

2) มาตรการรักษาการจ้างงาน โดยการให้เงินอุดหนุนสถานประกอบการขนาดกลางและเล็กที่พยายามรักษาการจ้างงานด้วยการใช้มาตรการเรื่องการลา การสนับสนุนการศึกษา และการโอนย้ายคนงานชั่วคราว รวมทั้งการให้เงินอุดหนุนนายจ้างที่จ้างแรงงานชั่วคราวจากบริษัทจัดส่งแรงงานเป็นแรงงานชั่วคราวของตนเอง

3) มาตรการสนับสนุนการสร้างงานและการจ้างงานใหม่ โดยการตั้งกองทุนจำนวน 4 ล้านล้านเยน สำหรับจังหวัดต่าง ๆ ในการสร้างโอกาสการจ้างงานให้กับคนหางานในท้องที่ ให้เงินอุดหนุนนายจ้างที่จ้างผู้ที่ว่างงานเป็นเวลานานที่มีอายุมาก และแรงงานชั่วคราวของบริษัทจัดส่งแรงงานเข้าทำงานเป็นลูกจ้างประจำ

4) แก้ปัญหาการยกเลิกการจ้างนักเรียนนักศึกษากลุ่มที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ โดยการให้คำแนะนำนายจ้างที่ยกเลิกการตอบรับการจ้าง การให้มาตรการจูงใจด้านการเงินแก่นายจ้างที่จ้างงานผู้ที่ถูกยกเลิกการจ้าง

5) ปรับปรุงสิทธิประโยชน์การประกันการจ้างงาน โดยการปรับปรุงหลักเกณฑ์การเข้าเป็นสมาชิกของแรงงานชั่วคราว การเพิ่มระยะเวลาการรับสิทธิประโยชน์เป็น 60 วัน

เพื่อแก้ปัญหาอันเป็นผลกระทบจากการเป็นสังคมผู้สูงอายุ รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์การจ้างงานใหม่ (New Employment Strategy) เพื่อสร้างสังคมที่ทุกคนมีส่วนร่วมและสามารถใช้ความสามารถของตนเองได้สูงสุด โดยการสร้างมาตรการที่เหมาะสมกับทุกกลุ่มในสังคม เช่น วัยหนุ่มสาว ผู้หญิง คนชรา คนพิการ และจะพัฒนาเงื่อนไข/สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการจ้างงานและมาตรฐานการดำรงชีวิต รวมทั้งมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม

ทั้งนี้ ถึงแม้ญี่ปุ่นจะมีปัญหาการว่างงานสูง แต่ยังคงมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ ซึ่งเป็นงานที่แรงงานญี่ปุ่นไม่ทำ เช่น งานภาคเกษตร งานกรรมกรในบางสาขา เช่น การต่อเรือ การแปรรูปอาหารทะเล เป็นต้น นอกจากนั้นแรงงานวัยหนุ่มสาวยังมีค่านิยมการทำงานระยะสั้น ๆ อย่างไรก็ตาม ญี่ปุ่นยังไม่มีท่าทีเปิดรับแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือ แต่พยายามหามาตรการสนับสนุน จูงใจให้กลุ่มแรงงานด้อยโอกาส เช่น แรงงานที่มีอายุมาก แรงงานหญิงที่มีภาระการเลี้ยงดูบุตรเข้าไปทำงานในสาขาที่ขาดแคลน

3.8.2.2 แคนาดา

(1) สภาพเศรษฐกิจและสังคม

เมืองหลวงของแคนาดาคือกรุงออตตาวา ในปี 2553 แคนาดามีประชากรทั้งสิ้น 33.2 ล้านคน รายได้ต่อหัวประชากร 35,200 ดอลล่าร์สหรัฐ มีกำลังแรงงานทั้งสิ้น 17.59 ล้านคน แบ่งเป็นกำลังแรงงานในภาคเกษตรร้อยละ 2 อุตสาหกรรมการผลิตร้อยละ 14 ก่อสร้างร้อยละ 5 ภาคบริการร้อยละ 75 และอื่นๆ อีกร้อยละ 3 และมีอัตราการว่างงานร้อยละ 6.4

แคนาดาเป็นประเทศเดียวในกลุ่มจี 8 ที่มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง สาเหตุสำคัญเนื่องจากแคนาดาเป็นประเทศที่มีมาตรการการค้าที่เสรีและโปร่งใสมากที่สุดประเทศหนึ่งในโลก แคนาดาเป็นประเทศที่พึ่งพิงการค้ากับต่างประเทศเป็นหลัก โดยมีสัดส่วนการค้าต่อ GDP ถึงร้อยละ 45 สำหรับการส่งออก และร้อยละ 40 สำหรับการนำเข้า รูปแบบการค้าและการลงทุนของแคนาดาจะพึ่งพิงกับสหรัฐฯ เป็นหลัก ทั้งสหรัฐฯ และแคนาดาเป็นประเทศคู่ค้าที่สำคัญที่สุดระหว่างกัน ทั้งการนำเข้าและการส่งออก อีกทั้งยังมีการจัดทำความตกลง North American Free Trade Agreement (NAFTA) ซึ่งยิ่งช่วยเสริมมูลค่าการค้าระหว่างสองประเทศให้มากขึ้น

(2) นโยบายและวางแผนการมีงานทำ

การแรงงานและการเคหะ มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านแรงงาน (Labour Program) ของกระทรวงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม แคนนาดา (Human Resources and Social

Development canada : HRSDC) ประมวลกฎหมายแรงงานของแคนาดา (Canada Labour Code) พระราชบัญญัติความเสมอภาคในการจ้างงาน (Employment Equity Act) ศูนย์บริการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกลาง (The Federal Mediation and Conciliation Service) และการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังรับผิดชอบด้านพระราชบัญญัติค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรม (Fair Wages and Hours of Labour Act) พระราชบัญญัติเงินชดเชยแก่พนักงานรัฐ (Government Employees Compensations Act) และพระราชบัญญัติเงินชดเชยสำหรับลูกจ้างเรือเดินสมุทร (Merchant Seamen Compensations Act) นอกจากนี้ กระทรวงยังมีหน้าที่รับผิดชอบงานของคณะกรรมการวางนโยบายเชิงกลยุทธ์และแรงงานระหว่างประเทศ (Strategic Policy and International Labour Affairs : SPILA)

พันธกิจของ HRSDC คือ ทำให้แคนาดาแข็งแกร่งและมีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น เพื่อให้ชาวแคนาดามีทางเลือกที่ดีในการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดี โดยทำหน้าที่หลัก ดังนี้

1) พัฒนานโยบายที่จะทำให้แคนาดาเป็นสังคมที่ทุกคนสามารถใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ และทรัพยากรที่มีในการทำงาน การเรียนรู้ และใช้ชีวิตในสังคม

2) พัฒนาโครงการที่ช่วยให้ประชาชนสามารถผ่านช่วงต่างๆ ของชีวิตได้อย่างราบรื่น เช่น การเปลี่ยนจากการเป็นนักเรียนไปสู่สังคมการทำงาน การย้ายงาน การเปลี่ยนจากวัยทำงานสู่วัยเกษียณอายุ

3) ให้บริการที่เป็นเลิศโดยร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

4) มีส่วนร่วมกับลูกจ้างโดยการพยายามพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดี พัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม และ สร้างความเป็นผู้นำ

นโยบายตลาดแรงงานถูกกำหนดโดยคณะกรรมการนโยบายตลาดแรงงาน (The Labour Market Policy : LMP Directorate) ซึ่งอยู่ในสายงานนโยบายยุทธศาสตร์ ของ HRSDC คณะกรรมการนโยบายตลาดแรงงานมีหน้าที่ค้นคว้าวิจัยตลาดแรงงาน วิเคราะห์ปัญหาตลาดแรงงาน พัฒนานโยบาย ตลอดจนให้คำปรึกษาแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนพันธกิจของ HRSDC ในการส่งเสริมให้ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีทักษะและมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการฯ แบ่งออกเป็น 5 ชุด ได้แก่ หน่วยงานส่งเสริมความร่วมมือ หน่วยงานดูแลปัญหาตลาดแรงงาน หน่วยงานดูแลด้านสถานที่ทำงาน หน่วยงานดูแลด้านรายได้และผลตอบแทนจากการทำงาน และหน่วยงานวิจัยตลาดแรงงาน

ในแต่ละรัฐมีนโยบายแรงงานเป็นของตัวเอง โดยที่รัฐบาลกลางรับผิดชอบดูแลกำลังแรงงานเพียงประมาณร้อยละ 10 ของกำลังแรงงานทั้งประเทศ ซึ่งล้วนแต่เป็นกำลังแรงงานที่อยู่ในภาคธุรกิจที่ต้องได้รับการควบคุมจากรัฐบาลกลาง ได้แก่ ธนาคาร กิจการโทรคมนาคม การกระจายเสียง การขนส่งทางอากาศ การรถไฟระหว่างรัฐ การขนส่งทางท่อและถนน การขนส่งทางเรือและบริการที่เกี่ยวข้อง เหมืองแร่ยูเรเนี่ยม และกิจการของรัฐ อย่างไรก็ดี โดยรวมแล้วนโยบายแรงงานโดยรวมของประเทศอยู่ภายใต้ข้อตกลงทวิภาคีระหว่างรัฐบาลกลางและรัฐหรือเขตการปกครองพิเศษ

(3) สวัสดิการและหลักประกันทางสังคม

➢ การประกันการจ้างงานแคนาดามีโครงการประกันการจ้างงานที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่อยู่ระหว่างการหางานทำ ผู้ที่ไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากการเจ็บป่วย การให้กำเนิดและการเลี้ยงดูบุตร หรือผู้ที่ให้ความช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวที่ป่วยหนัก

➢ การชดเชยอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติเงินชดเชยลูกจ้างรัฐ (Government Employees' Compensation Act) จัดให้มีเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างรัฐที่ได้รับการบาดเจ็บจากการทำงาน

➢ การประกันชราภาพและแผนเงินบำนาญ

ผู้สูงอายุ และผู้พิการจากการทำงาน ตลอดจนบุตรมีสิทธิได้รับเงินชดเชยจากรัฐบาล ผ่านโครงการการประกันชราภาพ (Old Age Security Program : OAS) และแผนเงินบำนาญ Canada Pension Plan (CPP) โดย OAS ครอบคลุมชาวแคนาดาที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป ตลอดจนสามีภรรยาที่มีอายุ 60-64 ปี และเพิ่มเงินชดเชยให้แก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่ำ ส่วน CPP จะจ่ายเงินเป็นรายเดือนให้แก่ผู้ที่เกษียณอายุที่จ่ายเงินสมทบและมีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และผู้พิการจากการทำงานและบุตร ส่วนผู้ที่เสียชีวิตจากการทำงาน ครอบครัวจะได้รับเงินบำเหน็จจาก CPP

➢ การให้เงินช่วยเหลือในการเลี้ยงดูบุตร (Universal Child Care Benefit)

การให้เงินช่วยเหลือในการเลี้ยงดูบุตรเป็นการช่วยเหลือทางด้านการเงินซึ่งให้แก่พ่อแม่เพื่อสนับสนุนทางเลือกในการเลี้ยงดูบุตรตามที่เห็นสมควร โดยเป็นการเลี้ยงดูบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 6 ขวบ ซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน เดือนละ 100 ดอลล่าร์แคนาดาต่อจำนวนบุตร 1 คน

(4) ค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ

โดยทั่วไปแล้วแรงงานในแคนาดาจะได้รับค่าจ้างตามค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ซึ่งแตกต่างกันไปตามแต่ละรัฐ ในเดือนสิงหาคม 2552 ค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปของแต่ละรัฐและเขตการปกครองพิเศษอยู่ระหว่าง 8.25-10.0 ดอลล่าร์แคนาดาต่อชั่วโมง

(5) การพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะในการทำงาน (The Workplace Skills Strategy : WSS) มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของเศรษฐกิจแคนาดา โดยเน้นนวัตกรรม ผลิตภาพและสถานที่ทำงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนที่จะพัฒนาและใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน โดยเป้าหมายหลักของ WSS ได้แก่

➢ เพื่อช่วยให้ชาวแคนาดาได้รับการฝึกอบรมที่ดีที่สุดและเป็นแรงงานที่มีทักษะสูงที่สุดในโลก

➢ เพื่อสร้างตลาดแรงงานที่มีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ

➢ เพื่อตอบสนองความต้องการของนายจ้างที่ต้องการจะทำให้ที่ทำงานของชาวแคนาดามีผลิตภาพและนวัตกรรมสูงขึ้น

เพื่อบรรลุเป้าหมาย WSS จะต้องมีการวางยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะในที่ทำงาน โดยเน้นการลงทุนในการพัฒนาทักษะแก่บุคลากร เน้นการใช้ประโยชน์จากทักษะของแรงงานอย่างเหมาะสม เน้นการทำงานเป็นทีม สร้างเครือข่ายและการเข้าถึงแหล่งข้อมูล

(6) สหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานในแคนาดามีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนานโยบายสวัสดิการสังคมของประเทศ เมื่อใดก็ตามที่มีการจัดแผนงานโครงการด้านสวัสดิการสังคม สหภาพแรงงานจะเคลื่อนไหวและตรวจสอบอย่างใกล้ชิด โดยเน้นการวิพากษ์วิจารณ์แผนงานด้านสวัสดิการสังคมต่างๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าสมาชิกสหภาพแรงงานจะได้รับผลประโยชน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก ในประเทศแคนาดามีโครงการที่ใช้ขจัดปัญหาการติดสุรา และการใช้ยาเสพติด โดยโครงการดังกล่าวเป็นความร่วมมือกันระหว่างสหภาพแรงงานและนายจ้าง นอกจากนี้ยังมีโครงการให้คำปรึกษาแก่ครอบครัวของคนงาน ตลอดจนมีการให้บริการก่อนและหลังการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งบริการเหล่านี้เป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในท้องถิ่นกับสหภาพแรงงานต่างๆ

(7) แรงงานต่างด้าว

ในแต่ละปีนายจ้างชาวแคนาดามีการจ้างแรงงานต่างชาติหลายพันคนเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและทักษะฝีมือ โดยการพัฒนาสังคมและทรัพยากรมนุษย์แคนาดา (Human Resources and Social Development Canada : HRSDC) และการตรวจคนเข้าเมืองและพลเมืองแห่งแคนาดา (Citizenship and Immigration Canada : CIC) ทำหน้าที่รับรองว่าแรงงานต่างชาติจะสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน นำความรู้และทักษะใหม่ๆ เข้ามา และช่วยสร้างโอกาสในการทำงานให้กับชาวแคนาดา โดย HRSDC จะจัดทำรายการอาชีพที่ขาดแคลน ซึ่งหากบริษัทใดต้องการแรงงานในสาขาอาชีพที่ขาดแคลนนั้น จะสามารถรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานได้ทันที โดยไม่ต้องพยายามหาแรงงานจากในประเทศก่อน ซึ่งแรงงานต่างด้าวนั้นจะต้องผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษ หรือภาษาฝรั่งเศส และอยู่ในช่วงอายุที่เหมาะสม และต้องได้รับการอนุญาตจาก HRSDC ตลอดจนต้องมีใบอนุญาตทำงานด้วย ตำแหน่งงานที่ประเทศแคนาดาขาดแคลนอย่างมาก ได้แก่ งานในธุรกิจการก่อสร้าง บริการทางธุรกิจทางแพทย์และสาธารณสุข และงานเกษตรกรรม (เก็บผลไม้ ดูแลผักผลไม้ในเรือนเพาะชำ) นอกจากนี้ยังมีงานด้านคอมพิวเตอร์ พ่อครัว (ร้านอาหารไทย) งานด้านอุตสาหกรรมสิ่งทออีกด้วย ในมณฑลบริติชโคลัมเบียและมณฑลอัลเบอร์ต้า ยังมีความต้องการแรงงานประเภทช่างไม้ พนักงานบังคับรถเครน พนักงานต้อนรับในโรงแรม พนักงานบริการอาหารเครื่องดื่ม มัคคุเทศก์ พยาบาล ผู้ชำนาญเรื่องฟัน เภสัชกร ผู้ฝึกสอนสกีและสโนว์บอร์ด และพนักงานขายในร้านขายปลีกด้วย

อย่างไรก็ดี HRSDC มีการยกเว้นในบางกรณี สำหรับแรงงานต่างชาติ ได้แก่ นักธุรกิจ นักลงทุน ภายใต้ข้อตกลงการค้าเสรีอเมริกาเหนือ ผู้ประกอบกิจการหรือบริษัทข้ามชาติบางประเภท โครงการแลกเปลี่ยนเยาวชน หรือพนักงาน การทำงานด้านศาสนา นักศึกษาต่างชาติ นอกจากนี้ CIC ได้ยกเว้นให้

บางสาขาอาชีพสามารถทำงานชั่วคราวในแคนาดาได้ โดยไม่ต้องมีใบอนุญาตทำงาน เช่น ผู้ประกาศข่าว นักกีฬา และศิลปิน เป็นต้น

(8) ความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational safety)

รัฐบาลแคนาดาให้การปกป้องสิทธิของแรงงานผ่านกฎหมาย โครงการ และ บริการต่างๆ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยกฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานอยู่บนสิทธิพื้นฐาน 3 ประการของแรงงานดังนี้

1. สิทธิในการรับรู้หรือทราบล่วงหน้าถึงอันตรายต่อสุขภาพในที่ทำงาน
2. สิทธิในการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานและโรค
3. สิทธิในการปฏิเสธงานที่อันตราย

พระราชบัญญัติความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานได้วางหลักเกณฑ์และหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง กฎระเบียบที่ออกภายใต้พระราชบัญญัตินี้เน้นไปที่ความต้องการทางด้านเทคนิคตามมาตรฐานการทำงาน ซึ่งทุกคนจะต้องปฏิบัติตาม เพื่อลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน

หน่วยงานที่ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐบาลกลาง รัฐบาลของรัฐ ตลอดจนรัฐบาลของเขตการปกครองพิเศษมีอำนาจในการตรวจสอบสถานที่ทำงานและออกคำสั่งไปยังนายจ้างและลูกจ้างโดยตรง การตรวจสอบนั้นอาจจะโดยได้รับการร้องขอจากนายจ้างและได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายอันเนื่องมาจากการตรวจสอบนั้น ตลอดจนการบังคับใช้กฎหมายเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน

3.8.2.3 ออสเตรเลีย

(1) นโยบายและวางแผนการมีงานทำ

ประเทศออสเตรเลีย มีกระทรวงการมีงานทำและแรงงานสัมพันธ์ (Department of Employment and Workplace Relations : DEWR) เป็นหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาล รวมทั้งการจัดทำรูปแบบ หรือการให้บริการต่างๆ ทางด้านแรงงาน เพื่อจุดมุ่งหมาย 3 ประการ ได้แก่

- การให้ความช่วยเหลือตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficient and Effective Labour Market Assistance)
- การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและค่าตอบแทนในกิจการต่างๆ (Higher Productivity, Higher Pay Workplace)
- เพิ่มอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงาน (Increased Workforce Participation)

โดยกระทรวงมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความสามารถในการหางานของบุคคลว่างงานในประเทศ รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น และการเพิ่มขึ้นของความสามารถในการผลิตของกิจการในประเทศ

นโยบายทางด้านแรงงานอยู่ภายใต้แนวคิดสำคัญคือ การขจัดความยากจน ทั้งนี้การบรรเทาความยากจน ขึ้นอยู่กับความเติบโตทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางรายได้ ซึ่งทิศทางโดยตรงคือการทำให้

ประชาชนทุกคนมีงานทำ และเนื่องจากออสเตรเลียประสบปัญหาเกี่ยวกับการว่างงานสูง รัฐบาลจึงได้มีการพยายามใช้แนวนโยบายที่จะรักษาการเติบโตของเศรษฐกิจเพื่อช่วยให้เกิดการจ้างงาน อีกทั้งได้สร้างความต่อเนื่องระหว่างการศึกษาและการเข้าถึงตลาดแรงงาน รวมทั้งให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่เยาวชนเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพ (Career Path) แก่กำลังแรงงานที่กำลังจะเกิดขึ้น นอกจากนี้ยังได้มีแนวทางในการหางานประจำให้แก่ผู้ที่ต้องรับเงินช่วยเหลือจากทางรัฐ และในแต่ละรัฐก็ได้มีการกำหนดโปรแกรมในการฝึกงานหรือเสริมสร้างทักษะให้แก่แรงงานเพื่อลดปัญหาการว่างงาน

(2) สวัสดิการและหลักประกันทางสังคม

ออสเตรเลียมีหลักประกันทางสังคมในรูปแบบต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- การเกษียณ

รัฐบาลได้จัดตั้งระบบการออมสำหรับการเกษียณสำหรับแรงงาน หรือ “Superannuation” ทั้งนี้เป็นการออมที่ลูกจ้างและนายจ้างเป็นผู้เลือกบริษัทหรือสถาบันการเงินที่จะบริหารเงินกองทุน ซึ่งอุตสาหกรรมต่างๆ จะมีการตั้งกองทุนใหญ่ของแต่ละอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยเงินกองทุนของแต่ละกิจการในอุตสาหกรรม โดยลูกจ้างจะได้บำนาญเมื่ออายุ 55 ปี ถ้าเกษียณอย่างถาวร

- การประกันการว่างงาน

เงินชดเชยการว่างงานเป็นการจ่ายโดยตรงมาจากภาครัฐบาล โดยผู้ว่างงานที่อายุน้อยซึ่งอยู่ระหว่างการศึกษา การฝึกงาน หรืออยู่ระหว่างหางาน จะได้รับเงินชดเชยตั้งแต่ 82.55 - 197.65 เหรียญออสเตรเลียต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ อายุ สถานภาพสมรส หรือจำนวนบุตร ผู้ว่างงานที่เป็นหญิงหรือชายอายุตั้งแต่ 21 ปี จนถึงเกษียณ สำหรับผู้ที่แต่งงานแล้วจะได้รับเงินชดเชย 166.40 เหรียญออสเตรเลียต่อสัปดาห์ สำหรับผู้มีสถานะโสดและไม่มีผู้พึ่งพิง จะได้รับเงินชดเชย 184.50 เหรียญออสเตรเลียต่อสัปดาห์ และสำหรับผู้มีสถานะโสดแต่มีผู้พึ่งพิงหรือโสดแต่อายุเกิน 60 ปี จะได้รับเงินชดเชย 199.50 เหรียญออสเตรเลียต่อสัปดาห์

- เงินชดเชยการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน

นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกิดจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ทั้งนี้ เงินชดเชยจะแตกต่างกันในแต่ละรัฐ โดยเงินชดเชยการบาดเจ็บที่ส่งผลให้ทำงานไม่ได้ชั่วคราวจะได้รับเงินชดเชยร้อยละ 95 ของค่าจ้างในการทำงานอย่างน้อย 26 สัปดาห์ นอกจากนี้ยังมีการจ่ายเงินชดเชยสำหรับแรงงานที่พิการถาวรเป็นเงินก้อนซึ่งจะรวมถึงค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายในการจ้างคนดูแล รวมถึงค่าใช้จ่ายในการทำกายภาพบำบัด นอกจากนี้ยังมีการจ่ายเงินชดเชยในกรณีที่เสียชีวิตจากอุบัติเหตุจากการทำงานด้วย

- ข้อลดหย่อนสำหรับครอบครัว

รัฐบาลได้มีข้อกำหนดในการลดภาษีสำหรับครอบครัวที่มีบุตรอายุไม่เกิน 24 ปี และยังมีการช่วยเหลือสำหรับครอบครัวที่มีรายได้ทางเดียวและมีลูกอายุน้อยกว่า 5 ปี

นอกจากนี้ ตามข้อกำหนดของรัฐบาลกลางกำหนดให้ลูกจ้างสามารถลาคลอดได้ 12 สัปดาห์ นอกจากนี้กฎหมายยังปกป้องไม่ให้มีการไล่แรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ออกจากงานด้วย

- หลักประกันทางสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว

รัฐกำหนดให้ผู้ว่าจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการดูแล การประกันทางด้านสุขภาพ การจ่ายค่าชดเชยจากการทำงาน รวมทั้งเงินชดเชยอื่นๆ ด้วย

(3) ค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำ

The Australia Fair Pay Commission เป็นองค์กรอิสระที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดและปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมต่อลักษณะเศรษฐกิจของประเทศออสเตรเลีย ทั้งนี้คณะกรรมการได้ถูกตั้งขึ้นภายใต้กฎหมาย Workplace Relations Amendment (Work Choices) Act 2005 (พ.ศ. 2548) เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2548 โดยคณะกรรมการใช้การศึกษาจากการวิจัย การปรึกษากับผู้ประกอบกิจการ คำปรึกษาจากภาครัฐบาล เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะกรรมการได้มีการประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งใหม่ ในปี 2551 (มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2551) ซึ่งคณะกรรมการได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำไว้ที่ 573.78 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อสัปดาห์ หรือประมาณ 15,530.36 บาทต่อสัปดาห์

(4) การพัฒนาฝีมือแรงงาน

เนื่องจากรัฐบาลออสเตรเลียได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน เพื่อให้แรงงานก้าวทันตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงและคงสถานะในการทำงาน จึงได้มีการสนับสนุนผ่านทางโปรแกรมต่างๆ สำหรับการให้ความรู้หรือการศึกษาเกี่ยวกับงาน การย้ายงาน หรือฝึกทักษะของงาน รวมถึงโปรแกรมการฝึกงานต่างๆ ทั้งนี้ภายใต้แนวนโยบายที่จะให้ประชาชนภายในประเทศ โดยเฉพาะวัยหนุ่มสาวสามารถเข้าถึงบริการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อ

- ได้รับความรู้สำหรับการเลือกโรงเรียน โปรแกรมการเรียน และโอกาสหลังจากสำเร็จการศึกษา
- ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างโปรแกรมการศึกษาและโปรแกรมการฝึกงาน เพื่อโอกาสในการทำงาน
- ให้คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญที่จัดไว้ให้

(5) แรงงานสัมพันธ์และสหภาพแรงงาน

แม้จะมีการลดขนาดลงในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา แต่การเคลื่อนไหวสหภาพแรงงานของออสเตรเลีย ยังคงส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงาน แม้มีแรงงานร้อยละ 25 ที่เข้าเป็นสมาชิกสหภาพ แต่สหภาพยังคงมีอำนาจต่อรองสูงกับอุตสาหกรรมบางอุตสาหกรรม เช่น เหมืองแร่ การขนส่ง การก่อสร้าง อุตสาหกรรมการผลิต หรือแม้แต่หน่วยงานภาครัฐบาล (ภาคอุตสาหกรรมการบริการ การทำปศุสัตว์ หรือกิจการขนาดเล็ก มีอัตราการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพค่อนข้างต่ำ) และมี The Australian Council of Trade Unions (ACTU) เป็นองค์กรใหญ่ที่ทำการควบคุมดูแลทุกสหภาพ ทั้งนี้มี 45 สหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวแทนของ

แรงงาน 1.8 ล้านคน ทำงานร่วมกันในการร่วมตัดสินใจภายในองค์กร ซึ่ง ACTU มีสาขาตามรัฐและเขตต่างๆ เรียกว่า Labor Councils

(6) แรงงานต่างด้าว

ออสเตรเลียได้อนุญาตให้แรงงานฝีมือที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ สามารถเข้ามาทำงานในสาขาที่มีความต้องการได้ โดยรูปแบบการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวสามารถแบ่งออกได้มีรายละเอียดดังนี้

- **Employer Sponsored Workers :** สำหรับแรงงานฝีมือที่มีการรับรองจากพลเมืองชาวออสเตรเลีย หรือได้รับการรับรองจากนายจ้าง ประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศ โดยแรงงานที่จะเข้ามาทำงานทั้งในช่วงสั้นหรือยาวต้องมีการขอวีซ่าและต้องมีการรับรองจากนายจ้างก่อนถึงจะสามารถขอวีซ่าสำหรับการทำงานได้
- **Professionals and Other Skilled Migrants หรือ The General Skilled Migration Programme :** สำหรับแรงงานที่ไม่ได้มีการรับรองจากนายจ้างแต่เป็นแรงงานที่มีฝีมือในอาชีพที่เป็นที่ต้องการของประเทศ ทั้งนี้แรงงานต้องมีอายุระหว่าง 18 - 45 ปี มีความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษและความสามารถทางด้านทักษะอาชีพผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้จะมีการออกวีซ่าเฉพาะภายใต้โปรแกรมนี้ให้แก่แรงงานที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงาน
- **Business People :** สำหรับบุคคลหรือแรงงานที่ต้องการเข้ามาลงทุนตั้งธุรกิจใหม่ หรือบริหารพัฒนาธุรกิจที่มีอยู่แล้วในประเทศ รูปแบบวีซ่าที่อนุญาตมีด้วยกัน 3 รูปแบบ ได้แก่ **1. Business visits 2. Business Development - Provisional และ 3. Business Development - Permanent**
- **Special Activities :** สำหรับบุคคลที่มีความสามารถในงานเฉพาะทางบางแขนงวิชาชีพ หรือทางด้านสังคม วัฒนธรรม หรือมีความจำเป็นในการเข้ารับการรักษาพยาบาล โดยวีซ่าที่อนุญาตให้แรงงานมีขอบเขตรวมถึง นักกีฬา นักแสดง ผู้ที่ทำงานด้านการบันเทิงหรือภาพยนตร์ ผู้มีความสามารถพิเศษ ผู้ที่มีความจำเป็นในการเข้ารับการรักษาพยาบาล หรือบุคคลที่เกษียณแล้ว
- **Doctors and Nurses :** สำหรับแพทย์หรือพยาบาลที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากประเทศออสเตรเลียมีการขาดแคลนบุคลากรทางด้านนี้ (โดยเฉพาะอาชีพพยาบาล) ในเขตพื้นที่นอกเมือง ทั้งนี้บุคลากรต้องผ่านการยอมรับเกี่ยวกับคุณสมบัติในประเทศต้นทางและผ่านข้อกำหนดทางด้านคุณสมบัติของประเทศออสเตรเลียด้วย
- **Employers :** สำหรับนายจ้างที่ต้องการและมีความสามารถในการรับรองแรงงานในการนำแรงงานฝีมือเข้ามาใช้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว การขอวีซ่าและต้องมีการรับรองจากนายจ้างก่อนถึงจะสามารถขอวีซ่าสำหรับการทำงานได้
- **Regional Employment :** โปรแกรมสนับสนุนให้แรงงานหรือผู้อยู่อาศัยชั่วคราวเข้าทำงานหรืออยู่อาศัยในเมืองอื่นที่ไม่ใช่เมืองหลักของประเทศ โดยเป็นการทำงานร่วมระหว่างรัฐบาลกลาง

และหน่วยการปกครองของแต่ละรัฐ เพื่อการพัฒนาในส่วนภูมิภาคด้วยการจัดสรรแรงงานต่างด้าวที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา โดยบุคคลนั้นต้องอายุต่ำกว่า 45 ปี มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้ดี มีคุณสมบัติทางด้านการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง โดยแรงงานที่เข้ามาทำงานตามโปรแกรมนี้จะได้รับการรับรองจากรัฐหรือเขตที่เข้าไปทำงาน

- **Australia Needs Skills Expos :** ทั้งนี้การจัดนิทรรศการหรือตลาดนัดแรงงานในประเทศต่างๆ เพื่อช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือบางอาชีพของประเทศได้ โดยแรงงานจะสามารถพบและพูดคุยกับตัวแทนนายจ้าง/สถานประกอบกิจการ รวมทั้งตัวแทนหน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการเข้าไปทำงานในประเทศออสเตรเลียได้
- **Working Holiday Makers :** โดย The Working Holiday and Work & Holiday Program เป็นโปรแกรมที่เปิดโอกาสให้บุคคลอายุระหว่าง 18 - 30 ปี ที่เข้ามาท่องเที่ยวในประเทศ สามารถทำงานเพื่อเป็นทุนในการท่องเที่ยวในประเทศได้ ซึ่งจะได้รับวีซ่าภายใต้โปรแกรมนี้ ซึ่งมีอายุสูงสุด 1 ปี แรงงานต่างชาติที่เข้าไปทำงานในออสเตรเลียจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเท่ากับแรงงานท้องถิ่นทุกประการ โดยรัฐบาลออสเตรเลียจะอนุญาตให้เฉพาะแรงงานในระดับทักษะฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ ผู้ประกอบการวิชาชีพเฉพาะ หรือวิชาชีพพิเศษเท่านั้น และจะได้รับเงินเดือนเริ่มต้นมากกว่า 35,828 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อปี (ประมาณ 1.023 ล้านบาท) โดยผู้ที่เข้าไปทำงานในตำแหน่งผู้จัดการร้านอาหาร ภัตตาคาร โรงแรม สถานบันเทิง หรือพ่อครัว ต้องมีวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรหรือสูงกว่า และมีประสบการณ์ในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ปี แต่ถ้าเป็นแรงงานในระดับพนักงาน ต้องจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และมีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 1 ปี

(7) ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (Occupational Safety and Health)

มีการจัดตั้ง ASCC หรือ Australian Safety and Compensation Council เป็นคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนของทั้งภาครัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง เป็นหน่วยงานที่ประสานความร่วมมือไปยังกิจการและอุตสาหกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิด

- การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานซึ่งอาจมีผลต่อชีวิต ทำให้บาดเจ็บ หรือป้องกันโรคที่อาจเกิดจากการทำงาน
- ปรับปรุงการชดเชยแก่แรงงานในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน
- เพื่อให้แรงงานที่หยุดพักเนื่องจากการพักฟื้นจากอุบัติเหตุสามารถกลับมาทำงานได้อีกครั้ง

ทั้งนี้ ASCC มิใช่หน่วยงานที่ออกหรือบังคับใช้กฎหมาย แต่มีหน้าที่หลัก คือ

- พัฒนาหลักความปลอดภัยจากการทำงานของประเทศและนโยบายชดเชยแก่คนงาน
- ส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นและศึกษาเกี่ยวกับแนวนโยบาย

- ดูแลให้แต่ละรัฐมีความสม่ำเสมอในการพัฒนาเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน

อย่างไรก็ตาม หลักการหรือแนวทางที่เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติจาก ASCC จะเป็นไปในแนวทางของเอกสารให้คำแนะนำทั้งสิ้น การออกกฎเกี่ยวกับความปลอดภัยหรือหลักในการให้ค่าชดเชยเป็นการตัดสินใจของแต่ละรัฐ ทั้งนี้ได้มีการประกาศกลยุทธ์ The National OHS Strategy 2002-2012 (พ.ศ. 2545-2555) เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและลดจำนวนคนงานที่อาจบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการทำงานของประเทศ โดยกลยุทธ์ได้ตั้งเป้าหมายให้ประเทศออสเตรเลียเป็นประเทศที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยที่สุด ปราศจากการบาดเจ็บ เสียชีวิต หรือเกิดโรคจากการทำงาน โดยแนวกลยุทธ์ได้รับการตอบรับทั้งจากหน่วยงานของรัฐบาล The Australian Chamber of Commerce and Industry รวมถึง The Australian Council of Trade Unions

อุตสาหกรรมที่เป็นเป้าหมายหลักของแนวทางกลยุทธ์ ซึ่งได้ถูกเลือกตามสถิติของแรงงานที่ประสบอุบัติเหตุสูงจากการทำงาน และ/หรือ มีอัตราการขอเงินชดเชยเนื่องจากประสบอุบัติเหตุจากการทำงานสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นโดยเปรียบเทียบ ได้แก่

- อุตสาหกรรมการเกษตร ป่าไม้ และ ประมง
- อุตสาหกรรมก่อสร้าง
- กิจการการให้บริการทางด้านสุขภาพ และบริการชุมชน
- อุตสาหกรรมการผลิต
- อุตสาหกรรมขนส่งและพัสดุ

ASCC ยังได้มีการทำงานศึกษาเกี่ยวกับการชดเชยรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนารูปแบบระบบการชดเชยที่เหมาะสมสำหรับประเทศ โดยเรื่องที่กำลังทำการศึกษาอยู่ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุ การบาดเจ็บทางด้านจิตใจจากการทำงาน การกลับเข้ามาทำงานของแรงงานและกำลังแรงงานได้มาก

3.9 สถานการณ์สังคมและการเมืองที่ส่งผลต่อแรงงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่จำเป็นต้องพิจารณาประกอบในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.2555 – 2559 ฉบับนี้ คือ ปัจจัยทางด้านสังคม การเมือง ซึ่งผลกระทบของแนวโน้ม/การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และการเมืองที่สำคัญต่อสถานการณ์ตลาดแรงงาน พอจะสรุปและวิเคราะห์ได้ดังนี้

- **ด้านการเมือง**

ในช่วงเวลาของการใช้แผนแม่บทด้านแรงงานฉบับที่แล้ว คือ ปี 2550 – 2554 มีเหตุการณ์บ้านเมืองที่ผันผวนอย่างมากมาย เนื่องจากการขัดแย้งทางความคิดของภาคประชาชน เกิดกลุ่มก้อนทางการเมือง มีเหตุการณ์การชุมนุมทางการเมืองเป็นระยะ ๆ ส่งผลต่อด้านเศรษฐกิจ การลงทุนของประเทศ โดยเฉพาะเหตุการณ์ชุมนุมทางการเมืองในช่วงปี 2553 กล่าวคือ เดือนมีนาคม – พฤษภาคม 2553 มีความวุ่นวายทางการเมือง ผู้ชุมนุมได้

เผาร้านค้า ศูนย์การค้า และสถานที่ราชการหลายจุดทั่วประเทศ เกิดความเสียหายต่อภาคธุรกิจ สถานประกอบกิจการหลายแห่งต้องปิดกิจการชั่วคราวส่งผลกระทบต่อภาคแรงงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานต้องดำเนินการเยียวยาแก่ผู้ใช้แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการชุมนุมทางการเมือง โดยการตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจตรวจเยี่ยมนายจ้าง ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤติทางการเมือง เพื่อรับฟังปัญหาและสำรวจข้อมูลนายจ้าง ลูกจ้างเพื่อส่งเสริมแนะนำให้นายจ้างใช้หลักแรงงานสัมพันธ์ในการปรึกษาหารือกับลูกจ้างเพื่อตกลงในการแก้ไขปัญหาของสถานประกอบกิจการ

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการช่วยเหลือและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบทางการเมือง โดย

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสนับสนุนช่างฝีมือพร้อมอุปกรณ์งานช่างร่วมกับกรุงเทพมหานครในการออกให้บริการซ่อมแซมบ้านเรือนประชาชนที่ได้รับความเสียหายจากการชุมนุม

2. สำนักงานประกันสังคมได้ขยายระยะเวลานำส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคมของสถานประกอบการในเขตพื้นที่ที่ประสบเหตุฯ ในเขตปทุมวัน บางรัก สาทร คลองเตย ราชเทวี ดินแดง วัฒนา สำหรับค่าจ้างเดือนมีนาคม – เดือนกรกฎาคม 2553

3. ช่วยเหลือผู้ประกอบการย่านราชประสงค์ที่ได้รับผลประทบจากเหตุการณ์ชุมนุมและได้รักษาสภาพการจ้างงานเป็นค่าใช้จ่ายพนักงาน วงเงิน 417,300,000 บาท

4. ช่วยเหลือผู้ประกอบการอื่นนอกเหนือเขตราชประสงค์ที่ได้รับผลกระทบจากการชุมนุมและได้รักษาสภาพการจ้างงาน (เพิ่มเติม) เป็นลูกจ้างในระบบประกันสังคม จำนวน 2,242 คน และลูกจ้างนอกระบบประกันสังคม จำนวน 1,325 คน เพื่อช่วยเหลือรายละ 7,500 บาท เป็นเวลา 1 เดือน วงเงิน 34,400,435 บาท

5. ช่วยเหลือผู้ประกอบการย่านราชประสงค์กรณีค่าเช่า และค่าบริการแก่ร้านค้าย่อย (18 ราย) วงเงิน 311 ล้านบาท โดยมีจำนวนผู้ประกอบการขอรับเพียง 17 ราย เป็นเงิน 251 ล้านบาท

การจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ อยู่ในช่วงสถานการณ์ทางการเมือง 2 ระยะ ระยะแรก คือ ช่วงแรกของการจัดทำแผน สถานการณ์ทางการเมืองภายในประเทศกลับคืนสู่ภาวะปกติ ไม่มีความรุนแรง สภาพเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัว การลงทุนเริ่มดีขึ้นมีการขยายตัว ภาคการส่งออก ภาคการท่องเที่ยวดีขึ้น โดยสังเกตได้จากดัชนีตลาดหุ้นของประเทศไทยสูงขึ้นมากเป็นลำดับ รวมทั้งมีการขาดแคลนแรงงานในหลายสาขาอุตสาหกรรม และช่วงท้ายของการจัดทำแผนฯ พบว่าสถานการณ์ทางการเมืองยังไม่มีเสถียรภาพ โดยรัฐบาลจะประกาศยุบสภาจึงทำให้ภาคเศรษฐกิจหรือนักลงทุนจะชะลอดูความแน่นอนในอีกระยะหนึ่ง เนื่องจากยังไม่แน่ใจว่าพรรคการเมืองใดจะได้เป็นรัฐบาล และนโยบายของรัฐบาลใหม่จะเป็นอย่างไร กล่าวคือยังไม่ทราบทิศทาง อย่างไรก็ตาม เศรษฐกิจภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเลือกตั้งจะคึกคักขึ้น มีเงินสะพัดในหลายภาคธุรกิจซึ่งย่อมส่งผลต่อการจ้างงานในประเทศที่สูงขึ้นนั่นเอง ซึ่งสถานการณ์ทางการเมืองเป็นเรื่องต้องพิจารณาและติดตามในการปรับกลยุทธ์ของแผนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายแผนระยะ 5 ปี

◈ **ด้านสังคม**

มีหลายปัจจัยของสภาพสังคมที่ส่งผลกระทบต่อด้านแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการศึกษา อาชญากรรม ยาเสพติด สังคมสูงอายุ แรงงานต่างด้าว สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ซึ่งเป็นเรื่องที่อยู่ใกล้ตัวของแรงงาน มีผลผูกโยงถึงแรงงาน ปัจจัยทางสังคมหลายตัวได้กล่าวไว้ในรายละเอียดบทที่ผ่านมาก่อนแล้ว ฉะนั้น ในส่วนนี้จะได้กล่าวถึงตัวแปรเพียง 3 ตัว คือ สุขภาพของแรงงาน อาชญากรรม และกระแสสังคมที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบทางสังคม ดังนี้

สุขภาพของแรงงานไทย สถานการณ์ด้านสุขภาพแรงงานจะมีผลสำคัญต่อสถานการณ์ตลาดแรงงาน เนื่องจากสุขภาพแรงงานดีทำให้คุณภาพชีวิตดี การมีสุขภาพกายและจิตใจดีทำให้ไม่เจ็บป่วย แรงงานจึงไม่ขาดงานบ่อย ๆ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดี ผลผลิตแรงงานจะดีขึ้นตามผลผลิตในประเทศ หรือ GDP ในประเทศจะสูงตาม ซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติได้ทำการศึกษาวิจัยภาวะสุขภาพของแรงงานไทยในปี 2552 ซึ่งขณะนั้นประชากรวัยแรงงานของไทย มีประมาณ 45.0 ล้านคน พบว่าแรงงานที่ป่วยหรือไม่สบายระหว่างเดือนก่อนวันสัมภาษณ์ มีประมาณร้อยละ 16.3 ของแรงงานทั้งหมด โดยแรงงานหญิงจะป่วยสูงกว่าชาย และภาคเหนือจะสูงกว่าภาคอื่น ๆ สำหรับโรคหรืออาการที่แรงงานป่วยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ระบบทางเดินหายใจ (ร้อยละ 32.5) 2) โรคปวดหัว/ปวดกล้ามเนื้อ (ร้อยละ 20.7) และ 3) ความเครียด/นอนไม่หลับ/ปวดหัว (ร้อยละ 18.9) ทั้งนี้ โรคระบบทางเดินหายใจ ชายจะเป็นมากกว่าหญิง ขณะที่โรคปวดหลัง แรงงานหญิงเป็นมากกว่า และโรคความเครียด/นอนไม่หลับหญิงจะเป็นมากกว่าชาย หากพิจารณาการบาดเจ็บเนื่องจากอุบัติเหตุ พบว่า ส่วนใหญ่เกิดจากรถจักรยานยนต์ รองลงมาคือพลัดตกหกล้ม ส่วนโรคประจำตัวพบว่าแรงงานหญิงจะมีโรคประจำตัวสูงกว่าชาย และโรคที่เป็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ โรคหัวใจและหลอดเลือด รองลงมาคือโรคเบาหวาน/ความผิดปกติของต่อมไร้ท่อ และโรคเรื้อรังจากระบบหายใจ นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานด้านการเกษตรและประมง มีภาวะการเจ็บป่วยมากกว่ากลุ่มอาชีพอื่น ๆ รองลงมา คือ พนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด โดยมีภาวะการเจ็บป่วยและโรคเรื้อรัง ส่วนใหญ่จะเกิดกับลูกจ้างเอกชนมากที่สุด

ประเด็นข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับแรงงานโดยตรง โดยเฉพาะโรคที่เกิดสูงสุดที่พบว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจ รวมถึงความเครียด ซึ่งจะเกี่ยวโยงกับสภาพแวดล้อมในองค์กรหรือสถานประกอบการ ดังนั้น เจ้าของกิจการ/ สถานประกอบการ จึงควรเห็นความสำคัญจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เหมาะสมและปลอดภัยจากเชื้อโรคที่จะเกิดโรคดังกล่าวข้างต้น ขณะเดียวกันหน่วยงานกระทรวงแรงงานก็ควรส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้อต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานอีกด้วย

อาชญากรรม เป็นตัวแปรหนึ่งที่แสดงได้ถึงสภาวะของตลาดแรงงาน เพราะหากแรงงานมีงานทำ มีรายได้จากการประกอบอาชีพ คดีอาชญากรรม โดยเฉพาะการปล้น จี้ ชิงทรัพย์จะน้อย หากคดีอาชญากรรมสูง น่าจะเป็นสัญญาณบ่งบอกได้ว่าแรงงานเกิดภาวะการว่างงาน ฉะนั้น คดีอาชญากรรมน่าจะสัมพันธ์กับภาวะเศรษฐกิจและอัตราการว่างงานนั่นเอง โดยข้อมูลสถิติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2550 – 2553 พบว่าคดีอาญาที่เกี่ยวกับประทุษร้ายต่อทรัพย์ มีจำนวนคดีที่รับแจ้งลดลงจาก 73,002 คดี ในปี 2550 เป็น 67,188 คดี

61,045 คดี และ 57,416 คดี ในปี 2551, 2552 และ 2553 ตามลำดับ โดยมีสัดส่วนคดีที่ลดลง ร้อยละ 7.99 9.14 และ 5.9 ตามลำดับ ข้อมูลคดีอาชญากรรมที่มีแนวโน้มลดลงดังกล่าว ตามสมมุติฐานที่กล่าวไปแล้วข้างต้นน่าจะแสดงให้เห็นว่าคนมีงานทำ และอยู่ในตลาดแรงงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับอัตราว่างงานในช่วงปี 2550-2554 ที่พบว่าอัตราการว่างงานลดลงจาก ร้อยละ 1.4 ในปี 2550 เป็นร้อยละ 1.1 ในปี 2553 และในปี 2554 ช่วงเดือนมกราคมมีอัตราว่างงานเพียง ร้อยละ 1.0 เท่านั้น ประเด็นที่น่าสังเกตเกี่ยวกับคดีอาญา คือ คดีที่เกี่ยวกับยาเสพติดมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จากจำนวนที่ถูกจับ 150,466 คน ในปี 2550 เป็น 213,717 คน 233,378 คน และ 266,741 คน ในปี 2551 และ 2553 ตามลำดับ โดยปี 2553 มีสัดส่วนที่สูงขึ้นจากปี 2550 ถึงร้อยละ 77.10 จึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญโดยเฉพาะกับแรงงานไทยควรต้องมีการรณรงค์ สร้างความรู้ความเข้าใจในโทษภัยของยาเสพติดเพื่อไม่ให้แรงงานหันเข้าหายาเสพติด โดยเฉพาะสถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับแรงงาน เพื่อให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพห่างไกลยาเสพติด ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน

กระแสสังคมที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบทางสังคม

ในการดำเนินการเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำเพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยนั้น มีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานฯ คือสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและสังคมภายในประเทศ รวมถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในต่างประเทศซึ่งถือเป็นกระแสของสังคมโลกที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ หากกระทรวงแรงงานไม่สามารถดำเนินการตามกระแสสังคมโลกอาจจะก่อให้เกิดอุปสรรคทางการค้าหรือการถูกกีดกันทางการค้า ประเด็นของกระแสโลกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการที่สำคัญ มีดังนี้

1. ความรับผิดชอบทางสังคม (Corporate Social Responsibility หรือ CSR) คือ การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ที่ครอบคลุมถึงเรื่องความรับผิดชอบต่อแรงงานในด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights) และมาตรฐานแรงงาน (Labour Standard) ซึ่งเป็นข้อกำหนดการปฏิบัติต่อลูกจ้างในด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การมีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีของแรงงาน นอกจากนี้ CSR ได้ถูกกำหนดในมาตรฐานระหว่างประเทศ และจริยธรรมทางธุรกิจของผู้ผลิต (Code of conduct) ซึ่งนำมาเป็นเงื่อนไขทางการค้าในลักษณะของธุรกิจกับธุรกิจ หรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขายสินค้า รวมทั้งนำมาเชื่อมโยงกับการเจรจาข้อตกลงการค้าเสรี (Free Trade Agreement : FTA) หากไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแล้วจะก่อให้เกิดอุปสรรคทางการค้าหรืออาจถูกกีดกันทางการค้า ประกอบกับปัจจุบันมีองค์กรระหว่างประเทศหลายแห่งได้พยายามขับเคลื่อนความรับผิดชอบทางสังคมให้ประสบผลสำเร็จ เช่น องค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (The International Organization for Standardization : ISO) ได้จัดทำมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินการต่าง ๆ ที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์และสร้างความเสียหาย ต่อสภาพแวดล้อม อันเป็นการพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเห็นได้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องของแรงงานหรือการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเป็นส่วนสำคัญของ CSR ซึ่งในปัจจุบันทุกฝ่ายได้ยอมรับการผลิตสินค้าที่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกระแสดังกล่าวนับเป็นปัจจัยในด้านบวกที่ช่วยผลักดันนโยบาย

การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน ทั้งนี้ ISO ได้ให้ความหมายของ CSR ว่าหมายถึง บทบาทขององค์กรที่ตอบสนองต่อประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งที่จะให้ประโยชน์กับคน ชุมชน และสังคม รวมถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อองค์กรธุรกิจ โดยจะต้องทำด้วยความสมัครใจ

2. งานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Jobs) ILO เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกที่เกิดพร้อมกับภัยธรรมชาติต่าง ๆ มาจากกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจกรรมทางเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรม ซึ่งส่งผลกระทบอย่างมากต่อกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาและด้อยพัฒนาที่ต้องพึ่งพาภาคเศรษฐกิจที่ต้องอาศัยธรรมชาติและฤดูกาล เช่น การเกษตรกรรม และการท่องเที่ยว ดังนั้น ILO จึงมีแนวคิดว่าการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลก โดยที่ทุกประเทศควรเข้ามีส่วนร่วมดำเนินการตามศักยภาพ ความสามารถ และความพร้อมของประเทศ และความรับผิดชอบดำเนินการของประเทศทั้งหลายต้องมีสัดส่วนที่ยุติธรรม โดยได้นำเสนอแนวคิด เรื่อง “งานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม” ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้เหล่ารัฐสมาชิกพยายามปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่เน้นการเพิ่มผลผลิตจากการทำงานให้มากขึ้น โดยทำลายทรัพยากรธรรมชาติให้น้อยที่สุด และคำนึงถึงมาตรฐานแรงงานและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานอย่างเต็มรูปแบบ โดยลักษณะสำคัญในด้านพลังงาน คือ งานที่ใช้พลังงานทดแทนในการผลิต นำวัสดุกลับมาใช้ใหม่ ใช้วัสดุอย่างรู้คุณค่า เป็นต้น ส่วนลักษณะสำคัญในด้านแรงงาน คือ เป็นงานที่เคารพสิทธิของคนทำงาน คนงานได้รับการคุ้มครองทางสังคม มีการเจรจาทางสังคม และเป็นกิจการที่ยั่งยืน

3. การสร้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ILO ได้เสนอแนวคิดเรื่อง “งานที่มีคุณค่า” และมีความเชื่อมั่นว่าจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานที่ยั่งยืน ดังนั้น ทิศทางการพัฒนามาตรฐานแรงงานในอนาคต นอกเหนือจากการคุ้มครองแรงงานและการให้สิทธิคนทำงานแล้วยังมีการส่งเสริมให้คนทำงานทุกคนได้ทำงานที่มีคุณค่า เพื่อการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

“งานที่มีคุณค่า” หมายถึง งานที่เป็นที่รวมของสิ่งพึงประสงค์ทั้งหมดในชีวิตการทำงานของมนุษย์ ซึ่งสิ่งที่พึงประสงค์นั้นรวมตั้งแต่เรื่องโอกาสความก้าวหน้า รายได้ที่เหมาะสมกับงานที่ทำการได้เป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน มีสิทธิ มีเสียงและได้เป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน เป็นงานที่ช่วยให้ชีวิตครอบครัวมีความมั่นคง ได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและเป็นงานที่มีความเป็นธรรม และความเท่าเทียมกัน ไม่ว่าเป็นชายหรือหญิงและไม่ถูกเลือกปฏิบัติ โดย ILO ได้กำหนดหลักการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้คนทำงานได้ทำงานที่มีคุณค่าไว้ 4 ประการ คือ

1) หลักการและสิทธิพื้นฐานของแรงงาน และการยอมรับความตกลงร่วมกันในด้านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง การบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ เลิกการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการขจัดการใช้แรงงานเด็ก

2) เพิ่มโอกาสในการจ้างงานและการเพิ่มรายได้

3) การสร้างภูมิคุ้มกัน การให้ความคุ้มครองทางสังคม

4) การส่งเสริมการเจรจาและไตรภาคี

สำหรับประเทศไทยการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าในระดับประเทศได้มีการจัดทำแผนระดับประเทศว่าด้วยงานที่มีคุณค่า โดยมีสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรับผิดชอบกำหนดกรอบและโครงสร้างของแผน และทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางประสานการจัดทำแผนของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวง ซึ่งขณะนี้กำลังดำเนินการพิจารณาแก้ไขและปรับปรุงร่างแผนงานที่มีคุณค่าในระดับประเทศตามความเห็นและข้อแนะนำของกรมต่าง ๆ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

บทที่ 4

สถานภาพองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ

สถานภาพองค์กรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวแปรหนึ่งซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนแม่บท เนื่องจากองค์กร บุคลากร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยในการสนับสนุนต่อการขับเคลื่อนแผนแม่บทสู่การปฏิบัติ หากองค์กรมีโครงสร้างที่ดี บุคลากรมีความพร้อม มุ่งมั่น จะเป็นจุดแข็ง ขณะเดียวกันระบบเทคโนโลยีภายในกระทรวงต้องมีความพร้อมที่จะเอื้อหรือสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ในฐานะที่กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทและแปลงแผนสู่การปฏิบัติ ในบทนี้จึงจะได้กล่าวถึงสถานภาพและโครงสร้างขององค์กร คือ กระทรวงแรงงานและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 สถานภาพองค์กร

โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน

การจัดโครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงานนั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งในหมวด 15 มาตรา 34 กำหนดให้กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำและราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน และมาตรา 35 กระทรวงแรงงานมีส่วนราชการดังต่อไปนี้

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

ทั้งนี้ในส่วนกลุ่มภารกิจ กระทรวงแรงงานมีการบริหารราชการตามกฎกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดให้กระทรวงแรงงานแบ่งการบริหารราชการเป็น 2 กลุ่มภารกิจ ได้แก่

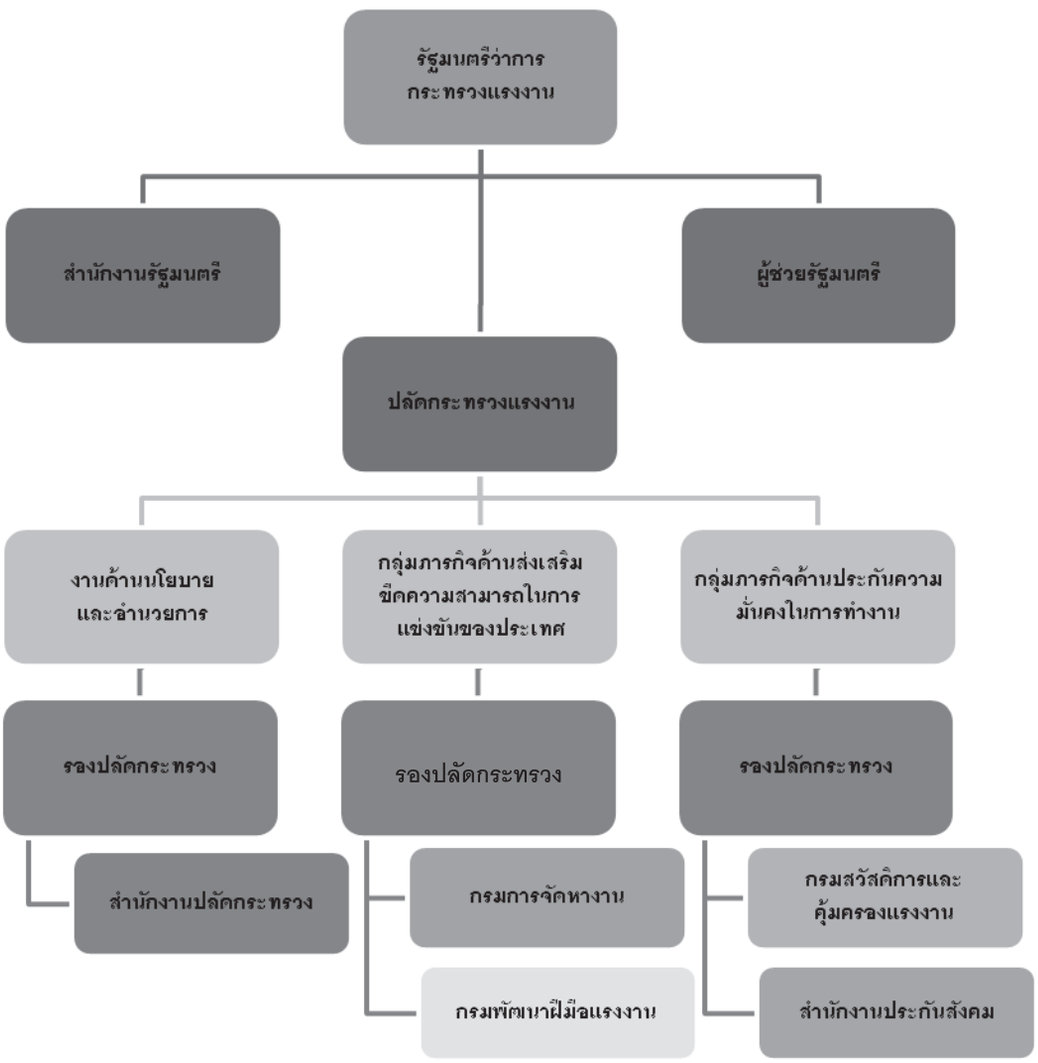
1. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีหน้าที่ในการพัฒนากำลังแรงงานให้มีผลิตภาพมีความเชี่ยวชาญและมีอาชีพที่ยั่งยืน มีหน่วยงานในสังกัดกลุ่มภารกิจนี้คือ กรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน มีหน้าที่ในการเสริมสร้างประกันความมั่นคงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี หน่วยงานภายใต้กลุ่มภารกิจคือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม

นอกจากนี้กระทรวงแรงงานยังมีงานด้านนโยบายและอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ในการอำนวยการประสานนโยบาย บูรณาการและพัฒนายุทธศาสตร์ พัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อให้แรงงานมีงานทำ มีศักยภาพ มีหลักประกัน มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอยู่ภายใต้งานด้านนโยบายและอำนวยการนี้

กลุ่มภารกิจและงานด้านนโยบายที่กล่าวมาสามารถแสดงเป็นโครงสร้างได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 4.1 **โครงสร้างของกระทรวงแรงงาน**



ที่มา : สรุปจากแผนภูมิโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2553, กลุ่มพัฒนาองค์กรและระบบงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

นอกจากนี้ในแต่ละสำนักงานและกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานยังประกอบด้วยส่วนราชการ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีส่วนราชการในต่างประเทศอีก 13 แห่ง ใน 11 ประเทศ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน จำแนกตามกลุ่มภารกิจและหน่วยงาน

1. กลุ่มงานด้านนโยบายและอำนวยการ		
หน่วยงาน	หน่วยงานในสังกัด	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
สำนักงานปลัดกระทรวง	กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง	สำนักงานแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)
	สำนักบริหารกลาง	
	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	**ราชการบริหารต่างประเทศ**
	สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ 13 แห่ง 11 ประเทศ
	สำนักตรวจและประเมินผล	
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	
	สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน*	
	สำนักผู้ประสานงานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา*	
2. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ		
หน่วยงาน	หน่วยงานในสังกัด	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
กรมการจัดหางาน	กลุ่มตรวจสอบภายใน	สำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
	สำนักงานเลขานุการกรม	
	กองนิติการ	
	กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน	
	กองส่งเสริมการมีงานทำ	
	กองแผนงานและสารสนเทศ	
	กองวิจัยตลาดแรงงาน	
	สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว	
	สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	
	กองการเจ้าหน้าที่ *	
	ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ *	
	กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน *	
	สำนักจัดหางานกรุงเทพ เขตพื้นที่ 1-10 *	

หมายเหตุ : * หมายถึง หน่วยงานภายใน

ตารางที่ 4.1 โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน จำแนกตามกลุ่มภารกิจและหน่วยงาน (ต่อ)

2. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (ต่อ)		
หน่วยงาน	**หน่วยงานในสังกัด**	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	**ราชการบริหารส่วนภูมิภาค**
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กลุ่มงานตรวจสอบภายใน	
	กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร	
	สำนักงานเลขานุการกรม	
	กองแผนงานและสารสนเทศ	
	กองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ	
	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	
	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 - 12	
	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	
	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพ/จังหวัด	
	กองคลัง *	
	กลุ่มงานกฎหมาย *	
	กองการเจ้าหน้าที่*	
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ*	
	กองวิเทศสัมพันธ์*	
	กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน *	
	กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน *	
	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน*	

หมายเหตุ : * หมายถึง หน่วยงานภายใน

ตารางที่ 4.1 โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน จำแนกตามกลุ่มภารกิจและหน่วยงาน (ต่อ)

3. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน		
หน่วยงาน	**หน่วยงานในสังกัด**	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	**ราชการบริหารส่วนภูมิภาค**
สำนักงานประกันสังคม	สำนักงานเลขานุการกรม	สำนักงานประกันสังคมจังหวัด 75 จังหวัด
	กองการเจ้าหน้าที่	
	กองนโยบายและแผนงาน	
	กองนิติการ	
	ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน	
	สำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร	
	สำนักเงินสมทบ	
	สำนักจัดระบบบริการทางการแพทย์	
	สำนักตรวจสอบ	
	สำนักบริหารการเงิน การบัญชีและการลงทุน	
	สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ	
	สำนักสิทธิประโยชน์	
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
	กลุ่มตรวจสอบภายใน	
	สำนักงานกองทุนเงินทดแทน *	
	สำนักบริหารการลงทุน*	
	กองวิจัยและพัฒนา *	
	ศูนย์สารนิเทศ *	
	กองคลัง *	
	กองฝึกอบรม *	
	สำนักงานพัฒนาการประกันสังคม ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2553*	

หมายเหตุ : * หมายถึง หน่วยงานภายใน

ตารางที่ 4.1 โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน จำแนกตามกลุ่มภารกิจและหน่วยงาน (ต่อ)

3. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน (ต่อ)		
หน่วยงาน	**หน่วยงานในสังกัด**	
	ราชการบริหารส่วนกลาง	**ราชการบริหารส่วนภูมิภาค**
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กลุ่มตรวจสอบภายใน	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
	สำนักงานเลขานุการกรม	
	กองการเจ้าหน้าที่	
	กองนิติการ	
	กองสวัสดิการแรงงาน	
	สำนักความปลอดภัยแรงงาน	
	สำนักคุ้มครองแรงงาน	
	สำนักแรงงานสัมพันธ์	
	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน	
	กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตกรุงเทพมหานคร 10 พื้นที่*	

ที่มา : สรุปจากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง/กรมการจัดหางาน/กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม/กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2552 และแผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2553

หมายเหตุ : * หมายถึง หน่วยงานภายใน

การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานนั้น เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2545 และ พ.ศ.2552 โดยแต่ละกรมและสำนักงาน มีการแบ่งอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ดังต่อไปนี้

<u>สำนักงานรัฐมนตรี</u> (สร.) มีภารกิจเกี่ยวกับราชการทางการเมืองเพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐมนตรี ประสานนโยบายระหว่างกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์กลั่นกรองเรื่องเพื่อเสนอต่อรัฐมนตรี รวมทั้งเสนอความเห็นประกอบการวินิจฉัยสั่งการของรัฐมนตรี
2. สนับสนุนการทำงานของรัฐมนตรีในการดำเนินงานทางการเมืองระหว่างรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี รัฐสภา และประชาชน
3. ประสานงานการตอบกระทู้ ชี้แจงญัตติ ร่างพระราชบัญญัติ และกิจการอื่นทางการเมือง
4. ดำเนินการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน หรือร้องขอความช่วยเหลือต่อรัฐมนตรี

5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานรัฐมนตรี หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

<u>สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</u> (สป.) มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงแรงงานเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวงเพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ประกอบด้วย :

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติราชการ
4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ้มค่า และสมประโยชน์
5. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
7. ดูแลงานประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ
9. วิจัยและพัฒนาด้านแรงงาน
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง และเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

<u>กรมการจัดหางาน</u> (กกจ.) มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษา วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด ไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยอำนาจหน้าที่ประกอบไปด้วย :

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงานและเป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลตลาดแรงงาน
3. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม
4. ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพตามแนวถนัดให้แก่ประชาชน

5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมการจัดหางานหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อพัฒนากำลังแรงงานให้มีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากลและส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยอำนาจหน้าที่ประกอบด้วย :

1. พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ดำเนินการส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานและแข่งขันฝีมือแรงงาน

2. ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กำลังแรงงาน

3. ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพแรงงาน และการเป็นผู้ประกอบการ

4. ดำเนินการประสานและส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชน จัดทำแผนความต้องการแรงงานฝีมือแห่งชาติ และสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

5. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประสานความเชื่อมโยง สร้างและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า และพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพที่ดี โดยให้มีอำนาจหน้าที่ประกอบด้วย :

1. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับดูแล ให้การรับรองสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล

2. คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5. ส่งเสริม พัฒนาและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

6. ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน

7. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน

8. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง

9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

<u>สำนักงานประกันสังคม</u> (สปส.) มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนโดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง โดยมีอำนาจหน้าที่ประกอบด้วย :

1. ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน

2. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. บริหารกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

4. คุ้มครอง ดูแลผู้ประกันตนและลูกจ้างให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด

5. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ วิธีการด้านประกันสังคมและเงินทดแทน รวมทั้งประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน

6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

แม้ว่าแต่ละกรมและสำนักงานจะมีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด แต่กระทรวงได้มีความพยายามให้กรมและสำนักงานมีการทำงานแบบบูรณาการกันอย่างแท้จริง รวมถึงให้มีการจัดตั้งหน่วยงานภายในขึ้น เพื่อให้มีภารกิจและความรับผิดชอบที่ชัดเจนครอบคลุมภารกิจกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในปี 2552 มีการจัดตั้งสำนักเศรษฐกิจการแรงงานขึ้น สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ 229/2552 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2552 ให้มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานในและนอกระบบของประเทศ

2) เสนอแนะและพัฒนาระบบ รูปแบบและแนวทางในการบริหารจัดการด้านแรงงาน

3) จัดทำระบบเตือนภัยด้านเศรษฐกิจการแรงงานและคาดการณ์แนวโน้ม เพื่อเสนอแนะแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

4) จัดทำดัชนีผลิตภาพแรงงาน รวมทั้งเสนอแนะแนวทางและมาตรการยกระดับผลิตภาพแรงงาน

5) จัดทำข้อมูล สถิติ ข่าวสารด้านแรงงาน รวมทั้งบูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

6) ติดตามความเคลื่อนไหวของสถานการณ์แรงงานในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งผลการเจรจาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านแรงงาน เพื่อเสนอแนวทางและกำหนดท่าทีการมีส่วนร่วมด้านแรงงานของประเทศ

7) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

8) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การจัดตั้งสำนักเศรษฐกิจการแรงงานในครั้งนี้ ได้มีการจัดตั้งกลุ่มงานในสังกัดจำนวน 5 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน 2) กลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค 3) สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง 4) สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ และ 5) ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน โดยกลุ่มงานวิจัยฯ สำนักงานสภาที่ปรึกษาฯ และสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง เป็นการโอนภารกิจของกลุ่มงานในสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์มาไว้สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน ส่วนกลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค โอนภารกิจกลุ่มงานบูรณาการหลักประกันผู้สูงอายุ และกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ ของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์มารวมไว้ที่กลุ่มงานนี้ และจัดตั้งกลุ่มงานใหม่คือ ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน เพื่อให้เป็นหน่วยงานที่เป็นศูนย์รวมข้อมูลและสถิติต่าง ๆ ด้านแรงงาน ดัชนีเตือนภัยด้านแรงงาน จัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจแรงงานสาขาต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาแรงงาน และหาวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาแรงงานในสาขาต่าง ๆ ผลของการจัดตั้งหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงทำให้สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์มีหน่วยงานในสังกัดลดลง เหลือเพียง 2 กลุ่มงานคือ กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ และกลุ่มแผนงานและงบประมาณ

หากพิจารณาจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2553 จะพบว่าในภาพรวมทั้งกระทรวงมีจำนวน 10,411 อัตรา โดยจำนวนข้าราชการมีสัดส่วนสูงที่สุดคือ 6,667 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 64.04 ของอัตรากำลังทั้งกระทรวง รองลงมาคือพนักงานราชการจำนวน 1,889 คน หรือร้อยละ 18.14 ของอัตรากำลังทั้งกระทรวง ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับอัตรากำลังของลูกจ้างประจำที่มี 1,813 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 17.41 ของกรอบอัตรากำลังคนทั้งกระทรวง และเมื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังตามกรมหรือสำนักงาน โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวจะพบว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนกรอบอัตรากำลังสูงที่สุด คือ 2,838 อัตรา (ร้อยละ 27.26 ของอัตรากำลังทั้งกระทรวง) รองลงมาคือสำนักงานประกันสังคม จำนวน 2,320 อัตรา (ร้อยละ 22.28 ของอัตรากำลังทั้งกระทรวง) ดังปรากฏรายละเอียดในตาราง

ตารางที่ 4.2 กรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ 2554 จำแนกตามสถานภาพการจ้างและหน่วยงาน

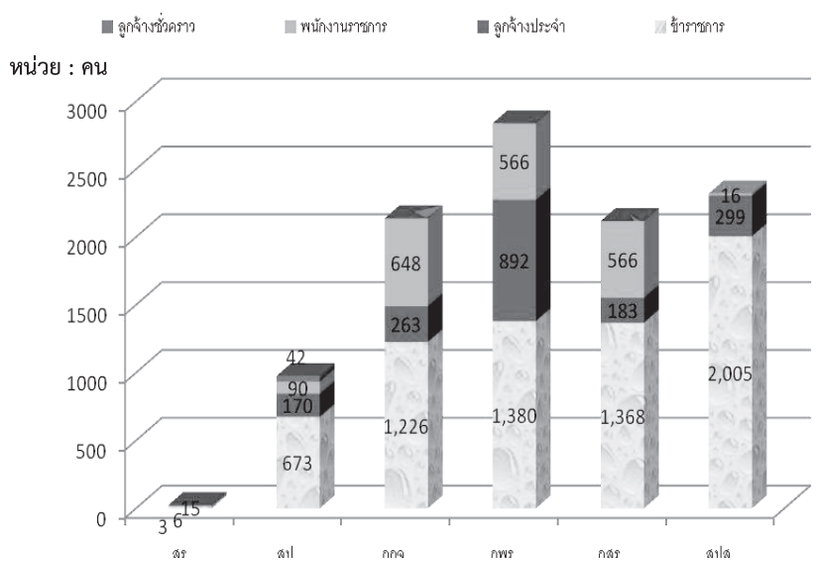
หน่วยงาน	ข้าราชการ (คน)			ลูกจ้างประจำ (คน)			พนักงานราชการ (คน)			ลูกจ้างชั่วคราว (คน)	รวม (คน)
	ส่วนกลาง	ภูมิภาค	รวม	ส่วนกลาง	ภูมิภาค	รวม	ส่วนกลาง	ภูมิภาค	รวม		
1. สร	15	-	**15**	6		**6**	3		**3**	-	**24**
1. สป.	305	344+24*	**673**	43	127	**170**	77	13	**90**	42	**975**
2. กกจ.	665	561	**1,226**	91	172	**263**	301	347	**648**	-	**2,137**
3. กพร.	1,380	-	**1,380**	892	-	**892**	566	-	**566**	-	**2,838**
4. กสร.	638	730	**1,368**	103	80	**183**	436	130	**566**	-	**2,117**
5. สปส.	662	1,343	**2,005**	100	199	**299**	11	5	**16**	-	**2,320**
รวม	**3,665**	**3,002**	**6,667**	**1,235**	**578**	**1,813**	**1,394**	**495**	**1,889**	**42**	**10,411**

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2553 / * ข้าราชการที่ประจำอยู่ ณ สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

ที่มา : กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและระบบงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เมื่อพิจารณาในระดับกรม/สำนักงานพบว่าทั้ง 3 กรม และ 2 สำนักงาน มีโครงสร้างสถานภาพการจ้างบุคลากรที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือมีข้าราชการเป็นสัดส่วนมากที่สุด รองลงมาเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ ตามลำดับ และมีเพียงหน่วยงานเดียวเท่านั้นที่มีลูกจ้างชั่วคราว คือ สำนักงานปลัดกระทรวง ดังแสดงในแผนภูมิที่ 4.2

แผนภูมิที่ 4.2 สัดส่วนของสถานภาพบุคลากรปีงบประมาณ 2554 จำแนกตามหน่วยงาน



หมายเหตุ : ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2553

ที่มา : กลุ่มพัฒนาองค์กรและระบบงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2553

4.2 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552 – 2556 ขึ้น ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย ซึ่งแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทยฉบับที่ใช้ในปัจจุบันคือ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2552 - 2556 เป็นแผนงานระดับชาติที่แต่ละกระทรวงต้องใช้จัดทำแผนงานของกระทรวงให้สอดคล้องกับแผนแม่บทฉบับนี้ ซึ่งวิสัยทัศน์เมื่อสิ้นสุดของแผนฯ กำหนดไว้ว่า **“ประเทศไทยเป็นสังคมอุดมปัญญา (Smart Thailand) ด้วย ICT ”** และกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานไว้ 6 ด้าน ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนากำลังคนด้าน ICT และบุคคลทั่วไปให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์ ผลิต และใช้สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณและรู้เท่าทัน

โดยเร่งพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอที่จะรองรับการพัฒนาประเทศสู่สังคมฐานความรู้และนวัตกรรม ทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Professionals) และบุคลากรในสาขาอาชีพต่าง ๆ รวมถึงเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และประชาชนทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์ ผลิต และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีวิจารณญาณและรู้เท่าทัน (Information Literacy)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การบริหารจัดการระบบ ICT ของประเทศอย่างมีธรรมาภิบาล

โดยปรับปรุงการบริหารจัดการและการกำกับดูแล กลไกและกระบวนการในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศให้มีธรรมาภิบาลโดยเน้นความเป็นเอกภาพ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศและการสื่อสาร

โดยพัฒนาและบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศและการสื่อสาร ให้มีการกระจายอย่างทั่วถึงไปสู่ประชาชนทั่วประเทศ รวมถึงผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และมีระบบสารสนเทศและโครงข่ายที่มีความมั่นคงปลอดภัย...

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารและการบริการของภาครัฐ

โดยให้หน่วยงานของรัฐใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารและการบริการของภาครัฐ สามารถตอบสนองต่อการให้บริการที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โปร่งใส เป็นธรรม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม ICT เพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและรายได้เข้าประเทศ

โดยพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ ICT ไทย...

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การใช้ ICT เพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

โดยส่งเสริมภาคการผลิตของประเทศให้เข้าถึงและสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อก้าวไปสู่การผลิตและการค้าสินค้าและบริการที่ใช้ฐานความรู้และนวัตกรรมและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม...

2.1 นโยบายและยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน

สำหรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานนั้น ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงประจำกระทรวงแรงงาน ได้มอบนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

(1) บูรณาการข้อมูลเพื่อให้เกิดประโยชน์จากการใช้ฐานข้อมูลต่าง ๆ ภายในกระทรวงแรงงานร่วมกัน เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารภายในกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ และลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินการ

(2) ควรมีการบูรณาการงบประมาณการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้มีการใช้จ่ายที่ประหยัด เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กร

(3) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้งานระบบสารสนเทศต่าง ๆ ที่ได้ทำการพัฒนาไว้แล้วเพื่อให้ทราบปัญหาหรือข้อบกพร่องของระบบ และนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาต่อยอดจากระบบสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน*[5]

กระทรวงแรงงานได้มีการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552 - 2556 ขึ้น โดยมีรายละเอียดของแผนสรุปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ **“มุ่งมั่น พัฒนา ICT เพื่อบูรณาการข้อมูลแรงงานรอบด้าน และยกระดับขีดความสามารถในการบริการประชาชนให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด”**

ยุทธศาสตร์ 1 **การเพิ่มประสิทธิภาพและบูรณาการระบบสารสนเทศด้านแรงงานเพื่อสนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน**

เป้าหมาย ผู้รับบริการได้รับบริการด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

---

*[5] แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552 – 2556, กระทรวงแรงงาน 2552

แนวทาง

1) ทบทวนและกำหนดมาตรฐานข้อมูลด้านแรงงาน
2) การพัฒนา ปรับปรุง ระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (ระดับกรม)
3) การพัฒนา ปรับปรุง ระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสนับสนุนงานตามยุทธศาสตร์แรงงาน
4) ทบทวนและปรับปรุงกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบูรณาการข้อมูล และบริการระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน
5) บูรณาการระบบฐานข้อมูล เพื่อการบริหารจัดการภายในกระทรวงแรงงาน
6) บูรณาการข้อมูลและบริการด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการของกระทรวงและการดำเนินงานตามภารกิจ

ยุทธศาสตร์ 2 **การพัฒนาและปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการบริการแก่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน**

เป้าหมาย กระทรวงแรงงานมีโครงสร้างพื้นฐานแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพและสามารถรองรับการให้บริการทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคได้อย่างทั่วถึงและเหมาะสม

แนวทาง

1) จัดหาระบบเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึงและเหมาะสม
2) พัฒนา ปรับปรุงและบำรุงรักษาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT เพื่อรองรับการบริการด้านแรงงานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
3) จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพิ่มเติมและทดแทนเพื่อให้มีอัตราส่วนที่เหมาะสมต่อการใช้งาน
4) บำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ ให้มีประสิทธิภาพและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน

ยุทธศาสตร์ 3 **การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาด้านแรงงานอย่างยั่งยืน**

เป้าหมาย สร้างสังคมอุดมปัญญาให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนในกระทรวงแรงงาน

แนวทาง

1) การกำหนดมาตรฐานข้อมูลองค์ความรู้ด้านแรงงาน
2) การยกระดับการบริหารจัดการและบริการองค์ความรู้ด้านแรงงาน ให้มีความหลากหลายเหมาะสม ทั่วถึงและเป็นปัจจุบัน
3) การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจที่เหมาะสมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ 4 **ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการและควบคุมการดำเนินงานด้าน ICT ขององค์กรให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง**

เป้าหมาย ผู้ใช้บริการ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เชื่อมั่นในกระบวนการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน

แนวทาง

1) หน่วยงานระดับกรม ควรมีการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องต่อแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552 - 2556
2) หน่วยงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กำหนดมาตรฐานการบริหารจัดการ ICT ที่เหมาะสมกับหน่วยงาน
3) มีการดำเนินการตามมาตรฐานต่าง ๆ ที่กำหนดอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง
4) มีการประเมินผลคุณประโยชน์ในการดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นรายโครงการหรือรายปี ตามความเหมาะสมของลักษณะงาน
5) มีการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานโครงการ และการบริหารจัดการงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี
6) มีการนำเสนอผลการประเมินการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อรับทราบ
7) ควรมีการทบทวนแผนการปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552 - 2556 เป็นประจำทุกปี
8) การจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2557 - 2561
9) การจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2557 - 2561 และแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2557- 2561 (หน่วยงานระดับกรม)

2.3 สถานภาพของระบบสารสนเทศของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

ระบบสารสนเทศของหน่วยงานต่าง ๆ ในกระทรวงแรงงาน พบว่าแต่ละหน่วยงานมีระบบสารสนเทศจำนวนมาก โดยมีรายละเอียดจำแนกตามประเภทสารสนเทศ 5 ประเภท คือ

1. ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร
2. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริการประชาชน
3. ระบบสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน
4. ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. ระบบสารสนเทศสนับสนุนงานบริหารและอำนวยการ (Back Office)

โดยสามารถสรุปประเภทสารสนเทศดังกล่าวจำแนกตามหน่วยงานได้ดังนี้

ตาราง 4.3 แสดงระบบสารสนเทศของหน่วยงานกระทรวงแรงงานจำแนกตามประเภทระบบสารสนเทศ

1. ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร				
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	**สำนักงานประกันสังคม**	**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**	**กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**	**กรมการจัดหางาน**
1. ระบบศูนย์ปฏิบัติการ กระทรวงแรงงาน (MLOC-PLOC)	1. ระบบศูนย์ปฏิบัติการ กระทรวงแรงงาน (MLOC-PLOC)	1. ระบบศูนย์ปฏิบัติการ กระทรวงแรงงาน (MLOC-PLOC) 2. ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน(GIS)	1. ระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC-PLOC) 2. ระบบ MIS (รายงานผล) 3. ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง(EIS)	1. ระบบศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (MLOC-PLOC)
2. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริการประชาชน				
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	**สำนักงานประกันสังคม**	**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**	**กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**	**กรมการจัดหางาน**
1. ระบบประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน 2. ระบบตรวจราชการ 3. ระบบรับเรื่องราวร้องทุกข์ 4. ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	1. ระบบสารสนเทศบริการงานประกันสังคมผ่าน Internet (SSO e-Service) 2. ระบบการให้บริการ e-Service (ตามโครงการจัดหาและดำเนินการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงาน) 3. ระบบงานประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บ	1. ระบบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่าน web site กรม	1. ระบบประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ 2. ระบบ KBOC (e- Training) 3. ระบบ e-Training 4. ระบบ e-Service 5. ระบบห้องสมุดอัตโนมัติ (e-Library)	1. ระบบ Knowledge Management 2. ระบบจัดหางานในประเทศและแนะแนวอาชีพด้วยตัวเอง

2. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริการประชาชน (ต่อ)				
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	**สำนักงานประกันสังคม**	**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**	**กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**	**กรมการจัดหางาน**
	(ตามโครงการจัดหาและดำเนินการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงาน) 4. ระบบจัดหางานในประเทศผ่านเครือข่าย Online และ Internet (ตามโครงการจัดหาและดำเนินการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงาน)		6. ระบบตอบรับอัตโนมัติ (IVR)	3. ระบบการให้บริการจัดหางานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)
3. ระบบสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน				
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	**สำนักงานประกันสังคม**	**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**	**กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**	**กรมการจัดหางาน**
1. ระบบคลังข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน 2. ระบบแรงงานไทยในต่างประเทศ 3. ระบบค่าจ้างและรายได้ 4. ระบบศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ 5. ระบบศูนย์แก้ไขปัญหาแรงงานในภาวะฉุกเฉิน 6. ระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน	1. ระบบสารสนเทศงานประกันสังคม 2. ระบบงานกองทุนเงินทดแทน 3. ระบบการให้ยาต้านไวรัสเอดส์ภายใต้สำนักงานประกันสังคม 4. ระบบสารสนเทศประกันสังคมกรณีว่างงาน 5. ระบบงานกองทุนเงินทดแทน (ตามโครงการจัดหาและดำเนินการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงาน)	1. ระบบงานคุ้มครองความปลอดภัย 2. ระบบสถานประกอบกิจการ 3. ระบบงานคุ้มครองแรงงาน 4. ระบบงานแรงงานสัมพันธ์ 5. ระบบตรวจสถานประกอบการด้วย PDA 6. ระบบฐานข้อมูลด้านความปลอดภัย 7. ระบบงานกฎหมาย	1. ระบบพัฒนาฝีมือแรงงาน 2. ระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 3. ระบบพัฒนาผู้ฝึก 4 ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 5 ระบบมาตรฐานการจัดการฝึก 6. ระบบลูกหนี้เงินกู้กองทุน	1. ระบบการอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย 2. ระบบบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ 3. ระบบคู่ค้า (บริษัทจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับบริษัทจัดหางานไต้หวัน)

3. ระบบสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน (ต่อ)				
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	**สำนักงานประกันสังคม**	**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**	**กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**	**กรมการจัดหางาน**
7. ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานเพื่อรองรับการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (Demand & Supply) 8. ระบบสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานไร้ฝีมือในภาคอุตสาหกรรม	6. ระบบสารสนเทศ ประกันสังคม กรณีว่างงาน (ตามโครงการจัดหาและดำเนินการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงาน) 7. ระบบพัฒนาฝีมือแรงงาน (ระบบงานฝึกอาชีพ) (ตามโครงการจัดหาและดำเนินการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงาน 8. ระบบคุ้มครองแรงงาน (ตามโครงการจัดหาและดำเนินการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงาน) 9. ระบบฐานข้อมูลสถานประกอบการ (ตามโครงการจัดหาและดำเนินการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงาน) 10. ระบบฐานข้อมูลกำลังคน (ตามโครงการจัดหาและดำเนินการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงาน)	8. ระบบงานสวัสดิการแรงงาน 9. ระบบการรับคำร้องและวินิจฉัยคำร้อง 10. ระบบงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง 11. ระบบงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน 12. ระบบงานเกษตรกรรม 13. ระบบงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน 14. ระบบฝึกอบรม 15. ระบบงานวิชาการและสารสนเทศ		4. ระบบทะเบียนบริษัทจัดหางานเอกชนส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศ 5. ระบบทะเบียนสายนายหน้าเถื่อนจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศ 6. ระบบจัดส่งคนหางานไปทำงานประเทศเกาหลีใต้ 8. ระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (Labor Market Information : LMI) 9. ระบบบริหารจัดหางานและเชื่อมโยงเครือข่ายคนพิการ 10. ระบบสารสนเทศแรงงานต่างด้าวแบบบูรณาการ (เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย) 11. ระบบสารสนเทศจัดหางานในประเทศ

4. ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ				
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	**สำนักงานประกันสังคม**	**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**	**กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**	**กรมการจัดหางาน**
1. ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) 2.ระบบกล้องวงจรปิด (CCTV) 3. ระบบบริการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์	1. ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) 2. ระบบงานประกันสังคม (ตามโครงการจัดหาและดำเนินการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงาน)	1. ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)	1. ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) 2. ระบบกล้องวงจรปิด(CCTV) 3. ระบบสนับสนุนเครือข่าย Internet ภายในอาคารกรม (4 อาคาร)	5. ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์(e-mail)
5. ระบบสารสนเทศสนับสนุนงานบริหารและอำนวยการ (Back Office)				
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	**สำนักงานประกันสังคม**	**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**	**กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**	**กรมการจัดหางาน**
1. ระบบสารสนเทศเครือข่ายภายในกระทรวงแรงงาน 2. ระบบห้องสมุด 3. ระบบงานสารบรรณ 4. ระบบเครื่องชี้วัดภาวะแรงงาน 5. ระบบติดตามและประเมินผล 6. ระบบติดตามข้อมูลแรงงานจังหวัดและบัญชี	1. ระบบสารสนเทศบริหารจัดการองค์กรภาครัฐ (ERP) (ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล, ระบบบริหารการคลัง) และระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ 2. ระบบอินทราเน็ต 3. ระบบอินทราเน็ต (ตามโครงการจัดหาและดำเนินการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงาน)	1. ระบบ GFMIS 2. ระบบ DPIS 3. ระบบฐานข้อมูลเครื่องราชย์ฯ 4. ระบบงานบุคลากร	1. ระบบแผนงาน 2. ระบบเงินเดือนข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ 3. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 4.0) 4. ระบบทะเบียนครุภัณฑ์กรม	1.ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (DPIS) 2.ระบบบริหารงบประมาณการเงินและบัญชี (GFMIS) 3.ระบบฐานข้อมูลเครื่องราชย์ฯ

5. ระบบสารสนเทศสนับสนุนงานบริหารและอำนวยการ (Back Office) (ต่อ)				
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	**สำนักงานประกันสังคม**	**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**	**กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**	**กรมการจัดหางาน**
7. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) 8. ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) 9. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Self Assessment Report : SAR) 10. ระบบประสานงานเครือข่าย	4. ระบบงานห้องสมุดอัตโนมัติและบริหารเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (ตามโครงการจัดหาและดำเนินการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงาน) 5. ระบบบริหารทรัพยากรองค์กรเพื่อการบริหาร (ตามโครงการจัดหาและดำเนินการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงาน) 6. ระบบมาตรฐานข้อมูลและเครื่องชี้วัด (ตามโครงการจัดหาและดำเนินการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงาน) 7. ระบบคลังข้อมูลตามโครงการจัดหาและดำเนินการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงาน) 8. ระบบแผนที่ข้อมูลและมาตรฐานข้อมูล (ตามโครงการจัดหาและดำเนินการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงาน		5. ระบบ GFMIS 6. ระบบสารบรรณ (บูรณาการกับกระทรวงแรงงาน) 7. ระบบ MLOC (กระทรวง)	

ที่มา : แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552 – 2556, กระทรวงแรงงาน 2552

สรุปภาพรวมปัญหา - อุปสรรคในการใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระยะที่ผ่านมา

1. เนื่องจากปัจจุบันระบบสารสนเทศของแต่ละกรม / สำนัก ภายในกระทรวงแรงงานเป็นระบบสารสนเทศที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานของการดำเนินงานภายในองค์กร และเป็นการทำงานในลักษณะเดียวกัน ยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ขาดการบูรณาการร่วมกัน

2. การเชื่อมโยงข้อมูลในคลังขาดการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกระทรวง และเกิดความซ้ำซ้อนของข้อมูลที่มีลักษณะเดียวกัน การพัฒนาเป็นลักษณะต่างคนต่างเก็บ

3. มาตรฐานข้อมูลและความหมายของข้อมูลยังไม่เป็นเอกภาพ ข้อมูลชื่อเดียวกันมีความหมายแตกต่างกัน แล้วแต่ภารกิจของแต่ละกรม / สำนัก ภายในกระทรวงแรงงาน

4. ข้อจำกัดทางด้านกฎหมายของหน่วยงานเจ้าของข้อมูลส่งผลต่อการนำส่ง การเข้าถึงข้อมูล การเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การนำส่งข้อมูลและ/หรือการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้

5. ขาดการประชาสัมพันธ์งานด้าน ICT ควรมีการรณรงค์ถึงคุณประโยชน์งานด้าน ICT ที่เข้าใจง่ายและเป็นเรื่องที่ใกล้ตัว เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีความตื่นตัวและตระหนักรู้ถึงประโยชน์ รวมถึงการกระตุ้นให้เกิดความสนใจที่จะใช้บริการให้ความร่วมมือ เกิดการติดตามความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง

6. ปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น บุคลากรด้านสถิติ เศรษฐศาสตร์ บุคลากรด้านไอที ซึ่งปัจจุบันมีอยู่อย่างจำกัด นอกจากนี้ยังพบว่ากรอบอัตรากำลังบุคลากรด้าน ICT มีจำนวนไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และโอกาสการเติบโตในสายงานรวมถึงอัตราค่าตอบแทนไม่จูงใจ ทำให้เกิดปัญหา Turn Over สูง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาตามมาคือการถ่ายทอดงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ขาดผู้ดูแลอย่างต่อเนื่องหรือผู้ที่เข้ามาทดแทนไม่สามารถดูแลแทนได้

7. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้าน ICT มีขนาดเล็ก เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไม่มีฐานะเป็นหน่วยงานระดับกองหรือสำนักหรือศูนย์

8. การบริหารจัดการเกี่ยวกับงานด้านเอกสารของแต่ละหน่วยงาน ปัจจุบันยังไม่มีการบูรณาการในการจัดเก็บ สืบค้น เอกสารต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีการเก็บเอกสารซ้ำซ้อนทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ในการจัดเก็บหรือค้นหา รวมถึงการติดตามงานขั้นตอนถึงไหน อย่างไร ไม่มีระบบ e-Document ในการบริหารจัดการองค์กร

9. เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนใหญ่มีอายุการใช้งานนานหลายปี ซึ่งมีผลกระทบในการประมวลผลของระบบงาน และไม่สามารถรองรับการใช้งานซอฟแวร์ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. โปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้อยู่ในกระทรวงแรงงานพบว่ามีจำนวนน้อยมากที่มีลิขสิทธิ์เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานอยู่ และส่วนใหญ่มักจะเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปที่ติดตั้งมาพร้อมกับการจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นโปรแกรมที่ไม่มีลิขสิทธิ์ ดังนั้นจึงทำให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานในหลายด้าน อาทิเช่น การอัพเดทโปรแกรม (Version) ให้ทันสมัยทำไม่ได้ และโปรแกรมเหล่านี้ส่วนใหญ่ไม่ค่อยสมบูรณ์ทำให้ไม่สามารถใช้งานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

11. ปัญหาด้านระบบเครือข่าย และระบบรักษาความปลอดภัย

◈ ระบบเครือข่ายของกระทรวงแรงงานเป็นลักษณะแบบ Decentralized ภายในพื้นที่เดียวกันทำให้งบประมาณสนับสนุนมีไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ

◈ การเชื่อมโยงระบบเครือข่ายสู่อินเตอร์เน็ต Internet ของกระทรวงแรงงานมีเพียง 1 เส้นทาง ซึ่งไม่สามารถรองรับปัญหาในกรณีการเชื่อมโยงนั้นใช้งานไม่ได้เป็นเวลานาน ๆ

◈ ระบบสำรองข้อมูล Backup ซึ่งไม่สามารถรองรับปัญหาในกรณีที่ประสบวินาศภัย หรือภัยพิบัติทางธรรมชาติ

บทที่ 5

ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในช่วงปี 2550-2554 ได้ดำเนินการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งเชื่อมโยงและสอดประสานกับแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550 – 2554 โดยโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ล้วนแต่ดำเนินการตามหลักการแปลงแผนแม่บทฯ สู่การปฏิบัติโดยแต่ละกรม / สำนักงาน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงไปสู่แผนแม่บทฯ ดังนี้

5.1 วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่ดำเนินการในช่วงปี 2550 – 2554 สรุปได้ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5.1 สรุปวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงาน	วิสัยทัศน์
กระทรวงแรงงาน	แรงงานมีผลิตภาพสูง มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กำหนดทิศทางและบริหารยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิผล
กรมการจัดหางาน	เป็นองค์กรหลักที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการมีงานทำ คุ้มครองคนหางานและให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่ทันสมัย
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ส่งเสริมเครือข่าย จัดฝึกอบรม และทดสอบฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	แรงงานสมานฉันท์ มั่นคงและปลอดภัย
สำนักงานประกันสังคม	ก้าวสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ที่มุ่งสร้างหลักประกันสังคมของประเทศอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีธรรมาภิบาล

ที่มา : กระทรวงแรงงาน : แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 – 2554)
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน : แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 - 2557
กรมการจัดหางาน : แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2554 – 2557) กรมการจัดหางาน ฉบับปรับปรุงประจำปี 2554
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน : แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2552 – 2555) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน : แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2554 – 2557) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สำนักงานประกันสังคม : แผนกลยุทธ์สำนักงานประกันสังคม (พ.ศ. 2553 – 2557) สำนักงานประกันสังคม

5.2 พันธกิจ

จากวิสัยทัศน์ดังกล่าวแต่ละหน่วยงานได้นำมากำหนดเป็นพันธกิจ เพื่อนำไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ตารางที่ 5.2 สรุปพันธกิจของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงาน	พันธกิจ
กระทรวงแรงงาน	1. พัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรอบรู้ 2. จัดเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมและพอเพียงต่อความต้องการทางเศรษฐกิจทุกภาคส่วน 3. เสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี 4. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1. ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานแบบบูรณาการ 2. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงาน 3. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและการเตือนภัยด้านแรงงาน 4. ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน
กรมการจัดหางาน	1. พัฒนาระบบ และให้บริการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ 2. ส่งเสริม พัฒนา ให้บริการแนะแนวอาชีพและการประกอบอาชีพ 3. ส่งเสริม กำกับดูแล การจัดหางานและคุ้มครองคนงาน 4. พัฒนาระบบ สร้างเครือข่าย และผลิตข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน 5. จัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	1. ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล 2. ส่งเสริมและพัฒนาการฝึกอบรมและทดสอบฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 3. ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1. กำกับและพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล 2. กำกับดูแลการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย 3. ส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงานและมาตรฐานแรงงานไทย 4. พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรม
สำนักงานประกันสังคม	การบริหารการประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง

ที่มา : เช่นเดียวกับตารางที่ 5.1

5.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานกระทรวงแรงงานในช่วงปี 2550 – 2554 เป็นดังนี้

ตารางที่ 5.3 สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์
กระทรวงแรงงาน	1. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ 2. การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน 3. การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน 4. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 5. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน 6. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ 7. การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	1. พัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงาน 2. ส่งเสริมการขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ 3. ส่งเสริมและพัฒนากลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในพื้นที่
กรมการจัดหางาน	1. การพัฒนาระบบบริหารจัดการส่งเสริมการมีงานทำ และตอบสนองความต้องการแรงงาน 2. การคุ้มครอง ดูแลสิทธิประโยชน์ของคนหางานให้มีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี 3. การพัฒนาระบบและผลิตข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ 4. การจัดระบบการทำงานของแรงงานต่างด้าว 5. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ 6. การตอบสนองต่อวิกฤตการณ์ที่มีผลกระทบต่อภาวการณ์มีงานทำ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	1. การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต 2. การพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อการพัฒนาและการขยายตัวของภาคเศรษฐกิจ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1. เสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงาน 2. พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน 3. เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน 4. พัฒนาการบริหารจัดการของกรม
สำนักงานประกันสังคม	1. การพัฒนาการให้บริการ ที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึง และเป็นธรรม (เกื้อกูล ยอมรับ) 2. การพัฒนาสิทธิประโยชน์ควบคู่กับการสร้างเสถียรภาพกองทุนอย่างสมดุลเหมาะสมและเป็นธรรม (มั่นคง เป็นธรรม) 3. การพัฒนาสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ด้วยการบริหารอย่างมืออาชีพ (ก้าวไกล เป็นสุข)

ที่มา : เช่นเดียวกับตารางที่ 5.1

จากประเด็นยุทธศาสตร์ของแต่ละหน่วยงานข้างต้น เมื่อนำไปวิเคราะห์ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550 – 2554 แผนปฏิบัติราชการ 4 ปีกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของกรม/สำนักงานในสังกัดกระทรวง จะพบว่าทุกกรม/สำนักงาน มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดรับกับประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550 – 2554 ซึ่งเป็นผลจากการที่กระทรวงแรงงานต้องประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปจัดทำคำของบประมาณประจำปีต่อไป

5.4 ผลการดำเนินงาน

สำหรับผลการดำเนินงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในปีงบประมาณ 2553 จะนำเสนอใน 2 ประเด็น คือ

5.4.1 ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

5.4.2 ผลการดำเนินงานภายใต้ผลผลิตตามเอกสารงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

ปรากฏรายละเอียดดังนี้

5.4.1 ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

กระทรวงแรงงานได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดในหลายระดับทั้งตัวชี้วัดในระดับประเทศ ตัวชี้วัดระดับกระทรวง และตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2552 – 2554) เป้าหมายการให้บริการกระทรวงตามเอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 คำรับรองการปฏิบัติราชการระดับกระทรวงและกลุ่มภารกิจ และแผนการตรวจราชการและแผนบูรณาการและนิเทศงานกรณีปกติ กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานด้านแรงงานตามตัวชี้วัดต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2553 สรุปได้ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 5.4 ตารางแสดงผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ประเภทตัวชี้วัด*
1	จำนวนเด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูในศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยฯ	1,300 คน	1,434 คน	1
2	จำนวนความร่วมมือกับนานาประเทศด้านแรงงาน	ไม่ต่ำกว่า 5 เรื่อง	5 เรื่อง	1
3	จำนวนผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบสำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ	9,400,000 คน	9,520,185 คน	1
4	แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 95.71	1
5	ร้อยละของสถานประกอบกิจการปฏิบัติได้สอดคล้องตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 72	ร้อยละ 90.06	1
6	ร้อยละของผู้มารับบริการแนะแนวอาชีพนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ 70	ร้อยละ 91.92	1
7	ร้อยละแรงงานสตรีและเด็กในและนอกระบบที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 95.97	1
8	ร้อยละของการนัดหยุดงาน / ปิดงานไม่เกินร้อยละ 10 ของข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น	ไม่เกินร้อยละ 10	ร้อยละ 1.41	1
9	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 88.83	1
10	จำนวนผู้มาใช้บริการจัดหางานมีงานทำ	2,362,840 คน	1,300,098 คน	1
11	ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐาน		ร้อยละ 86.15	1
12	ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือและศักยภาพในสาขาบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ		ร้อยละ 94.64	1
13	ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือและศักยภาพในสาขาธุรกิจบริการท่องเที่ยวและบริการ		ร้อยละ 93.53	1
14	ร้อยละของข้อเรียกร้องที่ยุติโดยระบบทวิภาคี		ร้อยละ 80.2	1

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ประเภทตัวชี้วัด*
15	ร้อยละของสถานประกอบกิจการเป้าหมายที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์		ร้อยละ 85.0	1
16	ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียนของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมที่ได้รับการตอบสนอง (respond) ภายใน 3 วันทำการ		ร้อยละ 65.17	1
17	จำนวนการจ่ายสิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม		41,223.32 ล้านบาท	1
18	จำนวนแรงงานเด็กที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต		4,738 คน	1
19	จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมให้ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลควบคู่กับการประกอบกิจการ		50 แห่ง 220 คน	1
20	ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือศักยภาพในการประกอบอาชีพหรือมีรายได้		ร้อยละ 96.31	1
21	ร้อยละของแรงงานที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคม	ร้อยละ 24.99	ร้อยละ 24.36	1,2
22	แรงงานไทยที่ร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์	ไม่เกินร้อยละ 3	ร้อยละ 3.85	1,3
23	อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานต่อ 1,000 ราย	5.46	4.17	1,4
24	-จำนวนสถานประกอบกิจการส่งออกในระบบการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย -จำนวนสถานประกอบกิจการเป้าหมายที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย(มรท.8001-2546)ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย	772 แห่ง	832 แห่ง	1,4
25	ร้อยละของผู้มาใช้บริการพัฒนาฝีมือเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 96.33	2
26	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีศักยภาพได้มาตรฐาน	ร้อยละ 60	ร้อยละ 45.22	2

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ประเภทตัวชี้วัด*
27	ร้อยละของการให้บริการและการขยายเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 10	(ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน)	2
28	ร้อยละของแรงงานที่มารับบริการมีงานทำ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 45.37	2
29	จำนวนผู้ที่ได้รับการแนะแนวอาชีพ	1,275,740 คน	1,431,692 คน	2
30	ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการอบรมและสามารถประกอบอาชีพได้	ร้อยละ 60	ไม่ได้จัดเก็บข้อมูล	2
31	มีเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานในตำบล/หมู่บ้าน	850 แห่ง	856 แห่ง	2
32	ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	2
33	ร้อยละของผู้รับการส่งเสริมอาชีพหรือประกอบอาชีพ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 97.57	2
34	ร้อยละของผู้ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของนายจ้างได้ทำงาน	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50.57	2
35	จำนวนของผู้รับบริการพัฒนาฝีมือและศักยภาพระดับมาตรฐาน	3,143,500 คน	ร้อยละ 122.39 (4,055,817 คน)	2
36	ร้อยละของแรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายแรงงาน	ร้อยละ 82	ร้อยละ 94.75	2
37	จำนวนสถานประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่ได้รับการส่งเสริมสวัสดิการ	10,000 แห่ง	15,562 แห่ง	2
38	จำนวนงานวิจัยที่ได้ดำเนินการ	2 เรื่อง	2 เรื่อง	2
39	จำนวนสถานประกอบการหรือรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน	16,000 แห่ง	11,792 แห่ง	2
40	จำนวนเครือข่ายด้านแรงงาน		17,024 คน (เฉพาะอาสาสมัครแรงงาน)	2
41	ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546)	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4.3	ร้อยละ 5.53	2

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ประเภทตัวชี้วัด*
42	ระบบการบูรณาการและระบบสารสนเทศได้รับการพัฒนาจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์	5 เรื่อง	4 เรื่อง	2
43	จำนวนกิจกรรมภายใต้ความร่วมมือที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานอื่น	6 เรื่อง	-	2
44	จำนวนเครือข่ายที่ให้ความร่วมมือกับกระทรวง	8 เครือข่าย	-	2
45	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ประสบความเดือดร้อนของผู้ได้รับการช่วยเหลือ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 88.83	2
46	ร้อยละของผู้ประสบความเดือดร้อนจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจได้รับการช่วยเหลือ	ร้อยละ 80	ไม่ได้จัดเก็บข้อมูล	2
47	จำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงาน	413,600 คน	1,265,413 คน	2,3
48	ผู้สูงอายุและคนพิการที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำได้ทำงาน	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30	ร้อยละ 46.98	2,3
49	จำนวนแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการที่มีแนวโน้มจะถูกเลิกจ้าง แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง/ว่างงาน และนักศึกษาจบใหม่ที่เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะความสามารถในการทำงาน	89,600 คน	123,107 คน	3
50	แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง/ว่างงาน และนักศึกษาจบใหม่ที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือมีศักยภาพในการทำงานและการประกอบอาชีพ	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	ร้อยละ 89.65	3
51	จำนวนแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจได้รับเงินสงเคราะห์กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	ไม่ต่ำกว่า 2,000 คน	2,627 คน	3
52	ประชาชนผู้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำทั่วประเทศได้ทำงานในปีงบประมาณ 2553	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	ร้อยละ 91.23	3
53	ผู้ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของนายจ้างได้ทำงาน	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50	ร้อยละ 50.57	3
54	ประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการมีทางเลือกในการประกอบอาชีพหรือมีรายได้	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	ร้อยละ 80.36	3

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ประเภทตัวชี้วัด*
55	แรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือมีศักยภาพได้มาตรฐาน	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	ร้อยละ 80.36	3
56	จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม	9,250,000 คน	9,520,185 คน	3
57	แรงงานทั้งในและนอกระบบมีความมั่นคงและปลอดภัย	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90	ร้อยละ 98.65	3
58	สถานประกอบกิจการมีการจัดสวัสดิการด้านแรงงาน	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90	ร้อยละ 95.25	3
59	แรงงานนอกระบบมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครอง	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 87.37	3
60	สถานประกอบกิจการได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4.3	ร้อยละ 5.5	3
61	ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการจัดหาและหรือพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมที่สำคัญ		ร้อยละ 4.95	4
62	ร้อยละของจำนวนผู้ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่กลับเข้าสู่ระบบแรงงาน	ร้อยละ 48.37	ร้อยละ 72.49	4
63	ร้อยละเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของผู้ประกันตนต่อการให้บริการในภาพรวมของสถานพยาบาลโครงการประกันสังคม	ร้อยละ 72.4	ร้อยละ 75.80	4
64	อันดับความน่าสนใจในการลงทุนจากปัจจัยด้านการจ้างงานของธนาคารโลก (Doing Business 2011)	อันดับ 48 – 56	กพร.มีมติให้ยกเลิก	4
65	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนงานรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบ ASEAN Economic Community (AEC) ในปี 2015	ระดับ 3 จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นร่างแผนงานฯ	ระดับ 5 นำเสนอแผนฯ ต่อ รมว.รง.พิจารณาให้ความเห็นชอบ	4
66	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการต้นกล้าอาชีพ	ร้อยละ 95.54	ร้อยละ 90.51	4

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ประเภทตัวชี้วัด*
67	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการต้นกล้าอาชีพสามารถมีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระได้	ร้อยละ 70	ร้อยละ 83.21	4
68	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์บริการร่วมหรือเคาน์เตอร์บริการประชาชน	ระดับ 3	ระดับ 5	4
69	ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมและสามารถประกอบอาชีพได้ภายใน 3 เดือน	ร้อยละ 78.92	ร้อยละ 89.27	4
70	ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมและมีงานทำภายใน 3 เดือน	ร้อยละ 81.21	ร้อยละ 82.41	4
71	ร้อยละของค่าเฉลี่ยในการจัดหาและ / หรือพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละจังหวัด	ร้อยละ 58.82	ร้อยละ 65.64	4
72	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรที่คนต่างด้าวระดับฝีมือและระดับบริหารถ่ายทอดให้กับพนักงานคนไทย	ระดับ 3 สปก. ตอบรับให้ความร่วมมือพัฒนา/ปรับ-ปรุงหลักสูตรอย่างน้อย 3 แห่ง	ระดับ 5 หลักสูตรที่พัฒนาและปรับปรุง จำนวน 3 หลักสูตรได้รับอนุมัติให้ใช้เป็นหลักสูตรมาตรฐานฯ	4
73	ร้อยละที่ลดลงของจำนวนแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง	มากกว่าร้อยละ 10	ร้อยละ 91.28	4
74	ร้อยละของลูกจ้างที่ยื่นคำร้องจากการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาที่อุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงาน	ร้อยละ 1.5	ร้อยละ 0.64	4
75	อัตราการเพิ่มของสถานประกอบกิจการที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม	1.3	1.47	4
76	ร้อยละของจำนวนข้อเสนอแนะจากการตรวจราชการที่ได้รับการตอบสนอง	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	5

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ประเภทตัวชี้วัด*
77	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของรัฐบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553	ระดับ 3	ระดับ 5	5

ที่มา : กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ * ประเภทตัวชี้วัด หมายถึง

1. หมายถึง ตัวชี้วัดตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ
2. หมายถึง ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2552 – 2554)
3. หมายถึง ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวงตามเอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553
4. หมายถึง ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับกระทรวงและกลุ่มภารกิจ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553
5. หมายถึง ตัวชี้วัดตามแผนการตรวจราชการและแผนบูรณาการและนิเทศงานกรณีปกติ กระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

5.4.2 ผลการดำเนินงานภายใต้ผลผลิตตามเอกสารงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำแนกตามส่วนราชการ

(1) ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ พ.ศ. 2553	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง	แผน	ผล	ผลผลิต	ตัวชี้วัดผลผลิต	แผน	ผล
การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	ประชากรทุกกลุ่ม/ช่วงวัยมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ มีงานทำ มีทักษะฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	**เชิงคุณภาพ** 1.แรงงานไทยที่ร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์	ไม่เกินร้อยละ 3	ร้อยละ 3.85	(1) แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์	**เชิงปริมาณ** จำนวนแรงงานไทยในต่างประเทศที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์	ไม่ต่ำกว่า 450,000 คน	565,498 คน
						เชิงคุณภาพ แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการช่วยเหลือเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	ร้อยละ 86.49
		2.ประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ หรือมีรายได้	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	ร้อยละ 80.36	(2) ประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงาน	**เชิงปริมาณ** จำนวนประชาชนวัยแรงงานในพื้นที่/ชุมชนได้รับบริการด้านแรงงาน	110,000 คน	216,336 คน
						เชิงคุณภาพ ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการด้านแรงงาน	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 88.83
					(3) การพัฒนาข้อเสนอ แผนยุทธศาสตร์และระบบ	**เชิงปริมาณ** จำนวนข้อเสนอแผน และยุทธศาสตร์	25 เรื่อง	21 เรื่อง

ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ พ.ศ. 2553	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง	แผน	ผล	ผลผลิต	ตัวชี้วัดผลผลิต	แผน	ผล
					การบริหารแรงงาน	และระบบการบริหารแรงงาน		
						เชิงคุณภาพ ความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 100
	แรงงานทั้งในและนอกระบบมีหลักประกันความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงานเพิ่มขึ้น	**เชิงคุณภาพ** แรงงานนอกระบบมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครอง	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 87.37	(4) มาตรการแนวทางเพื่อส่งเสริม และคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ และคนพิการ	**เชิงปริมาณ** จำนวนการศึกษาเพื่อการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มผู้สูงอายุและคนพิการ	2 เรื่อง	1 เรื่อง (อีก 1 เรื่องมีผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ 90.91)
						เชิงคุณภาพ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานนำมาตรการ/แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมพัฒนา และ	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 87.50

ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ พ.ศ. 2553	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง	แผน	ผล	ผลผลิต	ตัวชี้วัดผลผลิต	แผน	ผล
						คุ้มครองแรงงานนอกระบบไปใช้		

(2) ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ พ.ศ. 2553	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง	แผน	ผล	ผลผลิต	ตัวชี้วัดผลผลิต	แผน	ผล
การสร้างความเชื่อมั่นและการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ	ประชาชนและแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีโอกาสทำงานมีอาชีพและรายได้บรรเทาความเดือดร้อน	**เชิงคุณภาพ** ประชาชนผู้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำทั่วประเทศได้ทำงานภายในปีงบประมาณ 2553	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	ร้อยละ 91.23	(1) ประชาชนและแรงงานผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงาน ผู้จบการศึกษาใหม่ ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	**เชิงปริมาณ** จำนวนประชาชนผู้มารับบริการได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ	1,954,800 คน	2,587,737 คน
						เชิงคุณภาพ 1.ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจ 2.ประชาชนผู้รับบริการแนะแนวอาชีพนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	ร้อยละ 85.45 ร้อยละ 91.92
การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	ประชากรทุกกลุ่ม/ช่วงวัยมีทางเลือกในการประกอบ	**เชิงคุณภาพ** 1. ผู้ประสงค์ไปทำงาน	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50	ร้อยละ 50.57	(2) ประชาชนผู้มาขอรับบริการได้รับ	**เชิงปริมาณ** 1. จำนวนผู้สูงอายุ	4,702 คน	6,298 คน

ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ พ.ศ. 2553	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง	แผน	ผล	ผลผลิต	ตัวชี้วัดผลผลิต	แผน	ผล
	อาชีพมีงานทำ มีทักษะฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	ต่างประเทศที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของนายจ้างได้ทำงาน 2. ผู้สูงอายุและคนพิการที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำได้ทำงาน	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30	ร้อยละ 46.98	การส่งเสริมการมีงานทำ	คนพิการ ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ 2. จำนวนผู้ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ 3. จำนวนคนหางานได้รับการคุ้มครอง	140,000 คน 1,000,000 คน	144,148 คน 1,102,982 คน
						เชิงคุณภาพ 1. ผู้สูงอายุและคนพิการที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำมีความพึงพอใจ 2. ผู้ประสงค์ไปทำงานต่างประเทศที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำมีความพึงพอใจ 3. คนหางานที่ร้องทุกข์ได้รับการช่วยเหลือ	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65	ร้อยละ 87.38 ร้อยละ 86 ร้อยละ 94.91

ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ พ.ศ. 2553	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง	แผน	ผล	ผลผลิต	ตัวชี้วัดผลผลิต	แผน	ผล
	แรงงานต่างด้าวได้รับการจัดระบบการทำงาน	**เชิงปริมาณ** จำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงาน	ไม่น้อยกว่า 413,600 คน	1,256,413 คน	(2) คนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงาน	**เชิงปริมาณ** จำนวนคนต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงาน	413,000 คน	1,265,413 คน
						เชิงคุณภาพ ความพึงพอใจของนายจ้างต่อการให้บริการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	ร้อยละ 74.86

(3) ผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ พ.ศ. 2553	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง	แผน	ผล	ผลผลิต	ตัวชี้วัดผลผลิต	แผน	ผล
การสร้างความเชื่อมั่นและการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ	สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการที่มีแนวโน้มเลิกจ้าง มีการฝึกอบรมเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง/ว่างงาน และนักศึกษาจบใหม่	**เชิงปริมาณ** จำนวนแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการที่มีแนวโน้มจะถูกเลิกจ้าง แรงงานที่เลิกจ้าง/ว่างงานและนักศึกษาจบใหม่ที่เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่ม	89,600 คน	123,107 คน	(1) ผลผลิตแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง/ว่างงาน แรงงานใหม่และผู้สนใจฝึกฝีมือได้รับการพัฒนาทักษะส่งเสริม	**เชิงปริมาณ** จำนวนแรงงานตามกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ ศักยภาพ	89,600 คน	123,107 คน

ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ พ.ศ. 2553	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง	แผน	ผล	ผลผลิต	ตัวชี้วัดผลผลิต	แผน	ผล
	ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะเพื่อการมีงานทำ	ทักษะความสามารถในการทำงาน			การประกอบอาชีพ			
		เชิงคุณภาพ ร้อยละของแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง/ว่างงานและนักศึกษาจบใหม่ที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือมีศักยภาพในการทำงานและการประกอบอาชีพ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 89.65		**เชิงคุณภาพ** แรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือมีศักยภาพในการทำงาน/การประกอบอาชีพ	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	ร้อยละ 89.65
การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	ประชากรทุกกลุ่ม/ช่วงวัยมีทางเลือกในการประกอบอาชีพมีงานทำ มีทักษะฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	**เชิงคุณภาพ** แรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือมีศักยภาพได้มาตรฐาน	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	ร้อยละ 98.22	(2) แรงงานในระบบการจ้างงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือที่มีมาตรฐาน	**เชิงปริมาณ** จำนวนแรงงานตามกลุ่มเป้าหมายได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือ	2,636,620 คน	4,055,817 คน
						เชิงคุณภาพ แรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือมีศักยภาพได้มาตรฐาน	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	ร้อยละ 99.54

(4) ผลการปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ พ.ศ. 2553	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง	แผน	ผล	ผลผลิต	ตัวชี้วัดผลผลิต	แผน	ผล
การสร้างความเชื่อมั่นและการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ	ประชาชนและแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีโอกาสทำงาน มีอาชีพและรายได้บรรเทาความเดือดร้อน	**เชิงปริมาณ** จำนวนแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจได้รับเงินสงเคราะห์กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	ไม่ต่ำกว่า 2,000 คน	2,627 คน				
การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	แรงงานทั้งในและนอกระบบมีหลักประกันความมั่นคง และสวัสดิการในการทำงานเพิ่มขึ้น	**เชิงคุณภาพ** 1. แรงงานทั้งในและนอกระบบมีความมั่นคงและปลอดภัย	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90	ร้อยละ 98.65	(1) แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์และความปลอดภัยในการทำงาน	**เชิงปริมาณ** แรงงานได้รับการคุ้มครองให้ได้รับสิทธิประโยชน์และความปลอดภัยในการทำงาน	ไม่ต่ำกว่า 2,250,000 คน	3,590,227 คน
		2. สถานประกอบกิจการมีการจัดสวัสดิการด้านแรงงาน	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90	ร้อยละ 95.25		**เชิงคุณภาพ** 1. สถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจและปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 82	ร้อยละ 97.06
						2. อัตราการประสบอันตรายจาก	ไม่เกิน 6.94	2.71

ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ พ.ศ. 2553	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง	แผน	ผล	ผลผลิต	ตัวชี้วัดผลผลิต	แผน	ผล
						การทำงานต่อพันราย		
การบริหารจัดการเศรษฐกิจให้ขยายตัวได้อย่างมีเสถียรภาพ	สถานประกอบกิจการมีความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงาน	**เชิงคุณภาพ** สถานประกอบกิจการได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4.3	ร้อยละ 5.5	(2) สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้จัดทำมาตรฐานแรงงานไทย	**เชิงปริมาณ** สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้จัดทำมาตรฐานแรงงานไทย	ไม่ต่ำกว่า 130 แห่ง	130 แห่ง
						เชิงคุณภาพ สถานประกอบกิจการที่ตรวจประเมินและได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75	ร้อยละ 82.31

(5) ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ พ.ศ. 2553	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง	แผน	ผล	ผลผลิต	ตัวชี้วัดผลผลิต	แผน	ผล
การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	แรงงานทั้งในและนอกระบบมีหลักประกันความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงานเพิ่มขึ้น	**เชิงปริมาณ** จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม	9,250,000 คน	9,520,185 คน	(1) ลูกจ้างผู้ประกันตนได้รับความคุ้มครองจากการประกันสังคม	**เชิงปริมาณ** 1. จำนวนลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนกองทุนเงินทดแทน	7,950,000 คน	8,054,720 คน

ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ พ.ศ. 2553	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง	แผน	ผล	ผลผลิต	ตัวชี้วัดผลผลิต	แผน	ผล
						2. จำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคม	9,250,000 คน	9,520,185 คน
						เชิงคุณภาพ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการจากสำนักงานประกันสังคม	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	-
					(2) แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองจากการประกันสังคม	**เชิงปริมาณ** ผลการศึกษาการสร้างเครือข่ายขยายผลการประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ	1 เรื่อง	-

ที่มา : กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทที่ 6

การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal & External) เป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ การที่ได้ทราบว่าสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กรเป็นอย่างไร ปัจจัยใดที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน ปัจจัยใดเป็นโอกาส หรืออุปสรรค จะช่วยให้การกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำจุดแข็ง (Strength) ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และหาวิธีการในการลดจุดอ่อน (Weakness) ให้น้อยลง ทั้งนี้การประเมินอย่างรอบด้านทำให้ได้ทราบโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats) ที่องค์กรเผชิญอยู่ อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ดังนั้น ในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน เพื่อการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ครั้งนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วย SWOT ANALYSIS เพื่อกำหนดจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threats) สำหรับปัจจัยที่เป็นปัจจัยภายนอกจะใช้การวิเคราะห์ตามหลัก PEST ได้แก่ การพิจารณาปัจจัยภายนอกในประเด็นต่อไปนี้

P	(Political)	ได้แก่	ปัจจัยด้านการเมือง
E	(Economic)	ได้แก่	ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
S	(Social)	ได้แก่	ปัจจัยด้านสังคม
T	(Technology)	ได้แก่	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

ส่วนปัจจัยภายในจะครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในของภาคแรงงานไทยและปัจจัยภายในของกระทรวงแรงงาน ทำการศึกษาตามหลัก 7s Mckinsey ประกอบด้วย

S	(Shared Values)	ได้แก่	ปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร
S	(Structure)	ได้แก่	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
S	(System)	ได้แก่	ปัจจัยด้านระบบงาน
S	(Strategy)	ได้แก่	ปัจจัยด้านกลยุทธ์องค์กร
S	(Style)	ได้แก่	ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงาน
S	(Staff)	ได้แก่	ปัจจัยด้านบุคลากร
S	(Skills)	ได้แก่	ปัจจัยด้านขีดความสามารถองค์กร

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 – 2559) ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ตามหลักการ PEST และ 7s Mckinsey ที่กล่าวมาแล้ว โดยข้อมูลที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ได้ศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิต่าง ๆ ดังนี้

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10
2. (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11
3. นโยบายรัฐบาล

4. นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

5. การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ปลัดกระทรวงแรงงาน รองปลัดกระทรวงแรงงาน อธิบดีทุกกรม เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม และผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน โดยดำเนินการสัมภาษณ์ในช่วงวันที่ 27 ธันวาคม 2553 – วันที่ 5 มกราคม 2554 ซึ่งผลการสัมภาษณ์มีประเด็นที่ผู้บริหารเห็นสอดคล้องกัน คือ

1) กระทรวงแรงงานต้องพัฒนาสู่การเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ โดย

* ต้องมีบทบาทมากขึ้นในการวางแผนนโยบายระดับชาติ
* มีบทบาทในที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเศรษฐกิจ
* บทบาทในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
* ต้องเข้าเป็นพันธมิตรและเครือข่ายกับสำนักงานเศรษฐกิจกระทรวงอื่น ๆ
* ต้องเพิ่มบทบาทกระทรวงที่สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
* การเพิ่มผลิตภาพที่นำไปสู่ความสามารถในการแข่งขัน
* บทบาทของการจัดการปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน

2) กระทรวงแรงงานต้องทำงานเชิงรุกมากขึ้น

3) ต้องเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

4) ภารกิจที่สำคัญของทุกกรมคือการส่งมอบประโยชน์ให้กับทุกฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง/สถานประกอบการ และลูกจ้าง/ผู้ใช้แรงงาน ทั้งในและนอกระบบ

6. สถานการณ์ด้านแรงงาน โดยเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิต่าง ๆ และประมวลผล เช่น โครงสร้างกำลังแรงงาน การว่างงาน การขาดแคลนแรงงาน การจ้างงาน สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุ ฯลฯ เป็นต้น

7. รายงานผลการศึกษา งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วง 3 – 5 ปีที่ผ่านมา

8. การเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน โดยการส่ง “แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2550 – 2554)” ให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรเอกชน นายจ้าง ลูกจ้าง อาสาสมัครแรงงาน และภาคประชาชน โดยดำเนินการในช่วงเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2553 ส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 550 ฉบับ และได้รับกลับคืนจำนวน 418 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.0 ผลสำรวจพบว่ามีข้อเสนอแนะให้กระทรวงแรงงานดำเนินการเร่งด่วน 7 อันดับแรก คือ

1) แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานตั้งแต่แรงงานไร้ฝีมือจนถึงแรงงานมีฝีมือในภาคอุตสาหกรรม และควรให้มีการวางแผนกำลังคนด้านปริมาณ อุปสงค์ อุปทานให้สอดคล้องกัน

2) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และกำลังแรงงานให้เพียงพอทั้งปริมาณและคุณภาพโดยเฉพาะทักษะฝีมือ ภาษา ไอที จริยธรรมและจรรยาวิชาชีพ

3) การแก้ไขปัญหาและการจัดระบบบริหารแรงงานต่างด้าว

4) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

5) การแก้ไขปัญหาการว่างงาน โดยรวมถึงการว่างงานของผู้ที่ไม่ใช่ผู้ใช้แรงงานและบัณฑิตว่างงาน

6) การส่งเสริมให้แรงงานทั้งในและนอกระบบมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งด้านสวัสดิการที่จำเป็นและด้านการประกันสังคม

7) การบริหารจัดการภายในด้วยการปรับโครงสร้างองค์กรในกระทรวงแรงงาน รวมถึงบริหารบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

ซึ่งรายละเอียดผลการสำรวจปรากฏในภาคผนวก

9. ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในปี 2553 ซึ่งรายละเอียดปรากฏในบทที่ 5

10. ข้อมูลที่ได้จากการสัมมนาและเสวนาทางวิชาการด้านแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดการสัมมนาและเสวนาทางวิชาการเพื่อรวบรวมข้อมูลเป็นส่วนหนึ่งในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยการจัดเสวนา “อนาคตสถานการณ์แรงงานไทย....ในมุมมอง 3 มิติ” ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2553 โดยมีนายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน และผู้เข้าร่วมเสวนาประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและภูมิภาค หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรนายจ้าง/ลูกจ้าง ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประมาณ 165 คน วิทยากรในการเสวนาประกอบด้วย รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ จากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ดร.ธนิต โสรัตน์ รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย อาจารย์ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา นักวิชาการอิสระด้านสิทธิการรวมตัวของผู้ใช้แรงงาน และ ผศ.ดร.วิชัย โถสุวรรณจินดา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นผู้ดำเนินการเสวนา ผลการเสวนาได้ประมวลและสรุปได้ ดังนี้

สถานการณ์แรงงานปัจจุบัน

1. โครงสร้างกำลังแรงงานพบว่า มีระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า 6 ล้านคน มัธยมศึกษาตอนปลาย 3.83 ล้านคน ปวช. 1.3 ล้านคน ปวส. 1.7 ล้านคน ปริญญาตรี 3.7 ล้านคน สิ่งที่พบคือ ความผิดปกติของกำลังคนบางส่วนเกิดขึ้นจากข้อจำกัดด้านอุปสงค์ เพราะโครงสร้างด้านความต้องการ (Demand) มาจากการใช้คนประกอบไม่ใช่คนที่มีความรู้ด้านช่างมาก ที่ผ่านมาเน้นการพัฒนาประเทศให้ GDP สูง รัฐจึงมีนโยบายส่งเสริม BOI ทุกทิศทางแม้กำลังคนไม่พอ การถ่ายทอดเทคโนโลยีแทบจะไม่เกิดในระยะ 20 - 30 ปีที่ผ่านมา โดยจะเน้น Labour Intensive ไม่มีทิศทางการพัฒนาคนด้านช่างที่ชัดเจน

2. ตลาดแรงงานเชิงปริมาณภาพรวมในปัจจุบันมีลักษณะดังนี้

1) การจ้างงานยังคงพึ่งพาแรงงานระดับล่างเป็นสัดส่วนที่สูงมาก ขณะที่กลุ่มแรงงานที่จบปริญญาตรีมีสัดส่วนการว่างงานสูงกว่าแรงงานในระดับการศึกษาอื่น ๆ

2) ด้านการผลิตกำลังคน มีผู้จบ ม.ปลายเฉลี่ยเกือบปีละ 3 แสนคน ขณะที่มีผู้จบอาชีวศึกษาเฉลี่ยเกือบปีละ 4 แสนคน แต่พบว่าทั้ง 2 กลุ่มมีสัดส่วนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยมากเนื่องจากต้องการเรียนต่อในระดับปริญญาตรีและคาดหวังว่าจะได้งานที่เงินเดือนสูงขึ้น

3) ตลาดแรงงานในระดับมัธยมหรือต่ำกว่า มีอุปสงค์เกินกว่าอุปทานราวปีละ 3 - 4 แสนคนทำให้การขาดแคลนแรงงานระดับล่างอยู่ในขั้นวิกฤติ แต่ที่ผ่านมาสถานประกอบการยังดำเนินการและแข่งขันอยู่ได้ เพราะใช้กลุ่มนักเรียน drop out และแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน

4) ตลาด ปวช. เป็นตลาดที่ยังเล็กมาก มีอุปทานมากกว่าอุปสงค์เฉลี่ยประมาณปีละ 2 - 3 หมื่นคน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องจากแรงงาน ปวช. ส่วนใหญ่ขาดวัยวุฒิและคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน ดังนั้น การเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานระดับนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็น

5) ตลาด ปวส. เป็นตลาดที่ใหญ่กว่าตลาด ปวช. และแนวโน้มความต้องการ ปวส. มีมากกว่า ปวช. โดยในช่วงแรกอุปทานจะมากกว่าอุปสงค์เล็กน้อย แต่ในระยะยาวอุปสงค์จะปรับตัวเพิ่มสูงขึ้นจนมากกว่าอุปทาน ซึ่งการขยายอุปทาน ปวช. จะช่วยแก้ปัญหานี้ได้ในระยะยาว

6) ตลาดแรงงานปริญญาตรีจัดอยู่ในขั้นวิกฤติ ถ้ายังไม่แก้ไขจะมีอุปทานมากกว่าอุปสงค์อีกนาน อย่างน้อยจะมีผู้ที่จบปริญญาตรีว่างงานประมาณร้อยละ 30 ของผู้ที่จบทุกปีและจะสะสมจนว่างงานนับแสนคน ซึ่งเป็นการสูญเปล่าทางสังคมมหาศาล

3. การเปิดเสรีแรงงานภายใต้ AEC ภาคการส่งออกของไทยต้องเผชิญกับการแข่งขันด้านราคาที่สูง ตลาดภายในจะเผชิญกับสินค้าราคาถูกภายใต้ข้อตกลง FTA จะส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตโดยการเข้ามารุกตลาดและแย่งตลาดสินค้าจากต่างประเทศที่มีต้นทุนโลจิสติกส์ที่ต่ำกว่า ภาคการเกษตรมีการเคลื่อนย้ายสินค้าที่รวดเร็วขึ้นจากแหล่งต้นทุนที่ต่ำกว่า และภาคบริการในการเข้ามาดำเนินธุรกิจของผู้ให้บริการจากต่างประเทศที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่า และการเคลื่อนย้ายแรงงานทักษะเสรีจะทำให้รูปแบบการจ้างงานเปลี่ยนไป ตลาดจะมีการค้าเสรีมากในภูมิภาคแม้จะกำหนดเพียง 7 สาขาอาชีพในกลุ่มทักษะฝีมือหากไม่มีการเตรียมตัวจะเกิดสมองไหล

4. ปัญหาของภาคอุตสาหกรรมไทยที่สำคัญมี 2 ประการ คือ มีการคาดการณ์การขาดแคลนแรงงานประมาณ 2.5 - 3 ล้านคน ในขณะที่อุตสาหกรรมไทยยังต้องใช้ Labour Intensive และอุตสาหกรรมไทยกำลังไปสู่อุตสาหกรรม Innovative & Creative Economy แต่ไทยเป็นประเทศนำเข้าเทคโนโลยีไม่มี Innovation เป็นของตนเอง

5. กระแสปฏิรูปประเทศซึ่งเป็นสาเหตุจากการเมือง ความเหลื่อมล้ำทางสังคมในเรื่องแรงงานรายได้ต่ำ นายจ้างกับลูกจ้าง ช่องว่างระหว่างความรวยความจนของคน กระทรวงแรงงานต้องวางแผนโดยคำนึงถึงการปฏิรูปจะได้มีทิศทางที่ถูกต้อง เช่น การลดอำนาจรัฐเพิ่มอำนาจประชาชนเป็นโจทย์ต้องนำมาคิด

6. วิกฤติเศรษฐกิจต้มยำกุ้ง และแฮมเบอร์เกอร์ ความเสี่ยงจากการพึ่งการส่งออก ต้องลดการพึ่งการส่งออกและหันมาพึ่งตลาดภายในมากขึ้น

7. แนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ โครงสร้างอำนาจทางการเมือง กรอบการพัฒนาประเทศไม่เปลี่ยนยังคงเป็นเสรีนิยมอยู่ ความเข้มแข็งของภาคประชาชนกดดันให้รัฐต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมมากขึ้น

8. ข้อค้นพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มจังหวัดจากการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมของ TDRI คือ

1) ระดับการพัฒนาสาขาเศรษฐกิจของแต่ละกลุ่มจังหวัดแตกต่างกันทำให้ระดับความต้องการผลผลิต และตลาดแรงงานของแต่ละกลุ่มจังหวัดมีความต้องการแตกต่างกันไปตามประเภท

และสาขาทางเศรษฐกิจที่เน้นชนิดไม่เหมือนกัน ฉะนั้นการพัฒนาคนของกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ต้องมีความแตกต่างกัน

2) การแก้ปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของผู้ประกอบการฝ่ายการผลิตและพัฒนากำลังคนแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มจังหวัด

3) คุณภาพ (มาตรฐาน) การผลิตและพัฒนากำลังคนยังแตกต่างกันมากระหว่างส่วนกลางและภูมิภาค และชนบทกับในเมืองของแต่ละภูมิภาค

4) ปริมาณและคุณภาพครู/อาจารย์แตกต่างกันมาก ทั้งจำนวนครู (สัดส่วนครูต่อนักเรียน) และคุณวุฒิของครูที่ตรงกับสาขาที่ทำการเรียนการสอน (โดยเฉพาะระดับก่อนเข้าสู่มหาวิทยาลัย)

5) นโยบายที่กำหนดจากส่วนกลางผ่านกลไกของศธ. ยังไม่สามารถเข้าถึงผู้ปฏิบัติในระดับจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทิศทางสถานการณ์แรงงานในช่วง 5 ปีข้างหน้า

มิติตลาดแรงงาน

1. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แรงงานและรัฐจะต้องแบกภาระสูงขึ้น

2. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย นำเสนอข้อมูลความต้องการแรงงานในอีก 5 ปีข้างหน้า ดังนี้ ปี 54 จำนวน 38.2 ล้านคน ปี 55 จำนวน 38.7 ล้านคน ปี 56 จำนวน 39.3 ล้านคน ปี 57 จำนวน 39.9 ล้านคน ปี 58 จำนวน 40.45 ล้านคน แรงงานที่เข้าสู่ระบบไม่สัมพันธ์กับการเติบโตทางการส่งออกตามโครงสร้างประมาณการความต้องการแรงงานปี 2554 - 2558 ซึ่งในอีก 2 - 3 ปีข้างหน้าจะประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรงมากขึ้น ต้องยอมรับแรงงานข้ามชาติและต้องอยู่ด้วยกันอย่างเห็นคุณค่า และเคารพสิทธิแรงงานเหล่านี้

3. แนวโน้มตลาดแรงงานในอาเซียน สัดส่วนการจ้างงานภาคการเกษตรจะลดลงในขณะที่ภาคบริการขยายตัวอย่างรวดเร็ว สำหรับในภาคอุตสาหกรรมสัดส่วนการจ้างงานจะเพิ่มขึ้นใน 4 ประเทศ คือ ไทย เวียดนาม กัมพูชา และลาว แต่ประเทศอื่น ๆ ลดลง และฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่มีการส่งออกแรงงานมากที่สุดโดยเฉพาะแรงงานด้านสุขภาพ

4. การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเป็นโจทย์ที่ต้องวางแผนให้ชัดเจนว่ากลุ่มใดควรรักษา กลุ่มใดควรส่งออก กลุ่มใดควรนำเข้า

มิติผู้ใช้แรงงาน

1. กระแสโลกาภิวัตน์ รูปแบบการจ้างงานจะยืดหยุ่นมากขึ้น จะผลักแรงงานสู่ภาคนอกระบบมากขึ้น รัฐจะต้องคิดให้เป็นระบบว่าจะทำอย่างไรที่จะคุ้มครองปกป้องแรงงานกลุ่มนี้ไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ

2. การให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และ 98 จะก่อให้เกิดการรวมตัวอย่างชัดเจนของแรงงาน กระแสเรียกร้องลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มอำนาจประชาชน การรวมตัวและการเจรจาต่อรองเป็นสิทธิที่รัฐต้องยอมรับเพราะกฎหมายกำหนดและต้องให้การคุ้มครองคนที่ไม่มีสหภาพ

3. กระบวนการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ต้องตอบโจทย์ให้ได้ว่าค่าจ้างขั้นต่ำทำเพื่อใคร (นายจ้างหรือลูกจ้าง) เพราะสังคมจะเรียกร้องค่าจ้างที่เป็นธรรมมากขึ้น ซึ่งทำได้ 2 ทาง คือ โดยรัฐแทรกแซง และการเจรจาต่อรองระหว่างลูกจ้างและนายจ้างอย่างเสมอภาค

4. ขบวนการแรงงานถูกท้าทายจากกระแสโลกาภิวัตน์ ต้องปรับโครงสร้างให้ชัดเจนและเชื่อมโยงกับสากลให้มากขึ้นเพื่อให้การเคลื่อนไหวมีประสิทธิภาพ

มิติการบริหารจัดการแรงงาน

1. กระแสโลกาภิวัตน์ เสรีนิยมใหม่ ยังมีความรุนแรงต่อไปในช่วง 5 ปี การแข่งขันมีสูง การจ้างงานแบบยืดหยุ่นหรือนอกระบบจะรุนแรงขึ้น

2. การทำข้อตกลงการค้าเสรียังคงเป็นกระแสอยู่ใน 5 ปี ในประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมแล้วจะมีเรื่องสิทธิแรงงานเข้ามาเป็นเงื่อนไขในการเจรจาต่อรอง

3. การใช้กลไก Demand-Supply ค่าจ้างควรจะต้องสูงขึ้น แต่ปัจจุบันฝืนตลาดโดยรักษาให้ประเทศไทยเป็นประเทศค่าแรงงานต่ำตามหลัก 3L Low Skill , Low Wages , Long Working

4. กระแส CSR จะเข้มข้นขึ้น โดยจะอยู่ที่ประสิทธิภาพของการตรวจสอบติดตาม

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการผลิตกำลังคน

1.1 เน้นโรงเรียนทุกระดับทั้งสายสามัญ/อาชีพ ให้มีมาตรฐานที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) กำหนดทุกแห่ง

1.2 แก้ปัญหาครูขาดแคลนและครูขาดคุณภาพโดยเร่งด่วนด้วยการจัดทำ Roadmap ในการทดแทนครูคุณภาพอย่างชัดเจน (ด้วยครูพันธุ์ใหม่และยกระดับสมรรถนะของครูเก่าอย่างเร่งด่วน)

1.3 ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นมากขึ้น (เน้นตลาดงานในท้องถิ่นให้มากขึ้น)

1.4 นำระบบการประเมินผลการศึกษา (สถานศึกษา, มาตรฐานการศึกษา) มาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาอย่างจริงจัง (และกำกับด้วยระบบรางวัลและการทำโทษ)

1.5 การขาดแคลนแรงงานด้านช่าง เนื่องจากค่านิยมของผู้จบอาชีวศึกษาต้องการเรียนต่อระดับปริญญาตรีเพื่อให้ได้เงินเดือนที่สูงขึ้น แต่ปรากฏว่าผู้จบปริญญาตรีมีคุณภาพไม่ต่างจาก ปวช./ปวส. ยกเว้นมหาวิทยาลัยหลัก ๆ ภาคอุตสาหกรรมจึงใช้ปริญญาตรีแทนระดับอาชีวะ

1.6 การผลิตคนของ ศธ. ที่จะลงไประดับกลุ่มจังหวัด จำเป็นจะต้องได้รับนโยบายจากส่วนกลางอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้เครือข่ายของ ศธ. ในระดับจังหวัดทำงานได้ง่ายขึ้น

2. <u>ด้านการพัฒนากำลังคน</u>

2.1 กำหนดเป้าหมายของแรงงานนอกระบบที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าให้สามารถยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น (โดยเปิดโอกาสให้สามารถ accredit ประสบการณ์อาชีพมาใช้ได้)

2.2 ยกระดับคุณภาพของการพัฒนาคน (ฝึกอบรม) ของสถานศึกษาในสังกัดของ ศธ. ที่กระจายอยู่ทุกจังหวัดให้สอดคล้องกับ Competency gap ของความต้องการในท้องถิ่นโดยผ่านกลไกความร่วมมืออย่างจริงจังกับสถานประกอบการในพื้นที่

2.3 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานฯ ควรทำงานร่วมกับภาคเอกชนให้มากขึ้น

2.4 การบังคับใช้ พ.ร.บ. พัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานควรติดตามผลว่าสถานประกอบการมีการพัฒนาฝีมือแรงงานจริงหรือไม่

2.5 ควรมีการอบรมพัฒนาผู้ใช้แรงงานให้สามารถประกอบอาชีพอื่น หรือเป็นเจ้าของกิจการ SMEs ได้

2.6 กรณีการขึ้นค่าจ้างเป็น Input ที่เพิ่ม แต่ผลิตเท่าเดิมไม่ได้พัฒนาจึงไม่ได้ประโยชน์ต่อภาคธุรกิจ ต้องพัฒนาประสิทธิภาพแรงงานเพื่อเพิ่ม Productivity ให้สมดุลกับค่าแรงที่เพิ่มขึ้น และค่าจ้างขั้นต่ำต้องสัมพันธ์กับ Productivity

2.7 ต้องพัฒนาคุณภาพใน 3 ระดับ ได้แก่ มหาวิทยาลัย สถานประกอบการ และภาครัฐ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ควรมีมาตรการหรือกฎหมายบังคับให้ภาคอุตสาหกรรมมีการพัฒนาคน หรือส่งเสริมค่านิยมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนถือเป็นโอกาสของแรงงานไทยที่จะพัฒนา

3. <u>ด้านการบริหารตลาดแรงงาน</u>

3.1 การ Matching อุปสงค์และอุปทานที่ดีที่สุด คือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษากับสถานประกอบการ (เช่น DVT , Corporate Edc. , MOU เป็นต้น) ดังนั้นการมี กรอ.-ศธ. ในระดับพื้นที่เป็นสิ่งจำเป็นมาก

3.2 การ Matching อุปสงค์และอุปทาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีลักษณะเป็นพลวัต ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ต้องมีผู้รับผิดชอบทำการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง

3.3 การสนับสนุนเรื่องมาตรฐานอาชีพเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องเร่งให้เกิดขึ้นให้ได้เพื่อสนับสนุนอนาคตของมนุษย์เงินเดือนให้สามารถพึ่งตัวเองได้มากขึ้น แทนที่จะต้องรอให้นายจ้างขึ้นเงินเดือนให้ และเป็นการยกระดับวิชาชีพสาขาต่างๆ ให้มีมาตรฐาน

3.4 แรงงานภาคเกษตร นอกจากภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการแล้วกระทรวงแรงงานต้องวางแผนแรงงานภาคเกษตรว่าจะเคลื่อนย้ายไปที่ไหน

3.5 ข้อมูลด้าน Demand-Supply ควรชัดเจน รวมถึงการศึกษาความต้องการแรงงานที่สอดคล้องกับการผลิต

3.6 ควรมีข้อมูลคนว่างงาน แรงงานที่ถูกกดขี่และต้องการเปลี่ยนงานที่ชัดเจน และจัด Job Fair เพื่อให้นายจ้างลูกจ้างมาพบกัน ซึ่งหากผลักดันให้เกิดกระบวนการนี้จะเกิดการพบกันระหว่างการขาดแคลนแรงงานกับการว่างงาน

4. <u>ด้านการบริหารจัดการแรงงาน</u>

4.1 ทิศทางการบริหารแรงงานในไทยแบบใหม่เป็นแบบ HRM (Unitary) ซึ่งนำสู่ความไม่เป็นธรรม ต้องกลับไปสู่แบบ IR (Pluralistic) คือ แบบเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างมีเหตุผลเพื่อลดความขัดแย้ง ส่งเสริมทวิภาคีหรือไตรภาคีในระดับอุตสาหกรรมให้มากขึ้นเพราะเป็นกรอบคิดที่เป็นประชาธิปไตย แรงงานสัมพันธ์ต้องเป็นแบบอุปถัมภ์ การบริหารแบบเดิมคือการสั่งการจากนายจ้างลงมาไม่ยุติธรรม ต้องเปลี่ยนสู่ Social Partnership คือ เปิดโอกาสและยอมรับการตัดสินใจร่วมของลูกจ้างมากขึ้น

4.2 กระทรวงแรงงานต้องปรับจุดยืนให้ชัดเจนเพื่อเป็นที่พึ่งของคนงาน เพราะกระทรวงที่ดูแลประโยชน์ของฝ่ายทุนมีหลายกระทรวงแล้ว

4.3 การบริหารจัดการต้องเป็นแบบมีส่วนร่วมใน 5 ระดับ คือ 1) สถานประกอบการ 2) พื้นที่ 3) อุตสาหกรรม 4) ชาติ 5) สากล

4.4 สนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาเร่งด่วน เช่น แก้ปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างการผลิตและการพัฒนากำลังคนและความต้องการกำลังคนในระดับกลุ่มจังหวัด

4.5 ไม่มีการวางแผนโครงสร้างค่าจ้าง การกำหนดค่าจ้างไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของคนงาน มีการสมยอมกับการต่อรองที่ไม่เป็นธรรม นายจ้างมีอำนาจสูงในการต่อรอง ในขณะที่คนงานไม่มีอำนาจในการต่อรอง ลูกจ้างอ่อนแอ กฎหมายอ่อนแอ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ

4.6 ควรมีกรมส่งเสริมสหภาพแรงงาน

4.7 ทิศทางของกระทรวงแรงงานหลังจากเปลี่ยนบทบาทจากกระทรวงด้านสังคมเป็นกระทรวงด้านเศรษฐกิจ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องดูแลคือแรงงาน 37 ล้านคน ซึ่งทำผลประโยชน์มูลค่ามหาศาล จุดอ่อนที่สำคัญ คือ แรงงานในมิติที่เราดูแลมีบรรทัดฐานมาจากด้านสังคม ฐานด้านเศรษฐกิจมีน้อยมาก บทบาทที่กระทรวงแรงงานต้องทำคือ บุคลากร สารสนเทศ กฎหมาย ต้องมีความพร้อม ตัดงานบางอย่างที่ไม่จำเป็น ปรับโครงสร้างกระทรวงแรงงานให้มีบทบาทเป็นผู้กำกับดูแล สำนักเศรษฐกิจการแรงงานต้องเป็นสมองของกระทรวง และแรงงานเป็นอุปสงค์ต่อเนื่องกระทรวงแรงงานจะสร้างงานหน่วยงานเดียวไม่ได้ ต้องมีกลไกในการเชื่อมโยงอุปสงค์กับหน่วยงานอื่นโดยกระทรวงแรงงานอยู่ตรงกลางเป็นส่วนเติมเต็มให้เกิดความสมดุล

4.8 เสนอให้มีคณะกรรมการร่วมระดับชาติด้านแรงงาน โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นต้น และระดับพื้นที่ (กรอ.-จังหวัด หรือกลุ่มจังหวัด) เป็นผู้รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง

4.9 ผลักดันนโยบายแรงงานให้เป็นวาระแห่งชาติและครอบคลุมทุกมิติ เช่น มิติด้านตลาดแรงงานต้องครอบคลุมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ นำคุณวุฒิวิชาชีพมาใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง การพัฒนาอาชีวศึกษาให้เป็นระดับปริญญาตรีรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นแรงงานระดับ Intermediate การดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของแรงงาน เป็นต้น

4.10 เรื่องแรงงานต่างด้าวต้องกำหนดนโยบายให้ชัดเจน ควรจัดตั้งกรมแรงงานต่างด้าวขึ้นมาดูแลโดยเฉพาะเพื่อพัฒนาศักยภาพ ค่าจ้าง สวัสดิการให้เท่าเทียมกับแรงงานไทย ต้องจัด ระบบให้ได้ภายใน

5 ปี มีการสำรวจข้อมูลเชิงลึกของแรงงานต่างด้าวว่าประเภทใดอยู่ในพื้นที่ใด รวมถึงแรงงานชายขอบแรงงานเข้าไปเย็นกลับที่มีผลต่อภาคอุตสาหกรรมชายแดน

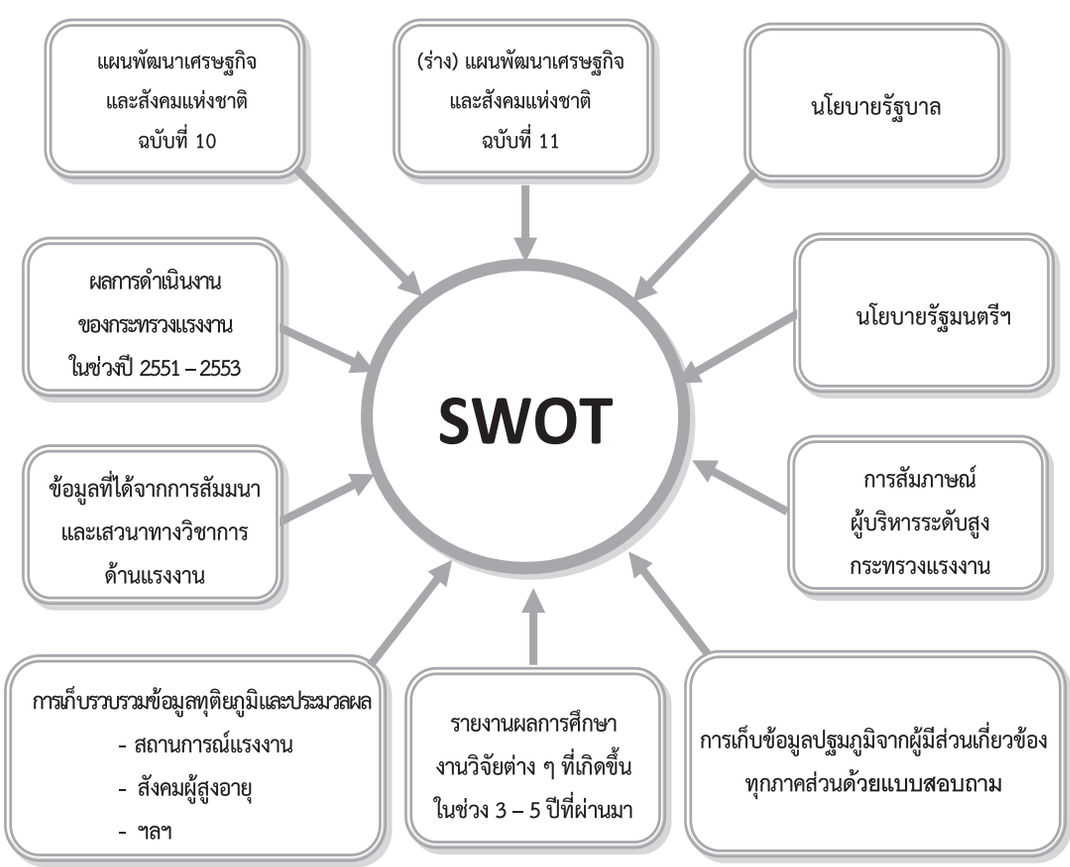
4.11 ข้อมูลขาดแคลนแรงงานเป็นการหาเหตุผลข้ออ้างเพื่อต้องการใช้แรงงานต่างด้าวของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งการใช้แรงงานต่างด้าวเพราะต้องการจ่ายค่าจ้างราคาถูกและไม่ต้องการให้มีจัดตั้งสหภาพ รัฐต้องบริหารจัดการอย่างเป็นระบบหากให้แรงงานต่างด้าวทำงานทุกประเภทแรงงานไทยจะไม่มีงานทำ

4.12 ยุทธศาสตร์แรงงานต้องกำหนด 2 ระยะ คือ ระยะสั้น และระยะยาว (5 - 10 ปี) การเข้าสู่ AEC อีก 4 ปี จะเป็นทั้งโอกาส/ภัยคุกคาม ต้องทำให้เห็นเป็นภาพชัดเจนว่าจะไปในทิศทางใดทั้งด้านอุตสาหกรรม แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ แรงงานต่างด้าว รวมถึงเรื่องโครงสร้างค่าจ้าง

4.13 โครงสร้างค่าจ้างต้องมีกลไกกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้ชัดเจน มีการปรับเป็นราย sector ปรับตามสภาวะเงินเฟ้อ ขีดความสามารถของแรงงาน และความพร้อมของภาคอุตสาหกรรม คือ ให้ลูกจ้างอยู่ได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และนายจ้างได้มีโอกาสปรับตัว โดยกำหนดระยะเวลาในการปรับให้ชัดเจนไม่จำเป็นต้องปรับทุกปีเพราะจะทำให้แรงงานไม่เกิดการพัฒนาแต่ให้กำหนดไปตามกลไก และการเมืองไม่ควรเข้ามาแทรกแซงเพราะอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมาคือ นายจ้างย้ายฐานการผลิต

ข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิและทุติยภูมิดังกล่าวสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ คือ

แผนภาพที่ 6.1 แสดงข้อมูลที่ใช้ประกอบการจัดทำ SWOT Analysis



ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ตามแนวทาง PEST และ 7s Mckinsey และใช้วิธี SWOT สามารถสรุปจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats) โดยจำแนกตามแหล่งข้อมูลที่จัดเก็บ 10 แหล่งข้างต้นได้ดังนี้

1. ปัจจัยภายนอก

1.1 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic factors)

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	ทิศทางการพัฒนาประเทศมุ่งสร้างศักยภาพทางการแข่งขันในเวทีโลก * *	O	✓	✓	✓		✓				✓	
2	การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศอย่างเสรีตามกรอบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) การเปิดการค้าเสรี และข้อตกลงระหว่างประเทศเป็นโอกาสของแรงงานไทย และของกระทรวงแรงงาน วางยุทธศาสตร์ที่สามารถขับเคลื่อนให้แรงงานไทยได้มีโอกาสในการมีงานทำที่มีรายได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถจริง * *	O	✓	✓	✓		✓				✓	
3	บทบาทของประเทศไทยในการเข้ามีส่วนร่วมกำหนดกติการะหว่างประเทศ และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ * ความเชื่อมโยงของเศรษฐกิจไทยกับเศรษฐกิจโลกและภูมิภาค เป็นโอกาสต่อประเทศไทยให้สามารถขยายโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาด้านต่างๆ ของโลกให้สอดคล้องกับผลประโยชน์ของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านต่างๆ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพคน การให้ความสำคัญกับการเคลื่อนย้ายทุน (แผน 10) แนวโน้มการปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลกแบบหลายศูนย์กลาง รวมทั้งภูมิภาคเอเชีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นประชาคมอาเซียน	O	✓	✓								

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
	ในปี 2558 ก่อให้เกิดความร่วมมือที่เป็นประเด็นสำคัญ คือ การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ประเทศไทยต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะทักษะแรงงานให้มีศักยภาพสามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในที่ต่าง ๆ ทักษะด้านภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาในการทำงานของประชาคมอาเซียนความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลาย(แผน 11)										
4	อุตสาหกรรมของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ความต้องการใช้แรงงานเข้มข้นมีแนวโน้มลดลง และความต้องการแรงงานมีฝีมือเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น * *	O		✓	✓		✓		✓			
5	การส่งเสริมการลงทุนทางตรงของภาครัฐ (Direct Investment) ในภาคอุตสาหกรรม ทั้งจากผู้ลงทุนจากต่างประเทศ และผู้ลงทุนในประเทศเป็นปัจจัยหรือโอกาสที่สนับสนุนต่อภาคแรงงานไทย * *	O					✓		✓			
6	การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในด้วยอัตราการเติบโตโดยเฉลี่ยที่ดีอย่างต่อเนื่อง * *	O						✓	✓			
7	วิกฤตเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อภาคแรงงานเป็นโอกาสในการสร้างบทบาทของกระทรวงแรงงานให้เป็นที่ยอมรับ * *	O					✓					

1.2 ปัจจัยด้านการเมืองและปัจจัยภาครัฐ (Political and Public factors)

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	นโยบายรัฐบาล ที่สนับสนุนต่อการจัดการด้านแรงงาน เช่น ขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ * *	O			✓							
9	นโยบายรัฐมนตรีที่สนับสนุนต่อการจัดการด้านแรงงาน เช่น นโยบายส่งเสริมหลักประกันความมั่นคงให้แก่แรงงาน * *	O				✓						
10	สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ทำให้แรงงานจะมีอำนาจต่อรองมากขึ้น * *	O					✓		✓			
11	การกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ภูมิภาค สู่ท้องถิ่น สู่ชุมชน สู่ประชาชน เป็นโอกาสในการใช้ประโยชน์จากการบูรณาการงานภารกิจในท้องถิ่น / องค์กรท้องถิ่นเพื่อสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานให้เข้มแข็ง กระทรวงแรงงานต้องเตรียมการรับมือต่อสภาวการณ์นี้ ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนารูปแบบกลไก ระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม การพัฒนาความรู้ด้านแรงงาน ความตระหนัก และค่านิยมที่ถูกต้องเกี่ยวกับแรงงานให้กับภาคประชาชน การพัฒนาระบบการใช้อำนาจ การตรวจสอบ และการถ่วงดุลทั้งในและนอกภาครัฐ รวมถึงการสร้างค่านิยมให้บุคลากรมีความตระหนักและจิตสำนึกของสาธารณะตลอดจนการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลงานมากกว่าระบบบริหารด้วยวัฒนธรรมอุปถัมภ์ * * *	O		✓		✓			✓		
12	ระบอบการเมือง อำนาจทางการเมือง และการแสวงหาผลประโยชน์ของกลุ่มต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศและการพัฒนาภาคแรงงานของประเทศ * * * *	T					✓			✓	✓	
13	ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองเป็นปัจจัยทำให้ขาดความต่อเนื่องในเชิงนโยบายและส่งผลต่อการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน * * * *	T					✓				✓	

1.3 ปัจจัยด้านสังคม (Social factors)

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	<u>กระแสสังคมโลก</u> ที่เกี่ยวกับ - ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการขับเคลื่อนให้ภาคธุรกิจแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เป็นส่วนหนึ่งของการคุ้มครองทางสังคม * * - แนวคิดเรื่องงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม * * - หลักมนุษยธรรม ได้แก่ การต่อต้านการค้ามนุษย์และการละเมิดสิทธิมนุษยชน * * * *	O O T					✓			✓		
15	สัดส่วนของกำลังแรงงานต่อประชากรของประเทศมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง สังคมไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) * * * *	T	✓	✓			✓		✓		✓	
16	ปัญหาการอพยพของคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศทั้งถูกกฎหมายและลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย * * * *	T			✓		✓	✓	✓	✓	✓	

1.4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technological factors)

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีหลัก เป็นความท้าทายของประเทศไทย ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจและเศรษฐกิจการแรงงาน กล่าวคือ เศรษฐกิจไทยต้องเตรียมความพร้อมต่อการปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ พัฒนาและสร้างองค์ความรู้ รวมถึงประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมผสมผสานกับจุดแข็งในสังคมไทย เช่น วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (แผน 10) * * * * การเปลี่ยนแปลงภายในประเทศไทย สังคมไทยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในภาคีการพัฒนาต่างๆ อย่างกว้างขวาง โดยภาครัฐใช้เป็นปรัชญานำทางและ	T	✓	✓			✓				✓	

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลวางระเบียบต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกัน และสร้างความสมดุลระหว่างการพึ่งพาเศรษฐกิจในประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ (แผน 11) * * * *											

1.5 ปัจจัยด้านภายนอกอื่น ๆ (Others Factors)

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	ประเทศไทยมีงานวิจัยและงบประมาณด้านการวิจัยอยู่ในระดับต่ำ และมีการนำไปใช้ประโยชน์น้อย ซึ่งเป็นอุปสรรคหรือไม่สนับสนุนต่อการพัฒนาภาคแรงงานของประเทศไทยให้มีศักยภาพ ผลิตภาพ * * * *	T	✓	✓			✓		✓			
19	ความไม่สมดุลของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ * * * * กระทรวงแรงงานต้องสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงใน กฎ ระเบียบด้านการค้าและการลงทุนในระดับโลก กับการปกป้องผู้ประกอบการภายในประเทศ ภายใต้ข้อจำกัดของการขยายตัวของเศรษฐกิจโลกหลังวิกฤติเศรษฐกิจ และสภาพการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศที่มีการแข่งขันรุนแรงมากขึ้น -มาตรการทางการค้าในรูปแบบที่ไม่ใช่ภาษี เช่น มาตรการแรงงาน มาตรการสิ่งแวดล้อม มาตรการสุขอนามัย มาตรการตอบโต้การทุ่มตลาด และมาตรการอุดหนุน - การเปิดเสรีในสาขาการค้าบริการและการลงทุน ผ่านความร่วมมือแบบทวิภาคีหรือข้อตกลงในภูมิภาคซึ่งให้ความสำคัญของความโปร่งใสและไม่เลือกปฏิบัติ (แผน 11)	T										

2. <u>ปัจจัยภายใน</u>

2.1 ปัจจัยด้านความเชื่อร่วมกันภายในองค์กร (Shaves Values Factors)

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	ค่านิยมด้านการศึกษาที่ไม่สัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงาน กล่าวคือสังคมมีค่านิยมมุ่งเน้นการศึกษาสายอุดมศึกษาโดยที่ไม่ได้มุ่งเน้นการศึกษาสายอาชีวะ ซึ่งเป็นอุปสงค์หลักของตลาดแรงงานและทิศทางในการพัฒนาประเทศ (Share Value) * *	W	✓	✓			✓		✓	✓	✓	
21	ค่านิยมของการทำงานตามสบาย ไม่มีวินัยในการทำงาน ไม่มีความตระหนักต่อความปลอดภัย (Share Value)**	W	✓	✓			✓		✓	✓	✓	

2.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (structural Factors)

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	ภาคเกษตรกรรมและภาคบริการสามารถดูดซับแรงงานส่วนเกินได้ (Structure) * *	S					✓	✓	✓		✓	
23	ประเทศไทยมีตลาดแรงงานที่สามารถรองรับอุปทานด้านแรงงาน และมีอัตราการว่างงานในระดับต่ำ (Structure)**	S					✓	✓	✓		✓	
24	แรงงานไทยมีแนวโน้มของระดับการศึกษาที่สูงขึ้น (Structure) * *	S					✓		✓		✓	
25	กระทรวงแรงงานจัดตั้งหน่วยงานในสังกัดที่ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศเพื่อดำเนินการตามภารกิจและส่งมอบบริการหรือประโยชน์ให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด ศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด /ภาค และสำนักงานประกันสังคมจังหวัด (Structure /System) * * *	S					✓					

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26	ภาคการศึกษาผลิตบุคลากรในเชิงปริมาณที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน * *	W	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	
27	การขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพทุกระดับทั้งฝีมือและสาขาการศึกษา (Structure) * *	W	✓	✓			✓		✓	✓	✓	
28	การบริหารงานและการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในกระทรวงที่ยังไม่บูรณาการ (System/Structure/Style of Management) * * *	W					✓			✓		
29	โครงสร้างองค์กรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ไม่สนับสนุนต่อการบริหารยุทธศาสตร์และต่อการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ * * *	W					✓				✓	

2.3 ปัจจัยด้านระบบงาน (System Factors)

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30	กระทรวงแรงงานมีพระราชบัญญัติที่ให้อำนาจในการบริหารงานและการปฏิบัติราชการ 8 ฉบับ (System) * * *	S					✓					
31	กระทรวงแรงงานจัดตั้งหน่วยงานในสังกัดที่ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศเพื่อดำเนินการตามภารกิจและส่งมอบบริการหรือประโยชน์ให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด ศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด/ภาค และสำนักงานประกันสังคมจังหวัด (Structure /System) * * *	S					✓					
32	กระทรวงแรงงานมีการดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการไตรภาคีตามกฎหมาย รวม 15 คณะ ซึ่งเป็นกลไกและเครือข่ายช่วยให้การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิผล (System) * * *	S					✓			✓		

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
33	ความรุดหน้าของเทคโนโลยีด้านสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ทั้งนี้กระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัด กรง. มีการจัดทำแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (System) * * *	S	✓	✓			✓			✓		
34	ภาคแรงงานไทยที่ยังไม่เข้มแข็ง แรงงานขาดศักยภาพและอำนาจในการต่อรองระบบแรงงานไทยถูกครอบงำหรือได้รับอิทธิพลจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ได้รับผลประโยชน์บางกลุ่ม (System) * *	W					✓			✓		
35	ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศของกระทรวงแรงงานที่ไม่บูรณาการและไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (System) * * *	W								✓	✓	
36	การบริหารงานและการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในกระทรวงที่ยังไม่เป็นการบูรณาการ (System/Structure/Style of Management) * * *	W					✓			✓		

2.4 ปัจจัยด้านกลยุทธ์องค์กร (Strategy Factors)

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
37	ทิศทางของกระทรวงแรงงานที่ชัดเจนที่จะมุ่งสู่การเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ กระทรวงแรงงานมีการจัดทำแผนแม่บทและแผนยุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งสู่ทิศทางดังกล่าว (Strategy) * * *	S					✓					
38	กระทรวงแรงงานมีกลไกด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง (Strategy/Style of Management) * * *	S						✓				

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
39	กระทรวงแรงงานเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมกับการบริหารงานและปฏิบัติงานของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาลและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน (Strategy / Style of Management) * * *	S					✓			✓		

2.5 ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงาน (Style Factors)

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
40	กระทรวงแรงงานมีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่ครอบคลุมทั่วประเทศ เป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน (Style of Management) * * *	S					✓					
41	กระทรวงแรงงานมีกลไกด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง (Strategy/Style of Management)***	S						✓				
42	กระทรวงแรงงานเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมกับการบริหารงานและปฏิบัติงานของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิผล ตามหลักธรรมา-ภิบาลและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน (Strategy / Style of Management) * * *	S					✓			✓		
43	กระทรวงแรงงานยังขาดการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรมและไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย (Style of Management) * * *	W					✓			✓		
44	การบังคับใช้กฎหมายที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement) ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (Style of Management / Staff) * * *	W					✓					

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
45	การบริหารงานและการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในกระทรวงที่ยังไม่เป็นการบูรณาการ (System/ Structure/Style of Management) * * *	W					✓			✓		

2.6 ปัจจัยด้านบุคลากร (Staff Factors)

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	การบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่เป็นเชิงกลยุทธ์ (HR Strategic Management) ที่จะสามารถรองรับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของภาคแรงงานไทย (Staff / Skills) * * *	W					✓					
47	การบังคับใช้กฎหมายที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ หน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement) ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (Style of Management / Staff) * * *	W					✓					
48	อาสาสมัครแรงงานมีคุณภาพไม่เพียงพอ (Staff/Skill) * * *	W										✓

2.7 ปัจจัยด้านขีดความสามารถองค์กร (Skills Factors)

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
49	การบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่เป็นเชิงกลยุทธ์ (HR Strategic Management) ที่จะสามารถรองรับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของภาคแรงงานไทย (Staff / Skills) * * *	W					✓					
50	อาสาสมัครแรงงานมีคุณภาพไม่เพียงพอ (Staff/Skill)* * *	W										✓

2.8 ปัจจัยภายในอื่น ๆ (Others Factors)

ลำดับ	ปัจจัย	S/W/O/T	แหล่งข้อมูล *									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
51	ภาพลักษณ์และบทบาทของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดที่ไม่โดดเด่นในมุมมองของสังคม ประชาชน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย* * *	W					✓				✓	

หมายเหตุ * แหล่งข้อมูล 1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10
2. (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11
3. นโยบายรัฐบาล
4. นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
5. การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน
6. ข้อมูลทุติยภูมิสถานการณ์แรงงานด้านต่าง ๆ
7. รายงานผลการศึกษา งานวิจัยต่าง ๆ
8. การเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถาม
9. ข้อมูลที่ได้จากการสัมมนาและเสวนาทางวิชาการ
10. ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

* * ของภาคแรงงานไทย

* * * ของกระทรวงแรงงาน

* * * * ของภาคแรงงานไทย และกระทรวงแรงงาน

ภายหลังจากการรวบรวมข้อมูลและจำแนกตามแนวทาง SWOT แล้ว ได้มีการวิเคราะห์โดยกลุ่มผู้บริหารกระทรวงแรงงานเพื่อร่วมกันพิจารณาตัดสินและให้คะแนน โดยได้สรุปผลการวิเคราะห์ (SWOT ANALYSIS) โดยมีทั้งสิ้น 50 ปัจจัย จำแนกเป็นจุดแข็ง (Strength) 14 ปัจจัย จุดอ่อน (Weakness) 14 ปัจจัย โอกาส (Opportunity) 14 ปัจจัย และอุปสรรค (Threats) 8 ปัจจัย มีคะแนนเฉลี่ยแต่ละปัจจัย ดังนี้ จุดแข็ง (Strength) = 2.21 คะแนน จุดอ่อน (Weakness) = 2.64 คะแนน โอกาส (Opportunity) = 2.41 คะแนน อุปสรรค (Threats) = 2.84 คะแนน ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

จุดแข็ง (S)

ลำดับ	ปัจจัยจุดแข็ง
S1	กระทรวงแรงงานมีหน่วยงานในสังกัดที่ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศเพื่อดำเนินการตามภารกิจและส่งมอบบริการหรือประโยชน์ให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง ได้แก่ - สำนักงานแรงงานจังหวัด - สำนักงานจัดหางานจังหวัด - ศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด/ภาค - สำนักงานประกันสังคมจังหวัด - สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด - รวมถึงมีสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ (Structure /System)
S2	การบริหารแรงงาน มีความครอบคลุมถึงการให้การดูแลถึงคุณภาพชีวิตและสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม
S3	แรงงานไทยมีแนวโน้มของระดับการศึกษาที่สูงขึ้น (Structure)
S4	กระทรวงแรงงานมีพระราชบัญญัติที่ให้อำนาจในการบริหารงานและการปฏิบัติราชการ 8 ฉบับ (System) มีกฎหมายแรงงานเป็นสากลตามแนว ILO เช่น การดูแลสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน การใช้แรงงานเด็ก
S5	แรงงานไทยขยันมีทักษะด้านช่าง คนไทยมีวัฒนธรรมที่อ่อนโยน เป็นมิตร คนไทยมีโครงสร้างทางสังคมที่เคารพเรื่องอาวุโส (Shared Values)
S6	ภาคเกษตรกรรมและภาคบริการสามารถดูดซับแรงงานส่วนเกินได้ (Structure)
S7	ทิศทางและการบริหารองค์กรของกระทรวงแรงงานมุ่งสู่การเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ กระทรวงแรงงานมีการจัดทำแผนแม่บทและแผนยุทธศาสตร์เพื่อมุ่งสู่ทิศทางดังกล่าว (Strategy)
S8	กระทรวงแรงงานมีการดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการไตรภาคีตามกฎหมายรวม 15 คณะ ซึ่งเป็นกลไกและเครือข่ายช่วยให้การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิผล (Strategy)
S9	กระทรวงแรงงานมีกลไกด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง (Strategy / Style of Management)
S10	กระทรวงแรงงานเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมกับการบริหารงานและปฏิบัติงานของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิผล ตามหลักธรรมาภิบาลและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน (Strategy / Style of Management)
S11	กระทรวงแรงงานมีการบริหารงานที่ชัดเจน
S12	กระทรวงแรงงานมีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่ครอบคลุมทั่วประเทศ เป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน (Style of Management)
S13	ประเทศไทยมีตลาดแรงงานที่สามารถรองรับอุปทานด้านแรงงาน และมีอัตราการว่างงานในระดับต่ำ (Structure)
S14	ความรุดหน้าของเทคโนโลยีด้านสารสนเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ทั้งนี้กระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการจัดทำแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (System)
	ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.21

จุดอ่อน (W)

ลำดับ	ปัจจัยจุดอ่อน
W1	ภาคการศึกษาผลิตบุคลากรในเชิงปริมาณที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Structure)
W2	ค่านิยมด้านการศึกษาที่ไม่สัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงาน กล่าวคือสังคมมีค่านิยมมุ่งเน้นการศึกษาสายอุดมศึกษาโดยที่ไม่ได้มุ่งเน้นการศึกษาสายอาชีวะซึ่งเป็นอุปสงค์หลักของตลาดแรงงานและทิศทางในการพัฒนาประเทศ (Shared values)
W3	ค่านิยมของการทำงานตามสบาย ไม่มีวินัยในการทำงาน ไม่มีความตระหนักต่อความปลอดภัย (Shared values)
W4	ภาคแรงงานไทยที่ยังไม่เข้มแข็ง แรงงานขาดศักยภาพและอำนาจในการต่อรอง ระบบแรงงานไทยถูกครอบงำหรือได้รับอิทธิพลจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ได้รับผลประโยชน์บางกลุ่ม (System)
W5	ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศของกระทรวงแรงงานที่ไม่บูรณาการและไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (System) ข้อมูลไม่ทันสมัย ขาดความถูกต้องและครบถ้วน
W6	การบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่เป็นเชิงกลยุทธ์ (HR Strategic Management) ที่จะสามารถรองรับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของภาคแรงงานไทย (Staff / Skills) - การแต่งตั้งบุคลากรส่งผลกระทบต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ - การแต่งตั้งโยกย้ายการจัดสรรอัตรากำลังขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน / ไม่สอดคล้องกับระเบียบ ไม่ตอบสนองเชิงกลยุทธ์ บุคลากรไม่เพียงพอ
W7	อาสาสมัครแรงงานมีคุณภาพไม่เพียงพอ (Staff / Skills) - การดำเนินงานด้านอาสาสมัครไม่ชัดเจน ขาดการสนับสนุนและภารกิจที่มอบหมายไม่ชัดเจน
W8	การขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพทุกระดับทั้งฝีมือและสาขาการศึกษา (Structure) - แรงงานไทยขาดทักษะด้านภาษา
W9	การบริหารงานและการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในกระทรวงที่ยังไม่เป็นการบูรณาการ (Strategy) - ไม่มีการวางแผนกลยุทธ์ร่วม เช่น การแก้ไขแรงงานต่างด้าว การทดสอบฝีมือแรงงาน
W10	การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขาดความต่อเนื่องยั่งยืนจริงจัง
W11	ภาพลักษณ์และบทบาทของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดที่ไม่โดดเด่นในมุมมองของสังคมประชาชน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Shared Values) - ค่านิยมของบุคลากรทำงานมุ่งเน้นเชิงสังคมมากกว่าเศรษฐกิจ
W12	กระทรวงแรงงานยังขาดการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรมและไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย (Style of Management)
W13	การบังคับใช้กฎหมายที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement) ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (Style of Management / Staff)
W14	โครงสร้างองค์กรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ไม่สนับสนุนต่อการบริหารยุทธศาสตร์และต่อการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ (Structure)
	ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.64

โอกาส (O)

ลำดับ	ปัจจัยโอกาส
O1	นโยบายรัฐบาลที่สนับสนุนต่อการจัดการด้านแรงงาน เช่น ขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ
O2	นโยบายรัฐมนตรีที่สนับสนุนต่อการจัดการด้านแรงงาน เช่น นโยบายส่งเสริมหลักประกันความมั่นคงให้แก่แรงงาน
O3	ทิศทางการพัฒนาประเทศมุ่งสร้างศักยภาพทางการแข่งขันในเวทีโลก
O4	กระแสสังคมโลก ที่เกี่ยวกับ - ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการขับเคลื่อนให้ภาคธุรกิจแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เป็นส่วนหนึ่งของการคุ้มครองทางสังคม - แนวคิดเรื่องงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
O5	การส่งเสริมการลงทุนทางตรงของภาครัฐ (Direct Investment) ในภาคอุตสาหกรรม ทั้งจากผู้ลงทุนจากต่างประเทศ และผู้ลงทุนในประเทศเป็นปัจจัยหรือโอกาสที่สนับสนุนต่อภาคแรงงานไทย
O6	การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศอย่างเสรี ตามกรอบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) การเปิดการค้าเสรี และข้อตกลงระหว่างประเทศ
O7	สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ทำให้แรงงานจะมีอำนาจต่อรองมากขึ้น
O8	อุตสาหกรรมของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ความต้องการใช้แรงงานเข้มข้นมีแนวโน้มลดลง และความต้องการแรงงานมีฝีมือ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น
O9	การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยด้วยอัตราการเติบโตโดยเฉลี่ยที่ดีอย่างต่อเนื่อง
O10	วิกฤตเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อภาคแรงงานเป็นโอกาสในการสร้างบทบาทของกระทรวงแรงงานให้เป็นที่ยอมรับ
O11	การกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ภูมิภาค สู่ท้องถิ่น สู่ชุมชน สู่ประชาชน เป็นโอกาสในการใช้ประโยชน์จากการบูรณาการงานภารกิจในท้องถิ่น / องค์กรท้องถิ่นเพื่อสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานให้เข้มแข็ง
O12	บทบาทของประเทศไทยในการเข้ามีส่วนร่วมกำหนดกติการะหว่างประเทศ และความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ
O13	สังคมไทยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในภาคีการพัฒนาต่างๆ อย่างกว้างขวาง โดยภาครัฐใช้เป็นปรัชญานำทางและขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล วางระเบียบต่างๆ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและสร้างความสมดุลระหว่างการพึ่งพาเศรษฐกิจในประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
O14	มีโอกาสใช้แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านในตลาดแรงงานที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือหรือในสาขาอาชีพที่ไม่เป็นที่นิยมของแรงงานไทย
	ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.41

อุปสรรค (T)

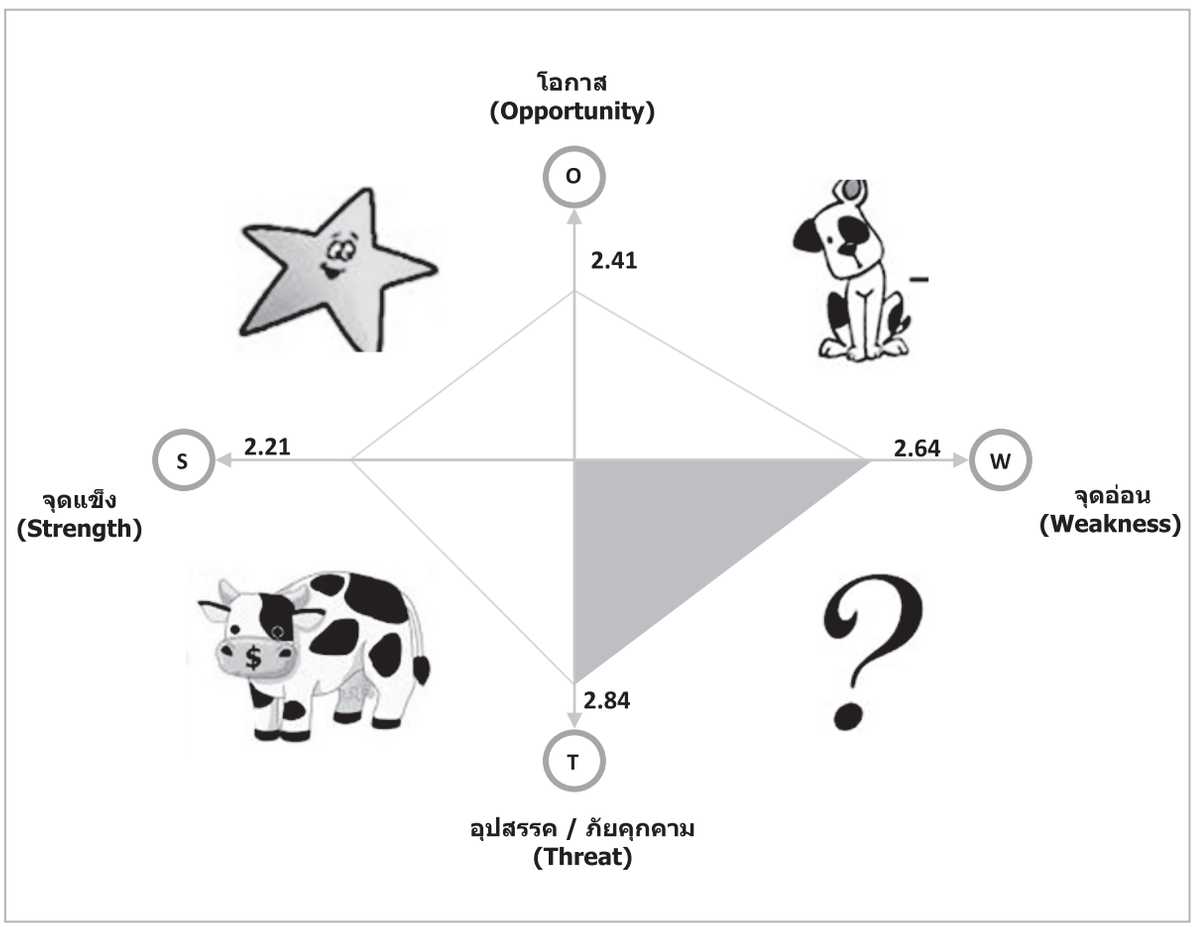
ลำดับ	ปัจจัยอุปสรรค
T1	สัดส่วนของกำลังแรงงานต่อประชากรของประเทศมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง สังคมไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society)
T2	ประเทศไทยมีงานวิจัยและงบประมาณด้านการวิจัยอยู่ในระดับต่ำ และมีการนำไปใช้ประโยชน์น้อย ซึ่งเป็นอุปสรรคหรือไม่สนับสนุนต่อการพัฒนาภาคแรงงานของประเทศไทยให้มีศักยภาพ ผลิตภาพ
T3	ระบอบการเมือง อำนาจทางการเมือง และการแสวงหาผลประโยชน์ของกลุ่มต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศและการพัฒนาภาคแรงงานของประเทศ
T4	ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองเป็นปัจจัยทำให้ขาดความต่อเนื่องในเชิงนโยบายและส่งผลต่อการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ***นโยบายของรัฐขาดความต่อเนื่องและขาดความชัดเจนระหว่างภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมเป็นผลต่อการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศว่าจะไปในทิศทางใด*
T5	ปัญหาการอพยพของคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศทั้งถูกกฎหมายและลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย
T6	กระแสสังคมโลกที่เกี่ยวกับหลักมนุษยธรรม ได้แก่ การต่อต้านการค้ามนุษย์และการละเมิดสิทธิมนุษยชน
T7	การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีหลัก เป็นความท้าทายของประเทศไทย ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจและเศรษฐกิจการแรงงาน กล่าวคือเศรษฐกิจไทยต้องเตรียมความพร้อมต่อการปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ พัฒนาและสร้างองค์ความรู้ รวมถึงประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ผสมผสานกับจุดแข็งในสังคมไทย เช่น วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (แผน 10)
T8	ความไม่สมดุลของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ กระทรวงแรงงานต้องสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงในกฎ ระเบียบ ด้านการค้าและการลงทุนในระดับโลกกับการปกป้องผู้ประกอบการภายในประเทศ ภายใต้ข้อจำกัดของการขยายตัวของเศรษฐกิจโลกหลังวิกฤติเศรษฐกิจ และสภาพการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศที่มีการแข่งขันรุนแรงมากขึ้น - มาตรการทางการค้าในรูปแบบที่ไม่ใช่ภาษี เช่น มาตรการแรงงาน มาตรการสิ่งแวดล้อม มาตรการอนามัย มาตรการตอบโต้การทุ่มตลาด และมาตรการอุดหนุน - การเปิดเสรีในสาขาการค้าบริการและการลงทุน ผ่านความร่วมมือแบบทวิภาคีหรือข้อตกลงในภูมิภาคซึ่งให้ความสำคัญของความโปร่งใสและไม่เลือกปฏิบัติ (แผน 11)
	ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.84

โดยสรุปผลคะแนน SWOT เป็นดังนี้

	ภาคแรงงาน	กระทรวงแรงงาน	ภาพรวม
ปัจจัย S	คะแนนเฉลี่ย 2.19	คะแนนเฉลี่ย 2.25	คะแนนเฉลี่ย 2.21
ปัจจัย W	คะแนนเฉลี่ย 2.95	คะแนนเฉลี่ย 2.14	คะแนนเฉลี่ย 2.64
ปัจจัย O	คะแนนเฉลี่ย 2.44	คะแนนเฉลี่ย 2.63	คะแนนเฉลี่ย 2.41
ปัจจัย T	คะแนนเฉลี่ย 2.85	คะแนนเฉลี่ย 2.83	คะแนนเฉลี่ย 2.84

เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยดังกล่าวข้างต้นมากำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ โดยใช้ตาราง Tows Matrix เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ตำแหน่ง พบว่า ภาคแรงงานไทยและกระทรวงแรงงาน มีตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ที่ W – T กล่าวคือ มีทิศทางที่เป็นจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็ง และเป็นอุปสรรค/ภัยคุกคามมากกว่าโอกาส ดังรายละเอียดปรากฏในแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 6.2 ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ภาคแรงงานไทยและกระทรวง



เมื่อได้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดหรืออุปสรรค รวมทั้งตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงได้นำมากำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน โดยการนำจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) มาวิเคราะห์โดยกลไก SWOT Matrix เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอกลยุทธ์โดยสามารถสรุปตามประเด็นยุทธศาสตร์ได้ดังนี้

ตารางที่ 6.1 ตารางสรุปที่มาของกลยุทธ์จำแนกรายประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

กลยุทธ์	ประเภทกลยุทธ์		S	W	O	T
	ระยะสั้น	ระยะยาว				
1. บรรเทาปัญหาการจ้างแรงงานไม่ตรงกับสายงาน (mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น	รับ	คงตัว		W1 W8	O10	
2. ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ	รุก	รุก	S1	W5	O12	T2
3. วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน	รุก	รุก	S1 S3 S7 S10	W1 W2 W4 W8 W9	O3 O6 O8 O9 O14	T1 T4 T5 T7 T8
4. ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ	คงตัว	รุก	S1 S7 S10	W12	O11 O13	T4
5. สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน	รุก	รุก	S1 S10	W1 W2	O11	T3

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์	ประเภทกลยุทธ์		S	W	O	T
	ระยะสั้น	ระยะยาว				
1. พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	รุก	รุก	S5 S7	W1 W8	O3 O5 O8	T7
2. เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	รุก	รุก	S1		O5 O11	
3. พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถาน - ประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล	รุก	รุก	S7	W4	O3 O4 O5 O6 O9	T6 T8

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

กลยุทธ์	ประเภทกลยุทธ์		S	W	O	T
	ระยะสั้น	ระยะยาว				
1. ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	รุก	รุก	S7		O12	T2
2. ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)	รุก	รุก	S7	W8	O3 O6 O12	
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ	คงตัว	คงตัว	S1 S4 S12	W3 W4 W8	O12	T8
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	รับ	คงตัว	S4 S13	W9	O12 O14	T5 T6

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

กลยุทธ์	ประเภทกลยุทธ์		S	W	O	T
	ระยะสั้น	ระยะยาว				
1. ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน	รุก	รุก	S1 S6 S7	W1 W7	O1 O2 O5 O9 O11 O13	T7
2. สร้างกลไกการคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ	คงตัว	รุก	S1 S4 S10	W7 W13	O9 O11	T3
3. พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	รุก	รุก	S1 S2 S4 S8 S12	W4 W5 W7 W12 W13	O1 O2 O7 O11	T3

กลยุทธ์	ประเภทกลยุทธ์		S	W	O	T
	ระยะสั้น	ระยะยาว				
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน	รุก	รุก	S9 S10 S4 S8 S12	W4 W5 W7	O1 O2 O11	T3
5. พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน	รุก	รุก	S1 S2 S8 S10 S12	W5 W7	O1 O2	T3
6. ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน	รุก	รุก	S2 S1 S12 S10	W5 W7	O1 O2	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

กลยุทธ์	ประเภทกลยุทธ์		S	W	O	T
	ระยะสั้น	ระยะยาว				
1. พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	รุก	รุก	S7	W9 W12	O3 O11	T4
2. บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง	คงตัว	รุก	S7	W6 W14	O1 O11	T4
3. ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้มีความทันสมัย และนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	รุก	รุก	S1 S4 S7	W13	O1 O2	T3
4. เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน	รุก	รุก	S1 S8 S10 S12	W7	O1 O2 O10	
5. เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร	รุก	รุก	S7	W11	O1 O2 O10	T3

กลยุทธ์	ประเภทกลยุทธ์		S	W	O	T
	ระยะสั้น	ระยะยาว				
6. ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหาด้านแรงงาน	คงตัว	รุก	S7	W5	O1 O2	T2 T7
7. พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย	รุก	รุก	S14	W11	O1 O2	

จากประเด็นกลยุทธ์ข้างต้น เมื่อวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ Tows Matrix ซึ่งเป็นพื้นฐานในการกำหนดกลยุทธ์ใน 4 ลักษณะ คือ

1. กลยุทธ์จุดแข็ง – โอกาส (S-O Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกหรือขยายที่ต้องใช้ศักยภาพ ซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่ และใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาส ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านแรงงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในอนาคตได้

2. กลยุทธ์จุดแข็ง – อุปสรรค (S-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์คงตัวหรือตั้งรับ โดยใช้จุดแข็ง คือ ศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่จัดการกับอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เผชิญ

3. กลยุทธ์จุดอ่อน – โอกาส (W-O Strategy) การกำหนดกลยุทธ์ในการลดจุดอ่อนโดยใช้ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อในระยะสั้นเปลี่ยนตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์สู่ตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ S-O และให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว

4. กลยุทธ์จุดอ่อน – อุปสรรค (W-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ตั้งรับที่ต้องการลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

แผนภาพที่ 6.3 แสดงข้อเสนอเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)

กลยุทธ์ รุก - ขยาย (S-O Strategy)

1. ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ (ย.1.1)
2. วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน(ย.1.2)
3. ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ (ย.1.3)
4. สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (ย.1.4)
5. พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ย.2.1)
6. เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ย.2.2)
7. พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล (ย.2.3)
8. ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ (ย.3.1)
9. ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้าย แรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) (ย.3.2)
10. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ (ย. 3.3)
11. ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน (ย.4.1)
12. พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ย.4.3)
13. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน (ย.4.4)
14. พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน (ย.4.5)
15. ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน (ย.4.6)
16. พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (ย.5.1)
17. ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้มีความทันสมัย และนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ย.5.3)
18. เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (ย.5.4)
19. เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร (ย.5.5)
20. พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย(ย.5.7)

กลยุทธ์ คงตัว - ตั้งรับ (W-O Strategy)

1. บรรเทาปัญหาการจ้างแรงงานไม่ตรงกับสายงาน (mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น (ย.1.5)
2. สร้างกลไกการคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ (ย.4.2)
3. บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง (ย.5.2)
4. ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหาด้านแรงงาน (ย.5.6)

แผนภาพ
แสดงข้อเสนอเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของแผนแม่บทด้านแรงงาน(พ.ศ. 2555 - 2559)

กลยุทธ์ คงตัว - ตั้งรับ (S-T Strategy)

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (ย.3.4)

กลยุทธ์ ตั้งรับ - ถอย (W - T Strategy)

หมายเหตุ ย = ประเด็นยุทธศาสตร์

ตัวเลขใน ( ) หน้าจุดทศนิยม คือ ลำดับที่ของประเด็นยุทธศาสตร์

ตัวเลขใน ( ) หลังจุดทศนิยม คือ ลำดับที่ของกลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์

บทที่ 7
แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)

7.1 วิสัยทัศน์

แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

7.2 พันธกิจ

1. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก
2. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

7.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน
5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

คำนิยาม

แรงงาน **หมายถึง** กำลังแรงงาน (รวมทั้งแรงงานคนพิการ แรงงานสูงอายุ) และผู้ประกอบการ

กำลังแรงงาน **หมายถึง** บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป เป็นผู้มีงานทำ ผู้ว่างงานและผู้รอฤดูกาล (ทั้งในและนอกระบบ)

ศักยภาพ **หมายถึง** ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ความมั่นคง **หมายถึง** แรงงาน

1. มีหลักประกันที่ดี
2. มีโอกาสในการทำงาน
3. ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย
4. มีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม
5. มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย
6. มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
7. ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม

คุณภาพชีวิตที่ดี **หมายถึง** แรงงานมีความมั่นคงและมีความสุขในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานในตลาดแรงงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยในระยะเร่งด่วน (พ.ศ. 2555) มุ่งบรรเทาความไม่สอดคล้องของการจ้างงานระหว่างอุปสงค์และอุปทาน กำหนดแนวทางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ ขณะเดียวกันตลอดช่วงระยะเวลา 5 ปีของแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ (พ.ศ. 2555 – 2559) ทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินกลยุทธ์ควบคู่กันโดยการศึกษา วิเคราะห์ และพยากรณ์สภาวะตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานโดยเฉพาะความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงเผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ยังต้องมุ่งสู่การสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานแบบยั่งยืนให้ภาคแรงงานของประเทศ โดยการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศเชิงบูรณาการ ประสานความร่วมมือจัดทำแผนกำลังแรงงานร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ ต่อเนื่องจนถึงการเผยแพร่แผนกำลังแรงงานระดับประเทศและแผนกำลังแรงงานระดับจังหวัดให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ และผลักดันให้หน่วยงานภายใน และภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานในระดับประเทศและระดับจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด

1. เป้าประสงค์

ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ (หน่วย :ร้อยละ)				
	2555	2556	2557	2558	2559
ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

หมายเหตุ : คำอธิบายตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายปรากฏในคำอธิบายวิธีกำหนดค่าตัวชี้วัด หน้า 7-28

3. กลยุทธ์

<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> บรรเทาปัญหาการจ้างแรงงานไม่ตรงกับสายงาน (mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น

กลยุทธ์นี้ต้องเร่งดำเนินการก่อนกลยุทธ์อื่นภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เพื่อบรรเทาปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในระยะสั้น โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(1) ให้ข้อมูลด้านอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานแก่สถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการแนะแนวในสถาบันการศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านแนะแนวอาชีพให้มีความเชี่ยวชาญ

(2) ปรับระดับทักษะฝีมือของผู้ว่างงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(3) วางมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ

<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานทุกเรื่องมีความสำคัญมาก เพราะจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานได้อย่างยั่งยืน แนวทางการดำเนินการในระยะยาวจึงต้องมุ่งเน้น 2 ส่วน คือการพัฒนาข้อมูลตลาดแรงงานและการศึกษาวิจัยภาวะตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(1) พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานให้มีประสิทธิภาพทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด รวมทั้งพัฒนาวิธีการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานทุกประเภทที่ต้องการให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถแลกเปลี่ยน /บูรณาการ/ เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นได้ เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน และเกิดประโยชน์ในการใช้ข้อมูลสูงสุด

(2) จัดทำทะเบียนกำลังแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ (เช่น อายุ ระดับการศึกษา ทักษะฝีมือ สาขาอาชีพ ค่าตอบแทนการทำงาน ฯลฯ)

(3) ขยายเครือข่ายฐานข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานลงสู่พื้นที่ให้ครอบคลุมทั่วประเทศทั้งระดับตำบลและหมู่บ้าน

(4) สำรวจความต้องการแรงงาน (อุปสงค์) จำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (อุปทาน) และการเข้า - ออกงาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงาน (อุปสงค์ - อุปทาน) เพื่อคาดประมาณการ/พยากรณ์ภาวะตลาดแรงงาน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการต่อไป

(5) ศึกษาวิจัยใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงาน ภาวะตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของไทยของโลก และของภูมิภาค ในยุคแห่งการแข่งขัน เพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ของไทยในอนาคตอย่างต่อเนื่อง

<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

เพื่อให้ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และเกิดความสมดุลอย่างยั่งยืนในระยะยาว ควรมีการวางระบบเสริมสร้างความสมดุลในตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(1) จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการทั้งในระดับประเทศ และระดับจังหวัด เพื่อให้เป็นกลไกหลักของการสร้างความสมดุลในตลาดแรงงาน

(2) วางมาตรการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน (Demand Side) และความต้องการพัฒนากำลังแรงงาน (Supply Side) ที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

(3) สร้างกลไกประสานความร่วมมือทั้งในระดับประเทศ และจังหวัด ระหว่างภาคีที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า และผู้ประกอบการ

(4) สนับสนุนการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและติดตามประเมินผล รวมทั้งการพัฒนาระบบกลไกการประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา เพื่อลดความไม่สอดคล้องของการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน

<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ

เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการบรรลุผลตามที่ต้องการทั้งระดับประเทศ และระดับจังหวัด โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(1) วางแนวทาง กลไก และกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกจังหวัดทั่วประเทศ

(2) สื่อสารถ่ายทอดและให้ความรู้ความเข้าใจกับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ (จังหวัด) เพื่อให้การขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กัน เกิดเป็นพลังในการสร้างสมดุลในตลาดแรงงานอย่างยั่งยืนในระยะยาว

(3) สื่อสารและประสานงานกับภาคีที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการไปดำเนินการ

(4) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนเพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการในระยะต่อ ๆ ไป

<u>กลยุทธ์ที่ 5</u> สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

ทัศนคติ ค่านิยมของแรงงานที่มีต่อการเลือกทำงานในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ มีความสำคัญมาก ความสมดุลของตลาดแรงงานจะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว จะต้องสร้างปัจจัยแวดล้อมทางสังคม (ทัศนคติ ค่านิยม) ที่เอื้อต่อการเลือกเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(1) ประสานความร่วมมือกับภาคีที่เกี่ยวข้องเพื่อเผยแพร่แนวความคิด ปรับทัศนคติและเสริมสร้างค่านิยม ให้เห็นคุณประโยชน์ของการเลือกศึกษาในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จะต้องชี้ให้เห็นถึงเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ของสายอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(2) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ของสายอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเน้นสายอาชีพที่มีความขาดแคลนสูงเป็นลำดับต้น ๆ

(3) สื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลตลาดแรงงานให้สามารถเข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว ทั่วถึงและสม่ำเสมอ โดยเน้นการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมและตรงกับลักษณะของแต่ละกลุ่มเป้าหมายเป็นการเฉพาะ

(4) สร้างกลไกการเชื่อมโยงทักษะฝีมือแรงงานกับวุฒิการศึกษารวมทั้งส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาปรับระบบการศึกษาที่มุ่งเน้นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงควบคู่กับการเรียนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยภายใต้สภาวการณ์ด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค คือ การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในประเทศไทย

ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้มุ่งส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. 2558 ภายใต้ข้อจำกัด ด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน

ขณะเดียวกันควรดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม รวมทั้งพัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

นอกจากนี้แล้วควรดำเนินการโดยใช้กลยุทธ์คงตัว คือการพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานผ่านมาตรการส่งเสริมของกระทรวงแรงงาน ซึ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

1. เป้าประสงค์

1) แรงงานไทยมีฝีมือได้มาตรฐานสากลและสามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจได้
2) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

2) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2555	2556	2557	2558	2559
1. จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้ตามมาตรฐานการฝึกและ/หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 ต่อปี	N	$N_1 = N + \frac{(N \times 5)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1 \times 5)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2 \times 5)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3 \times 5)}{100}$
2. จำนวนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 ต่อปี	N	$N_1 = N + \frac{(N \times 3)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1 \times 3)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2 \times 3)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3 \times 3)}{100}$
3. ร้อยละของสถานประกอบการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย	80	80	80	80	80

หมายเหตุ : คำอธิบายตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายปรากฏในคำอธิบายวิธีกำหนดค่าตัวชี้วัด หน้า 7-29 ถึง 7-32

3) กลยุทธ์

<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เพื่อยกระดับความสามารถในการทำงานของแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจในเวทีโลกด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(1) เร่งสร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยการใช้หลักการประเมินตามสมรรถนะ (Competency) ที่สามารถเชื่อมโยงทั้งระบบการศึกษา ระบบการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน และระบบการประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นระบบเดียวของประเทศ เพื่อเพิ่มผลิตภาพของแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชาติและก้าวเข้าสู่มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับสากลอย่างทั่วถึง รองรับการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความได้เปรียบการแข่งขันระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก

(2) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับสูงในการพัฒนานวัตกรรมในสาขาต่างๆ เพื่อต่อยอดสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับสูงที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับภูมิปัญญาวัฒนธรรมไทย ให้สามารถเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของสินค้าและบริการในเชิงพาณิชย์และหรือเชิงสังคม

(3) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง เพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ควบคู่กับการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

(4) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้มากกว่า 1 ทักษะงาน (Multi skills) ให้ขนานไปกับระบบการศึกษาในระดับ ปวช./ปวส. โดยร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาและภาคเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ เพื่อเพิ่มสัดส่วนกำลังแรงงานระดับกลางที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานให้สูงขึ้น

(5) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ทักษะความรู้ ความสามารถของผู้สูงอายุ / คนพิการให้เข้มแข็ง ยั่งยืน โดยเน้นให้ผู้สูงอายุ / คนพิการ มีส่วนร่วมทั้งในฐานะผู้รับและผู้ให้แก่สังคม

(6) ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับ ตลอดจนการใช้แรงงานฝีมือที่ผ่านการรับรองในสาขาที่อาจก่อให้เกิดอันตราย โดยอาศัยกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นกลไก

<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้ภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาแรงงานเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(1) สร้างระบบความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน กับภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาแรงงาน เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยยึดหลักของประโยชน์ที่พึงได้ร่วมกัน

(2) ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาคม/องค์กรวิชาชีพ มีความเข้มแข็งเพื่อทำหน้าที่การพัฒนากำกับดูแลและรับรองคุณภาพ ควบคุมจรรยาบรรณในการทำงานของแรงงานในสายอาชีพ โดยมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับการทำงานของสมาคม/องค์กรวิชาชีพ

(3) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน องค์กรลูกจ้าง/นายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงาน และมีบทบาทในการร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ และการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกัน

(4) ประสานขอความช่วยเหลือ ร่วมมือกับรัฐบาลต่างประเทศหรือบรรษัทข้ามชาติ ในการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีชั้นสูงและองค์ความรู้ใหม่ ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมให้กับแรงงานฝีมือระดับสูงและวิศวกรที่มีความรู้เฉพาะทาง

(5) สนับสนุนให้มีการเพิ่มสัดส่วนของการใช้เทคโนโลยีในประเทศให้ชัดเจน โดยให้พิจารณานำเข้าเทคโนโลยีชั้นสูงผสมผสานเทคโนโลยีภายในประเทศในส่วนที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มศักยภาพของอุตสาหกรรมวิศวการและอุตสาหกรรมสนับสนุน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการใช้แรงงานฝีมือระดับสูงเพิ่มขึ้น

(6) ปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพิ่มเติมให้มีหมวดเกี่ยวข้องกับการใช้ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือกรณีอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อ

การประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ การมีส่วนร่วมขององค์กรอาชีพและการประกอบอาชีพในสาขาอาชีพหรือตำแหน่งงานที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความชำนาญเฉพาะ ต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล

เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการไทยรองรับการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจภายในประเทศ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันระดับประเทศ ระดับภูมิภาคและระดับโลก โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(1) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแรงงานและผู้ประกอบการให้มีความรู้ทักษะในด้านภาษาต่างประเทศ และความรู้ทักษะในด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จะช่วยให้แรงงานและผู้ประกอบการสามารถเชื่อมโยงการดำเนินธุรกิจทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ

(2) เสริมสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวของผู้ประกอบการให้ทันสถานการณ์การเชื่อมโยงระหว่างภูมิภาคที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและเพิ่มระดับความเชื่อมั่นของประเทศในเวทีระหว่างประเทศ

(3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อจัดเตรียมแรงงานที่มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด โดยสามารถทำงานในประเทศหรือเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้ทั้ง 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ คือ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ

(4) สร้างระบบการประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับระบบสากล เพื่อให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน สามารถเสริมสร้างแรงงานไทยให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสนองตอบความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

(5) พัฒนาข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการมีระบบมาตรฐานแรงงานไทย พัฒนาระบบการตรวจประเมินและให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัฒน์ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และภาคแรงงานของประเทศ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก โดยการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อลดทอนปัจจัยด้านลบให้มีผลกระทบน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็ต้องเร่งดำเนินมาตรการที่เป็นการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสจากกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาระบบข้อมูลและการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี การดำเนินมาตรการเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) รวมถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

นอกจากนี้ ยังต้องบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อจัดการให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงานและได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือ รวมถึงการส่งเสริมรักษา และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ยังครอบคลุมการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานไทยและเศรษฐกิจของประเทศจากการจ้างแรงงานต่างด้าว การควบคุม/หรือลดผลกระทบที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าวทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคงของชาติ โดยการพัฒนาระบบโครงสร้างและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเพิ่มขึ้นของปริมาณการจ้างแรงงานต่างด้าว (ในอนาคตอันใกล้) ตลอดจนให้การคุ้มครองและป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก นอกจากนี้ ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศที่ประสบความสำเร็จเพื่อเสนอต่อรัฐบาลให้กำหนดเป็นวาระแห่งชาติ ในการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองทัพ ฯลฯ เพื่อจัดตั้งเป็นส่วนราชการเฉพาะที่มีภารกิจบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

1) เป้าประสงค์

การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

2) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2555	2556	2557	2558	2559
1. ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินงาน 3 มาตรการหลักตามแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)	30	60	100	100	100
3.2 จำนวนแรงงานฝีมือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 ต่อปี เมื่อเทียบจากปีที่ผ่านมา	$N_1 = N + \frac{(Nx3)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1x3)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2x3)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3x3)}{100}$	$N_5 = N_4 + \frac{(N_4x3)}{100}$
3. ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ	N	$N_1 = N + \frac{(Nx4)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1x4)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2x4)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3x4)}{100}$

หมายเหตุ : คำอธิบายตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายปรากฏในคำอธิบายวิธีกำหนดค่าตัวชี้วัด หน้า 7-32 ถึง 7-36

3) กลยุทธ์

<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

เพื่อให้มีระบบข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย การวิเคราะห์ติดตามสถานการณ์แรงงานในต่างประเทศ รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน ได้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

(1) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ศึกษาวิจัยด้านแรงงานระหว่างประเทศ

(2) ส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อเตรียมการรองรับผลกระทบในทางลบและแสวงหาโอกาสจากการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

(3) ส่งเสริมการศึกษาวิจัยในเรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศในบริบทต่าง ๆ เช่น การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าว การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวรายสาขา การศึกษาระบบการเก็บค่าธรรมเนียม (Levy) การขออนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นมาตรการในการบริหารจัดการการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

(4) ส่งเสริมให้มีการกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมให้กำลังแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

(5) ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และกรอบการเจรจาเขตการค้าเสรี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศ

<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

เพื่อเป็นการเตรียมการรองรับในการลดผลกระทบและแสวงหาโอกาสจากการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2558 ได้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

(1) การดำเนินการเตรียมความพร้อมในด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมอาเซียนให้กับแรงงานไทย

(2) การดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์และให้คำปรึกษาต่อภาคแรงงาน ผู้ประกอบการ สมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ได้รับทราบและมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

(3) การดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีใน 7 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก ช่างสำรวจ บัญชี

<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

เพื่อควบคุม ดูแลการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนหางาน การดำเนินงานของบริษัทจัดหางานให้เป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย คุ้มครองและป้องกันมิให้คนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศถูกหลอกลวง ถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานและบุคคล การใช้มาตรการทางกฎหมาย เพื่อป้องกันและลงโทษผู้หลอกลวงเอารัดเอาเปรียบคนหางาน รวมถึงการส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือให้แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

(1) พัฒนาระบบ กลไก และการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

(2) พัฒนาศักยภาพ การให้ความรู้ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานไทยในต่างประเทศ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศ

(3) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้เป็นศูนย์ข้อมูลทะเบียนคนหางานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ

(4) ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นไปตามกฎหมาย

<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

เพื่อบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย และบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและลักลอบทำงานให้เข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ ต่อเศรษฐกิจของประเทศ รวมถึงการลดผลกระทบทางลบต่อความมั่นคงของประเทศ และให้การคุ้มครองป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

(1) พัฒนาระบบและรูปแบบการอนุญาตและผ่อนผันการทำงานของคนต่างด้าว การกำหนดแนวทางการเจรจาเปิดเสรีทางการค้า บริการ การลงทุน และการเคลื่อนย้ายบุคลากร

(2) พิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551

(3) พัฒนาระบบบริหารจัดการ บุคลากร และเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

(4) จัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ยุทธศาสตร์ในการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบให้มีความต่อเนื่องและเกิดประสิทธิผล ทั้งในเรื่องการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน การปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน การผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าว และการประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานต่างด้าว โดยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวงแรงงาน กระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อเป้าหมายสุดท้ายคือการใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย

(5) ในระยะสั้นจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับมาตรการของกระทรวงแรงงาน ในระยะยาวดำเนินการศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดตั้งส่วนราชการที่มีภารกิจบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ

(6) เน้นตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่จะมีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการระดับชาติเป็นกลไกในการบริหารงาน ขณะเดียวกันมีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะกิจในจังหวัดที่เป็นกลุ่มเสี่ยง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที ควบคู่กับการรณรงค์ให้มีการบังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัดกับสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อสร้างความตระหนักเรื่องการป้องกันปัญหาและขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้แก่เครือข่าย รวมทั้งรณรงค์ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานแก่นายจ้างและลูกจ้าง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

กำลังแรงงานเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาประเทศ หากกำลังแรงงานไม่ได้รับโอกาสและไม่ได้รับการดูแลในเรื่องการประกอบอาชีพ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และการสร้างหลักประกันที่ดีทางสังคม ก็จะไม่มีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งเน้นที่จะเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกำลังแรงงาน

การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำ เพื่อส่งเสริมให้กำลังแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุและคนพิการได้มีงานทำ มีรายได้และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำ การประกอบอาชีพอิสระ การแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืนและคนหางานได้รับการคุ้มครอง

การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานเพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมและมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง

นอกจากนี้ต้องดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงานผ่านระบบประกันสังคม /ส่งเสริมระบบการออม เพื่อให้มีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง ภายใต้การบริหารจัดการที่ดีมีธรรมาภิบาล การพัฒนารูปแบบและสิทธิประโยชน์ที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานและดำเนินการเพื่อให้กองทุนมีเสถียรภาพ

1. เป้าประสงค์

1) ประชาชนวัยแรงงานได้รับการขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ
2) แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3) แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคม

2. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2555	2556	2557	2558	2559
1. ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำ มีงานทำหรือมีอาชีพ	70	72	75	79	84
2. จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม (คน)	9,860,000	9,940,000	10,040,000	10,150,000	10,250,000
3. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน (คน)	2,400,000	3,000,000	4,000,000	5,000,000	6,000,000

หมายเหตุ : คำอธิบายตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายปรากฏในคำอธิบายวิธีกำหนดค่าตัวชี้วัด หน้า 7-37 ถึง 7-39

3. กลยุทธ์

<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนวัยแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุและคนพิการมีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสม มีความพร้อมและเข้าใจภาวะตลาดแรงงานและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(1) พัฒนาระบบ กลไก และกระบวนการจัดหางานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และหามาตรการในการบริการจัดหางานให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เพื่อให้สามารถใช้บริการจัดหางานของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และทั่วประเทศ

(2) ส่งเสริม สนับสนุน การบริการจัดหางานร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมตลอดถึงสนับสนุนให้มีการจ้างงานมั่นคงอย่างต่อเนื่องตลอดวัยทำงาน

(3) พัฒนาให้เป็นศูนย์ข้อมูลตำแหน่งงานและทะเบียนคนหางานในประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการสมัครงานของคนหางานและความต้องการจ้างงานของนายจ้าง/สถานประกอบการ

(4) พัฒนาและส่งเสริมการแนะแนวอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระ การรับงานไปทำที่บ้านและการรวมกลุ่มอาชีพ เพื่อเตรียมให้ประชาชนวัยแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุและคนพิการมีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและสามารถเลือกประกอบอาชีพได้ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง

<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> สร้างกลไกการคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ

เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้คนหางานถูกหลอกลวง ถูกเอารัดเอาเปรียบจากบริษัทจัดหางานและบุคคล รวมถึงการใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อป้องกันและลงโทษผู้หลอกลวงเอารัดเอาเปรียบคนหางาน โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

(1) พิจารณาคำขอจดทะเบียนบริษัทจัดหางานในประเทศ คำขอจดทะเบียนลูกจ้างตัวแทนจัดหางาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนต่างๆ เรียกเก็บ รักษา พิจารณาหักหลักประกันบริษัทจัดหางานและตัวแทนจัดหางานที่ต้องวางต่อนายทะเบียนตามกฎหมาย

(2) ควบคุมตรวจสอบบริษัทจัดหางาน/สำนักงานจัดหางานในประเทศให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

(3) รับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของคนหางานเกี่ยวกับการจัดหางานและดำเนินการช่วยเหลือ

<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เพื่อพัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

(1) ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลแรงงานในและนอกระบบให้ได้รับความรู้และการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(2) ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(3) รณรงค์ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เพื่อปลุกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง เครือข่ายและผู้เกี่ยวข้อง กำกับดูแลและสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัยและมีสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน

<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

การบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการเพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

(1) ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ

(2) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน

(3) พัฒนาผู้นำองค์กรแรงงานเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน

(4) พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เครือข่ายด้านแรงงานสัมพันธ์

(5) ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ รวมทั้งให้คำปรึกษาและสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ

<u>กลยุทธ์ที่ 5</u> พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานผ่านระบบประกันสังคมบนพื้นฐานการมีเสถียรภาพของกองทุนได้กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยให้ความสำคัญกับ

(1) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานที่เป็นผู้ประกันตนอย่างมีคุณค่า โดยการตระหนักถึงการมีส่วนร่วมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นการได้รับรู้สิทธิอย่างทั่วถึง การรับบริการที่สะดวก รวดเร็ว ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะนโยบาย

(2) การปรับแนวทางการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคมให้มีประสิทธิภาพ

(3) การเตรียมการรองรับการเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ประกันตนเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานการมีเสถียรภาพของกองทุน

(4) ขยายระบบประกันสังคมถ้วนหน้าสู่กำลังแรงงาน

<u>กลยุทธ์ที่ 6</u> ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน

การพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรม ได้ส่งผลให้ประเทศเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามตลอดระยะเวลาของการพัฒนาประเทศที่ผ่านมายังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างหลักประกันการคุ้มครองประชาชนแรงงานนอกระบบ ที่มีมากกว่า 24 ล้านคน ทั่วประเทศ ซึ่งประกอบอาชีพขับรถรับจ้าง เกษตรกร รับจ้างทั่วไปหรืออาชีพอิสระต่างๆ ส่งผลให้ขาดความมั่นคงในการดำรงชีวิต ทั้งๆ ที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไม่น้อยไปกว่าแรงงานภาคอื่น ดังนั้นแผนแม่บทด้านแรงงานฉบับนี้ จึงมุ่งเน้นการส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบโดย

(1) ส่งเสริมการรวมกลุ่มและเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อการประกอบอาชีพและพัฒนาแรงงานนอกระบบให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ประสานภาคีที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงตลาดสินค้า

(2) รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงความสำคัญของระบบประกันสังคมรวมทั้งระบบการออมและการวางแผนทางการเงินเพื่อการดำรงชีวิตเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุหรือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

(3) ส่งเสริมให้ประชาชนแรงงานนอกระบบได้รับหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสม โดยขยายขอบเขตการคุ้มครองของระบบประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

หัวใจสำคัญของการดำเนินการเพื่อให้แผนแม่บทด้านแรงงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดคือ ช่วงปี 2555 – 2559 หรือระยะ 5 ปีข้างหน้านั้น กระทรวงแรงงานต้องมุ่งบริหารจัดการในทุกด้านภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งด้านโครงสร้างองค์กรของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ด้านบุคลากรที่ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ด้วยการพัฒนาระบบ HR Scorecard การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร อันจะมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บท ทั้งนี้กลไกที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้คือต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยและการติดตามประเมินผล เพราะการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ผลักดัน และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สนองตอบต่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

นอกจากนี้ ยังต้องให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน การสร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน ทั้งระดับองค์กรและระดับพื้นที่ เช่น อาสาสมัครแรงงาน การจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นส่วนสนับสนุนการบริหารงาน เช่น แก้ไขปัญหาด้านแรงงาน การเตือนภัยด้านแรงงาน โดยที่ยุทธศาสตร์นี้ต้องมุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างความเข้าใจ และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

1. เป้าประสงค์

กระทรวงแรงงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

2. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ (หน่วย :ร้อยละ)				
	2555	2556	2557	2558	2559
1. ร้อยละของค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์	100	100	100	100	100
2. ร้อยละค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชน ผู้มารับบริการจากกระทรวงแรงงาน	80	80	80	80	80

หมายเหตุ : คำอธิบายตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายปรากฏในคำอธิบายวิธีกำหนดค่าตัวชี้วัด หน้า 7-39 ถึง 7-40

3. กลยุทธ์

<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

เพื่อมุ่งเน้นให้ยุทธศาสตร์/แผนงานมีการบูรณาการกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลให้กระทรวงแรงงานมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

(1) สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน โดยมุ่งเน้นศึกษาวิจัยในประเด็นปัญหาที่จะมีผลกระทบต่อภาคแรงงานในอนาคตหรือช่วงระยะ 5 ปีข้างหน้า เพื่อนำข้อมูลและข้อเสนอแนะจากงานวิจัยไปสู่การเตรียมการเชิงนโยบาย รวมทั้งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาวิจัยด้านแรงงานกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน สถาบันการศึกษา รวมทั้งคณาจารย์ นิสิต และนักศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

(2) ส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัย เอกสารวิชาการและข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัยมาใช้ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยมุ่งถ่ายทอด เผยแพร่ ผลการศึกษาสู่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้ปฏิบัติ การสร้างเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน

(3) เร่งรัดจัดทำยุทธศาสตร์/แผนงาน/ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของกระทรวงแรงงานในการกำหนดทิศทางการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกำหนดกรอบแนวทางที่วางไว้ ทั้งแผนแม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน แผนยุทธศาสตร์ระดับกรม ระดับจังหวัด แผนยุทธศาสตร์เฉพาะด้าน เช่น แผนยุทธศาสตร์แรงงานนอกระบบ แผนยุทธศาสตร์แรงงานกลุ่มพิเศษ แผนยุทธศาสตร์การวิจัยด้านแรงงาน แผนยุทธศาสตร์ ศอ.บต. รวมถึงแผนปฏิบัติราชการ เป็นต้น ทั้งนี้ภายใต้แนวคิดให้มีการบูรณาการงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(4) มุ่งขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ด้วยการถ่ายทอด สร้างความรู้ความเข้าใจแผนแม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับกรม สำนัก และกลุ่มงาน รวมทั้งระดับจังหวัดเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับยุทธศาสตร์ต่อไป

(5) เร่งรัดติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนยุทธศาสตร์ การประเมินความคุ้มค่า การตรวจราชการ การตรวจสอบภายใน เพื่อนำผลการติดตามประเมินผล และผลการตรวจสอบไปปรับปรุงให้การปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงและพัฒนาระบบติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ

(6) มุ่งบริหารจัดการภายในองค์กร ตั้งแต่การบริหารงบประมาณ การบริหารต้นทุนผลผลิต รวมตลอดถึงการบริหารจัดการงานอำนวยการและสารบรรณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้การปฏิบัติราชการตามแผนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพในงานที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะเป็นการสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านแรงงานมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์และนำพาองค์กรสู่วิสัยทัศน์ตามกรอบระยะเวลาของแผน โดยมีแนวทางการดำเนินการ คือ

(1) มุ่งปรับโครงสร้างของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานให้มีบทบาทภารกิจสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ ทั้งด้านมาตรการกำหนดอัตรากำลังคนภาครัฐ บทบาทภารกิจของภาครัฐ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ฯลฯ รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

(2) ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงแรงงาน โดยเน้นการบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้เป็นกรอบดำเนินงานของทุกหน่วยในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับกรมรองรับและเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคลกับแผนฯ กระทรวง

(3) เร่งรัดการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกระทรวงแรงงานในทุกระดับ เพื่อเป็นการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน และดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ซึ่งบุคลากรทุกคนควรได้รับการพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท วิริยะ อุตสาหะ ซึ่งจะเกิดผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานในท้ายที่สุด

(4) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ให้เป็นผู้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สามารถพยากรณ์สถานการณ์ด้านแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของกระทรวงแรงงานจากกระทรวงทางสังคมสู่กระทรวงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนส่งเสริมมุ่งมั่นพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเชิงรุกแบบมีส่วนร่วมให้เป็นคนเก่ง คนดี ใฝ่เรียนรู้ โดยยึดหลัก MOL PLS : ค่านิยมร่วม (Core Value) กระทรวงแรงงาน มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork) ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning) และมีจิตบริการ (Service Mind)

(5) ผลักดันให้มีการจัดตั้งหน่วยงาน/หรือสถาบันฝึกอบรมด้านแรงงาน เพื่อมุ่งพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานทั้งภายในและภายนอก ให้มีศักยภาพด้านแรงงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้มีความทันสมัย และบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อปรับปรุงกฎหมายระเบียบให้มีความทันสมัย ใช้เป็นเครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

(1) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงาน ทั้งการจ้างงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ การประกันสังคม ฯลฯ ให้มีความทันสมัย ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและของประเทศในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สภาพสังคม เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับนายจ้างและลูกจ้าง

(2) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ในรูปแบบและช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้าใจและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ไม่เกิดข้อขัดแย้งในการใช้กฎหมาย

(3) ตรวจสอบติดตามการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไขกฎหมายให้ทันสมัยและเป็นธรรม

<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน

เพื่อให้เครือข่ายด้านแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของกระทรวงแรงงาน มีกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล จึงมีแนวทางดำเนินการดังนี้

(1) เสริมสร้างการประสานงานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้หรืองานด้านวิชาการที่จำเป็นต่อการพัฒนา การบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

(2) เร่งรัดการขยายฐานเครือข่ายด้านแรงงานให้ครอบคลุมและทั่วถึงในทุกพื้นที่ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการประสานงานที่รวดเร็วทันเหตุการณ์ เช่น การรายงานข่าวสารในระดับพื้นที่ ซึ่งทำให้สามารถบริหารจัดการได้ทันท่วงที

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถศักยภาพและองค์ความรู้ด้านแรงงาน ให้เป็นกลไกหนึ่งในการประสานงานและดำเนินงานของกระทรวงแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเสริมสร้างศักยภาพองค์กรแรงงาน การพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

(4) ส่งเสริมกลไกการทำงานในระดับพื้นที่โดยให้การสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายด้านแรงงานในการแก้ไขปัญหาหรือวิกฤตเร่งด่วนด้านแรงงาน รวมถึงผลักดันให้มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอและระดับตำบล เพื่อให้กลไกของอาสาสมัครมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(5) สนับสนุนให้เครือข่ายด้านแรงงานมีความยั่งยืนเคียงคู่กระทรวงแรงงาน โดยการสร้างขวัญกำลังใจ เช่น การสนับสนุนงบประมาณค่าใช้จ่าย เพื่ออุดหนุนต่ออาสาสมัครแรงงาน เพื่อเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

(6) การบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนแผนความต้องการด้านแรงงานระดับชุมชน/หมู่บ้านให้ได้รับการตอบสนอง รวมถึงการนิเทศการบริหารจัดการ การอำนวยการและติดตามรายงานผลการดำเนินงาน

<u>กลยุทธ์ที่ 5</u> เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร

มุ่งสื่อสารภาพลักษณ์ของกระทรวงแรงงาน ให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้ตระหนัก รับรู้ และเข้าใจในบทบาทภารกิจ เกิดทัศนคติที่ดีและให้ความร่วมมือกับกระทรวงแรงงาน รวมทั้งสามารถเข้ามารับบริการสาธารณะต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และภารกิจของกระทรวงแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินการดังนี้

(1) ดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิงรุกในรูปแบบและช่องทางการรับรู้ที่เหมาะสมหลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องในบทบาท ภารกิจ ของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งวางตำแหน่งภาพลักษณ์องค์กรในบริบทเชิงเศรษฐกิจควบคู่ไปกับบริบททางสังคม

(2) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชนวัยแรงงาน โดยปลูกฝังค่านิยมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างวินัยการทำงานให้กับเยาวชน ประชากรวัยทำงานตลอดจนภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ด้วยการจัดให้มีศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนและจัดเก็บองค์ความรู้ด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และเป็นศูนย์กลางส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะ “การเรียนรู้ ตามอัธยาศัย”

(3) ส่งเสริมการบูรณาการงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานในภาพรวม เพื่อให้มีทิศทางการดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่สอดคล้องและเชื่อมประสานกัน อาทิ ส่งเสริมการกำหนดยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์ มีการจัดทำแคมเปญประชาสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

<u>กลยุทธ์ที่ 6</u> ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหาด้านแรงงาน

พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานให้ถูกต้องทันสมัย เชื่อถือได้ รวมทั้งมีการบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

(1) ทบทวนและปรับปรุงแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้กำหนดกรอบทิศทางการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ

(2) พัฒนาปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในระยะ 5 ปีข้างหน้า

(3) จัดทำศูนย์ข้อมูลแรงงานและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานให้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลด้านแรงงานที่จำเป็นกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสามารถใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ และการตัดสินใจของผู้บริหารกระทรวงแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงบริการด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนงานในการให้บริการประชาชน มีแนวดำเนินการ ดังนี้

(1) พัฒนา และปรับปรุงกระบวนงานให้บริการด้านแรงงาน ให้ครอบคลุมและสนองตอบภารกิจของกระทรวงแรงงาน

(2) เพิ่ม/ขยายงานบริการเชิงรุก โดยเฉพาะบริการเบ็ดเสร็จ โดยการประยุกต์ใช้ ICT เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดและมีความพึงพอใจในบริการ

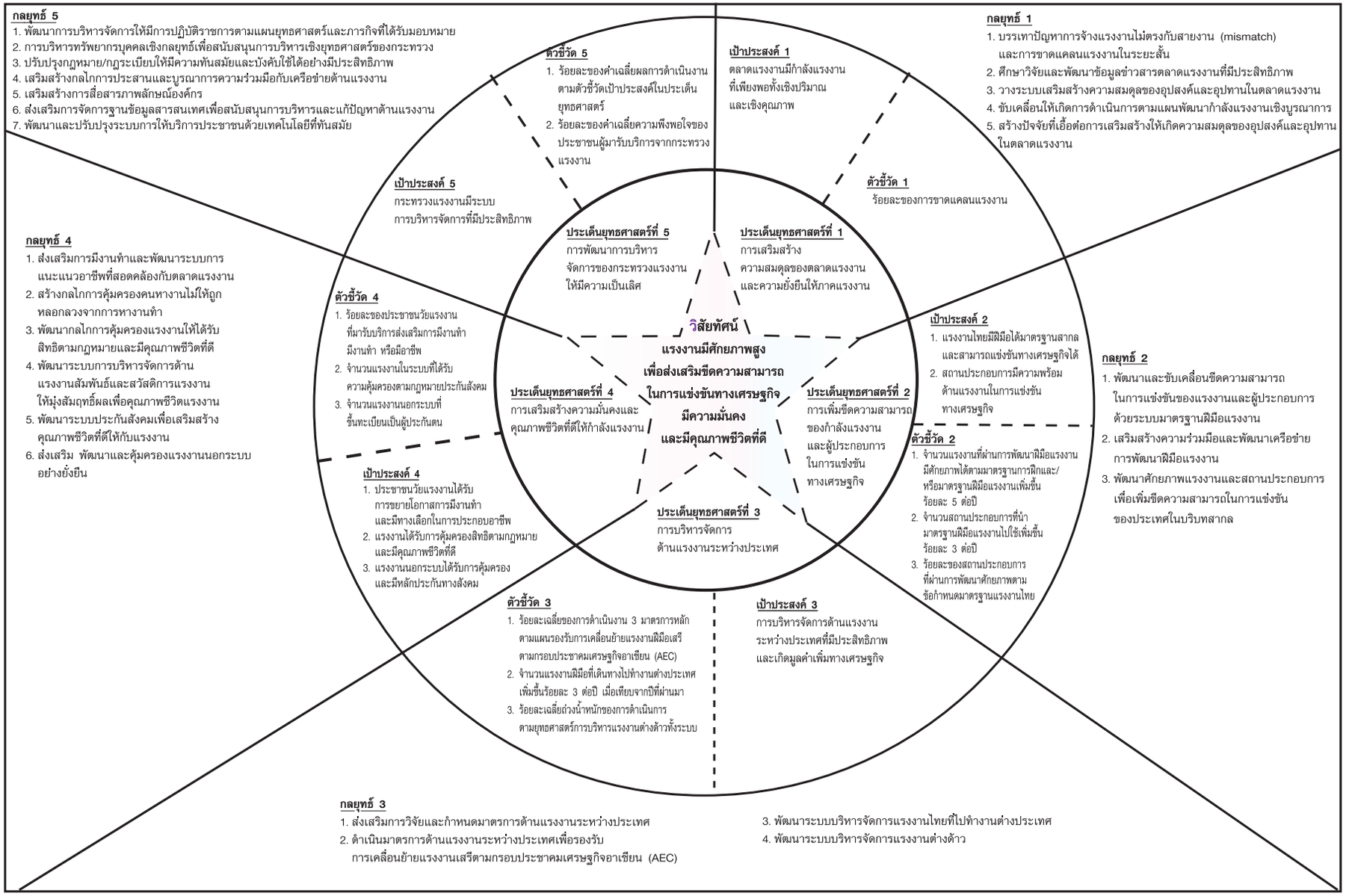
(3) พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการให้บริการประชาชนให้มีความรวดเร็ว น่าเชื่อถือ และทันสมัย

(4) พัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการให้มีศักยภาพในการให้บริการอย่างมืออาชีพ

7.4 แผนภาพความเชื่อมโยงแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และแนวทางดำเนินการของแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 – 2559) ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปเป็นแผนภาพความเชื่อมโยงได้ดังนี้

แผนภาพแสดงความสัมพันธ์วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)



7.5 แผนที่ยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนแม่บทครั้งนี้ได้วิเคราะห์การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map) ตามแนวทางหลักการ Balanced Scorecard (BSC) ในมุมมอง 4 มุมมอง ได้แก่

1. มุมมองด้านการเงิน หมายถึง มุมมองหรือมิติด้านประสิทธิผล
2. มุมมองด้านลูกค้า หมายถึง มุมมองหรือมิติด้านคุณภาพการให้บริการ
3. มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา หมายถึง มุมมองด้านการจัดการ
4. มุมมองด้านกระบวนการภายใน หมายถึง มุมมองด้านประสิทธิภาพ

การใช้แผนที่ยุทธศาสตร์จะทำให้เห็นความเชื่อมโยงของกลยุทธ์ที่สำคัญ ซึ่งมีการเชื่อมโยงจากมุมมองหรือมิติด้านการจัดการองค์กรซึ่งเป็นมิติที่ผลักดันส่งเสริมให้กลยุทธ์ด้านกระบวนการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันสามารถดำเนินการผลักดันกลยุทธ์คุณภาพในการบริการจนทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ กล่าวคือทำให้มิติของการให้บริการมีคุณภาพและผลักดันเชื่อมโยงให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งทำให้เป้าหมายสุดท้ายของยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map) ปรากฏดังนี้

แผนภาพ 7.2 แผนที่ยุทธศาสตร์แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)

7.6 รายละเอียดตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดและเป้าหมายรายปีงบประมาณของแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
			2555	2556	2557	2558	2559
1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน	รง. (สป.)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
2. การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	2.1 จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้ตามมาตรฐานการฝึกและ/หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	รง. (กพร.)	N	$N_1 = N + \frac{(Nx5)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1x5)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2x5)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3x5)}{100}$
	2.2 จำนวนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 ต่อปี	รง. (กพร.)	N	$N_1 = N + \frac{(Nx3)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1x3)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2x3)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3x3)}{100}$
	2.3 ร้อยละของสถานประกอบการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย	รง. (กสร.)	80	80	80	80	80
3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	3.1 ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินงาน 3 มาตรการหลักตามแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบ ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC)	รง. (สป.)	30	60	100	100	100

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วยงานรับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
			2555	2556	2557	2558	2559
	3.2 จำนวนแรงงานฝีมือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี เมื่อเทียบจากปีที่ผ่านมา	รง.(กกจ./สป.)	$N_1 = N + \frac{(Nx3)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1x3)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2x3)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3x3)}{100}$	$N_5 = N_4 + \frac{(N_4x3)}{100}$
	3.3 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ	รง. (กกจ.)	N	$N_1 = N + \frac{(Nx4)}{100}$	$N2 = N_1 + \frac{(N_1x4)}{100}$	$N3 = N_2 + \frac{(N_2x4)}{100}$	$N4 = N_3 + \frac{(N_3x4)}{100}$
4. **การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน**	4.1 ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำ มีงานทำหรือมีอาชีพ	รง. (กกจ.)	70	72	75	79	84
	4.2 จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม (คน)	รง. (สปส.)	9,860,000	9,940,000	10,040,000	10,150,000	10,250,000
	4.3 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน (คน)	รง. (สปส.)	2,400,000	3,000,000	4,000,000	5,000,000	6,000,000
5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	5.1 ร้อยละของค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์	รง. (สป.)	100	100	100	100	100
	5.2 ร้อยละของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการจากกระทรวงแรงงาน	รง. (สป.)	80	80	80	80	80

7.7 อธิบายวิธีการกำหนดค่าตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ตัวชี้วัด : **ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน**

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : $\frac{\text{จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนทั้งหมด} \times 100}{\text{จำนวนความต้องการแรงงานทั้งหมด}}$

คำอธิบาย :
1. การขาดแคลนแรงงาน หมายถึงสถานประกอบการไม่สามารถหาแรงงานมาทำงานได้ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา (180 วัน) โดยนับจากวันสำรวจย้อนไป
2. จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนและจำนวนความต้องการแรงงานเป็นข้อมูลจากการสำรวจสถานประกอบการทั่วประเทศ และประมวลเป็นข้อมูลประมาณการในระบบฐานข้อมูลแรงงานอุปสงค์และอุปทาน ภายใต้โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานเพื่อรองรับแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ *(หน่วย :ร้อยละ)*				
	2555	2556	2557	2558	2559
ร้อยละของการขาดแคลนแรงงาน	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

หมายเหตุ : ปี 2554 ดำเนินการสำรวจอัตราขาดแคลนแรงงานเป็นปีแรก และขณะนี้อยู่ระหว่างการบันทึกข้อมูลเข้าระบบฯ ยังไม่สามารถประมวลเพื่อกำหนดค่าเป้าหมายที่ชัดเจนได้ ทั้งนี้ เมื่อประมวลผลแล้วเสร็จจะนำค่าที่ได้มากำหนดเป็นปีฐานในปี 2555 และใช้สำหรับการคำนวณค่าเป้าหมายของแผนแม่บทฯ ในปีต่อๆ ไป

แหล่งข้อมูล : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด : **2.1 จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้ตามมาตรฐานการฝึกและ/หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี**

หน่วยวัด : คน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : $N_i + \frac{(N_i x5)}{100}$

คำอธิบาย :

1. มาตรฐานการฝึก หมายถึง ข้อกำหนดด้านคุณภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้รับการฝึกทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ ที่ครอบคลุมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อวิชา โดยเกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรมจำแนกเป็นความรู้ ความเข้าใจ วัดจากการสอบภาคทฤษฎี ทักษะและทัศนคติ วัดจากการสอบภาคปฏิบัติ

2. มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ โดยคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานสากล ซึ่งในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน จะจำแนกฝีมือแรงงานออกเป็นระดับชั้นตามความสามารถ โดยกำหนดลักษณะของงานที่ควรจะรู้และทำได้ในชั้นต่าง ๆ ตามลำดับความยากง่ายของงาน ออกเป็น 3 ระดับ คือ

2.1 มาตรฐานฝีมือแรงงานชั้นต้น หรือ ชั้น 3

2.2 มาตรฐานฝีมือแรงงานชั้นกลาง หรือ ชั้น 2

2.3 มาตรฐานฝีมือแรงงานชั้นสูงสุด หรือ ชั้น 1

3. N_i = จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนดเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผ่านมา

4. $\frac{(N_i x5)}{100}$ = จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนดเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 เมื่อสิ้นปีงบประมาณปัจจุบัน

ค่าเป้าหมาย : อัตราส่วนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้มาตรฐานการฝึกและ/หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ *(หน่วย :คน)*				
	2555	2556	2557	2558	2559
2.1 จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้ตามมาตรฐานการฝึกและ/หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	N	$N_1 = N + \frac{(Nx5)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1 x5)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2 x5)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3 x5)}{100}$

หมายเหตุ : $N, N_1 ... N_4$ = จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนด

แหล่งข้อมูล : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ : **2.2 จำนวนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี**

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : $N_i + \frac{(N_i x3)}{100}$

คำอธิบาย :

1. มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ โดยคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานของสากล ซึ่งในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน จะจำแนกฝีมือแรงงานออกเป็นระดับชั้นตามความสามารถ โดยกำหนดลักษณะของงานที่ควรจะรู้และทำได้ในชั้นต่างๆ ตามลำดับความยากง่ายของงาน ออกเป็น 3 ระดับ คือ

1.1 มาตรฐานฝีมือแรงงานชั้นต้น หรือ ชั้น 3
1.2 มาตรฐานฝีมือแรงงานชั้นกลาง หรือ ชั้น 2
1.3 มาตรฐานฝีมือแรงงานชั้นสูงสุด หรือ ชั้น 1

2. N_i = จำนวนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผ่านมา

3. $\frac{(N_i x3)}{100}$ = จำนวนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 เมื่อสิ้นปีงบประมาณปัจจุบัน

ค่าเป้าหมาย : อัตราส่วนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ *(หน่วย :แห่ง)*				
	2555	2556	2557	2558	2559
2.2 จำนวนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี	N	$N_1 = N + \frac{(Nx3)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1 x3)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2 x3)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3 x3)}{100}$

หมายเหตุ : N, N_1...N_4 = จำนวนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้

แหล่งข้อมูล : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ : 2.3 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย} \times 100}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย}}$$

คำอธิบาย :

1. สถานประกอบกิจการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย หมายถึง สถานประกอบกิจการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพให้สามารถปฏิบัติสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ครบตามหลักสูตรร้อยละ 100 (10 วันทำการ)

2. สถานประกอบกิจการที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย หมายถึง สถานประกอบกิจการที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพให้สามารถปฏิบัติสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ตามโครงการเสริมสร้างพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย (ระดับสมบูรณ์)

3. มาตรฐานแรงงานไทย หมายถึง กฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการใช้แรงงานในขอบเขตของกฎหมายแรงงานไทยตลอดจนมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง ที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับเงื่อนไขด้านแรงงานในประเทศไทย ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8000 – 2553 ประกอบด้วย

3.1 ข้อกำหนดทั่วไป
3.2 ระบบการจัดการ
3.3 การใช้แรงงานบังคับ
3.4 ค่าตอบแทนการทำงาน
3.5 ชั่วโมงการทำงาน
3.6 การเลือกปฏิบัติ
3.7 วินัยและการลงโทษ
3.8 การใช้แรงงานเด็ก
3.9 การใช้แรงงานหญิง
3.10 เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง
3.11 ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3.12 สวัสดิการ

4. การพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย หมายถึง การฝึกอบรมให้กับผู้แทนสถานประกอบกิจการตามโครงการเสริมสร้างพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย (ระดับสมบูรณ์) ซึ่งหลักสูตรการฝึกอบรมได้กำหนดขึ้นตามขั้นตอนการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ในสถานประกอบกิจการ มีระยะเวลาอย่างน้อย 10 วันทำการ โดยแบ่งออกเป็นช่วง ๆ (ตามสถานการณ์) และแต่ละช่วงจะมีการมอบหมายงานให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปดำเนินการและนำส่งในช่วงถัดไป

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ (หน่วย :ร้อยละ)				
	2555	2556	2557	2558	2559
2.3 ร้อยละของสถานประกอบการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย	80	80	80	80	80

แหล่งข้อมูล : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน (รายงานสรุปผลการฝึกอบรมโครงการเสริมสร้างพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย (ระดับสมบูรณ์))

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ : **3.1 ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินงาน 3 มาตรการหลักตามแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบ ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC)**

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : $\frac{\text{จำนวนมาตรการหลักตามแผนฯ ที่ได้รับการดำเนินการ}}{3} \times 100$

คำอธิบาย : การดำเนินงาน 3 มาตรการหลักตามแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบ ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC) ประกอบด้วย

1. การเตรียมความพร้อมสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ได้แก่
   1.1 ศึกษา วิจัย เกี่ยวกับความพร้อมสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอนุภูมิภาคอาเซียน
   1.2 เตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ
   1.3 สร้างกลไกสนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือทั้ง 7 สาขาวิชาชีพ

1.4 ศึกษาข้อมูลในกลุ่มประเทศอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอย่างเป็นระบบ

1.5 ประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในอนุภูมิภาคอาเซียนในการสร้างมาตรฐานกลางของ 7 สาขาวิชาชีพ

2. การทบทวนกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

2.1 ศึกษาทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

2.2 ปรับปรุงพัฒนากฎหมายให้เหมาะสม

3. การเตรียมการเพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ได้แก่

3.1 สร้างช่องทางให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

3.2 การเตรียมความพร้อมด้านคุณภาพและแรงจูงใจของตลาดแรงงานไทยสำหรับสาขาอาชีพต่างๆ

3.3 เตรียมมาตรการสนับสนุนสำหรับผู้ประกอบการและชุมชนไทย

เงื่อนไข ตัวชี้วัดนี้จะเลือกกิจกรรมมาดำเนินการอย่างน้อย 1 กิจกรรมจากทุกมาตรการหลักตามแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบ ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC)

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ *(หน่วย :ร้อยละ)*				
	2555	2556	2557	2558	2559
3.1 ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินงาน 3 มาตรการหลักตามแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบ ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC)	30	60	100	100	100

หมายเหตุ : จะเลือกกิจกรรมมาดำเนินการอย่างน้อย 1 กิจกรรมจากทุกมาตรการหลักตามแผนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบ ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC)

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ 3.2 : **จำนวนแรงงานฝีมือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี เมื่อเทียบจากปีที่ผ่านมา**

หน่วยวัด : คน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : $N_i + \frac{(N_i x 3)}{100}$

คำอธิบาย :

1. แรงงานฝีมือหมายถึง แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศที่ได้จากฐานข้อมูลของกรมการจัดหางานในสาขาอาชีพหมวด 2 และหมวด 3 ซึ่งจำแนกตามการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) ดังนี้

หมวด 2 สาขาอาชีพผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ

หมวด 3 สาขาอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

2. N_i = จำนวนแรงงานฝีมือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

3. $\frac{(N_i x 3)}{100}$ = จำนวนแรงงานฝีมือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ *(หน่วย :คน)*				
	2555	2556	2557	2558	2559
3.2 จำนวนแรงงานฝีมือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 ต่อปี เมื่อเทียบจากปีที่ผ่านมา	$N_1 = N + \frac{(Nx3)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1 x 3)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2 x 3)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3 x 3)}{100}$	$N_5 = N_4 + \frac{(N_4 x 3)}{100}$

หมายเหตุ : ใช้ข้อมูลจำนวนแรงงานฝีมือที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศเมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2554 เป็นข้อมูล N_i

แหล่งข้อมูล : 1. กรมการจัดหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
2. สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบ : 1. กรมการจัดหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
2. สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

ตัวชี้วัดที่ : **3.3 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ**

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : 1. คำนวณคะแนนเฉลี่ยทุกประเด็นยุทธศาสตร์ในแต่ละปี โดยใช้สูตร คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักเท่ากับ $\frac{\sum (W_{1-i} \times C_{1-i})}{\sum W_{1-i}}$

2. คำนวณค่าเป้าหมายผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 4 ต่อปี โดยใช้สูตร $\frac{(N_i x 4)}{100}$

คำอธิบาย : *W* หมายถึง น้ำหนักความสำคัญที่ให้กับแต่ละยุทธศาสตร์และผลรวมของน้ำหนักของทุกยุทธศาสตร์

C หมายถึง คะแนนที่ได้จากการเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละยุทธศาสตร์

1-i หมายถึง ลำดับที่ของยุทธศาสตร์ที่สำคัญ

N หมายถึง ผลการดำเนินงานรวมทุกประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งหมายถึง คะแนนเฉลี่ยทุกประเด็นยุทธศาสตร์ในแต่ละปี $(\frac{\sum (W_{1-i} \times C_{1-i})}{\sum W_{1-i}})$

ยุทธศาสตร์	น้ำหนัก W_i	เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละยุทธศาสตร์					คะแนนที่ได้ C_i	คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก
		1	2	3	4	5		
1. จัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว	0.2	60	70	80	90	100	C_1	$W_1 \times C_1$
2. การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว	0.1	60	70	80	90	100	C_2	$W_2 \times C_2$
3. การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน	0.15	60	70	80	90	100	C_3	$W_3 \times C_3$
4. การปราบปรามจับกุมดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง	0.15	60	70	80	90	100	C_4	$W_4 \times C_4$
5. การผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าว	0.15	60	70	80	90	100	C_5	$W_5 \times C_5$

ยุทธศาสตร์	น้ำหนัก W_i	เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละยุทธศาสตร์					คะแนนที่ได้ C_i	คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก
		1	2	3	4	5		
6. ประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานต่างด้าว	0.15	60	70	80	90	100	C_6	$W_6 \times C_6$
7. การติดตามประเมินผล	0.1	เตรียมการ		50 (รอบที่ 1)		100 (รอบที่ 2)	C_7	$W_7 \times C_7$
น้ำหนักรวม	1.0 ($\sum W_{1-i}$)	ผลรวมค่าคะแนนเฉลี่ยตัวชี้วัดนี้เท่ากับ						$\sum W_i \times C_i$

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ *(หน่วย :ร้อยละ)*				
	2555	2556	2557	2558	2559
3.3 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ	N	$N_1 = N + \frac{(Nx4)}{100}$	$N_2 = N_1 + \frac{(N_1x4)}{100}$	$N_3 = N_2 + \frac{(N_2x4)}{100}$	$N_4 = N_3 + \frac{(N_3x4)}{100}$

หมายเหตุ : ผลการดำเนินงานของปี 2555 เป็นปีฐานและเพิ่มขึ้นปีละ 4% เมื่อเทียบจากปีที่ผ่านมา

แหล่งข้อมูล : กรมการจัดหางาน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมการจัดหางาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ : 4.1 ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำ มีงานทำหรือมีอาชีพ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำ มีงานทำหรือมีอาชีพ} \times 100}{\text{จำนวนประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำ}}$$

คำอธิบาย : ประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำ หมายถึง

1. จำนวนประชาชนวัยแรงงานรวมผู้สูงอายุและคนพิการที่มารับบริการจัดหางานในประเทศที่ได้รับการส่งตัวและไปพบนายจ้าง

2. จำนวนประชาชนวัยแรงงานรวมผู้สูงอายุและคนพิการที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ *(หน่วย :ร้อยละ)*				
	2555	2556	2557	2558	2559
4.1 ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำ มีงานทำหรือมีอาชีพ	70	72	75	79	84

หมายเหตุ : ค่าเป้าหมายอาจปรับเปลี่ยนได้ขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจ

แหล่งข้อมูล : กรมการจัดหางาน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กรมการจัดหางาน

ตัวชี้วัดที่ : **4.2 จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม**

หน่วยวัด : คน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

คำอธิบาย : แรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม หมายถึง ลูกจ้างที่ขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเรียกว่า “ผู้ประกันตน”

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ (หน่วย :คน)				
	2555	2556	2557	2558	2559
4.2 จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม	9,860,000	9,940,000	10,040,000	10,150,000	10,250,000

หมายเหตุ : ค่าเป้าหมายที่ระบุใช้ในกรณีที่ไม่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ

แหล่งข้อมูล : จัดเก็บข้อมูลจากฐานทะเบียนผู้ประกันตนของสำนักงานประกันสังคม

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานประกันสังคม

ตัวชี้วัดที่ : 4.3 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน

หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จากระบบฐานข้อมูลสำนักงานประกันสังคม

คำอธิบาย :

1. แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้อยู่ในกำลังแรงงานที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองหลักประกันทางสังคม

2. แรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน หมายถึง แรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 หรือผู้ประกันตนโดยอิสระที่มิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 หรือเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ (หน่วย :คน)				
	2555	2556	2557	2558	2559
4.3 จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน	2,400,000	3,000,000	4,000,000	5,000,000	6,000,000

แหล่งข้อมูล : ฐานข้อมูลทะเบียนผู้ประกันตนมาตรา 40 สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน
หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานประกันสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

ตัวชี้วัดที่ : **5.1 ร้อยละของค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์**

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{ผลรวมของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์ x 100}}{\text{จำนวนตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย : 1. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์ วัดจากผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดนั้น และคำนวณเป็นค่าร้อยละโดยไม่เกินร้อยละ 100

2. ค่าเฉลี่ยของผลการดำเนินงานวัด จากการนำผลรวมของการดำเนินงานทุกตัวชี้วัดเปรียบเทียบกับจำนวนตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมด และคำนวณเป็นค่าร้อยละ

3. ดำเนินการวัดและประมวลผลเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ (หน่วย :ร้อยละ)				
	2555	2556	2557	2558	2559
5.1 ร้อยละของค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์	100	100	100	100	100

แหล่งข้อมูล : ทุกหน่วยที่เกี่ยวข้อง
หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล

ตัวชี้วัดที่ : 5.2 ร้อยละของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการจากกระทรวงแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด $\frac{\text{ค่าเฉลี่ยผลสำรวจระดับความพึงพอใจของผู้มารับบริการของแต่ละกรมในแต่ละปีงบประมาณ} \times 100}{\text{จำนวนกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน}}$

คำอธิบาย : 1) ผู้มารับบริการ หมายถึง ประชาชนผู้มารับบริการโดยตรง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการผู้ให้บริการ) หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มารับบริการจากส่วนราชการ

2) พิจารณาจากค่าเฉลี่ยผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ จากส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารของแต่ละกรม /สำนักงาน เป็นผู้รวบรวมข้อมูลจากการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการซึ่งสำนักงาน กพร. เป็นผู้สำรวจตามตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ โดยสำนักงาน ก.พ.ร. จะเป็นผู้สำรวจ วิเคราะห์ และคัดเลือกงานบริการหลักของส่วนราชการไม่เกิน 3 งานบริการ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และแจ้งให้ส่วนราชการทราบ

3) ประเด็นการสำรวจประกอบด้วยประเด็นสำคัญๆ ดังนี้

(1) ความพึงพอใจด้านกระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ

(2) ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

(3) ความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

(4) ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ

(5) ความเชื่อมั่นเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ โดยเน้นวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

4) หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกงานบริการ

(1) เป็นงานบริการ ที่เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการ

(2) เป็นงานบริการที่มีผู้ใช้บริการจำนวนมาก มีผลกระทบสูงต่อประชาชน

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ (หน่วย :ร้อยละ)				
	2555	2556	2557	2558	2559
5.2 ร้อยละของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการจากกระทรวงแรงงาน	80	80	80	80	80

แหล่งข้อมูล : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารของกรม / สำนักงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

บทที่ 8

การบริหารจัดการแผนแม่บทด้านแรงงานสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 – 2559) ฉบับนี้ ดำเนินการโดยผ่านกระบวนการทบทวนข้อมูลทั้งปฐมภูมิ ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การจัดเสวนาเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและการเก็บข้อมูลทุติยภูมิจากการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้จัดทำประกอบด้วยคณะกรรมการฯ ซึ่งเป็นผู้บริหารจากทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้แทนหน่วยงานกระทรวงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และคณะทำงานฯ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติจากกรมในสังกัด โดยมีการประชุมสัมมนาระดมความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนต่าง ๆ ในช่องทางต่าง ๆ เป็นต้นว่า การสัมมนาประชาพิจารณ์ การส่งแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นไปยังทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทางไปรษณีย์ และการแสดงความเห็นผ่านหน้าเว็บไซต์เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ นำมาสู่การปรับปรุงร่างแผนให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

แม้ว่ากระบวนการจัดทำแผนแม่บทฯ ตามที่กล่าวโดยสรุปข้างต้นจะมีความสำคัญ แต่การบริหารจัดการแผนแม่บทฯ ไปสู่การปฏิบัติมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน แผนแม่บทฯ จะสำเร็จในระดับใดขึ้นอยู่กับการขับเคลื่อน โดยปัจจัยที่จะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของแผนฯ ประกอบด้วย

1. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 – 2559) เป็นแผนที่เกิดจากความร่วมมือจากทั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยทุกฝ่ายได้ร่วมกันคิด ร่วมกันเสนอแนะแนวทาง ทั้งนี้ในประเด็นของการแปลงแผนฯ ไปสู่การปฏิบัตินั้น การจะให้หน่วยงานต่าง ๆ นำกรอบแนวทางของแผนแม่บทด้านแรงงานไปจัดทำแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมรองรับได้ แผนต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เพื่อแจ้งให้ทุกหน่วยที่เกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมได้นำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน

2. การจะให้แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 – 2559) มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพ ต้องสร้างความเข้าใจด้วยการสื่อสารและถ่ายทอดแผนแม่บทด้านแรงงานฯ สู่กรม กอง และระดับพื้นที่คือจังหวัด โดยการจัดประชุม ชี้แจง สร้างความเข้าใจและมอบหมายให้หน่วยงานระดับต่าง ๆ มีการจัดทำแผนงานรองรับ เช่น แผนยุทธศาสตร์กรม แผนยุทธศาสตร์แรงงานจังหวัด รวมถึงต้องมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องไม่เฉพาะภายในองค์กร แต่ต้องให้ภายนอกองค์กรซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง กระทรวงที่เกี่ยวข้อง องค์กรภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน สถาบันการศึกษา นักวิชาการ ประชาชนวัยแรงงานได้ทราบอย่างต่อเนื่อง รวมถึงคณะกรรมการ

ต่าง ๆ ที่กระทรวงแรงงานจัดตั้งขึ้น เพื่อร่วมผลักดันแนวทางหรือมาตรการภายใต้แผนแม่บทฯ โดยบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงาน

3. ผู้บริหารของกระทรวงแรงงานในฐานะเป็นผู้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน ต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล โดยใช้การตรวจราชการแบบบูรณาการ ในการติดตามความสำเร็จของแผน รวมทั้งบริหารจัดการให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดแนวการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) สู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่มีการบูรณาการกับภาคีที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อให้แผนมีการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม กระทรวงแรงงานในฐานะเจ้าภาพหลัก จึงนำแผนฯ ดังกล่าวที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ซึ่งมีผู้แทนที่เป็นผู้บริหารจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ เสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบเพื่อให้ทุกหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในโครงการภายใต้แผนฯ ดังกล่าวนำไปเป็นแนวปฏิบัติ

2. เมื่อแผนแม่บทฯ ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ต้องดำเนินการสร้างการยอมรับให้ใช้แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) เป็นกรอบทิศทางหลักในการดำเนินการของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องและที่เป็นภาคีด้วยการจัดทำสื่อเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่อประชาสัมพันธ์รูปแบบต่าง ๆ เพื่อชี้แจงแผนแม่บทด้านแรงงานฯ โดยสังเขป ควบคู่กับการถ่ายทอดสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมาย รายละเอียดของแผนแม่บทฯ เข้าใจในสถานการณ์และภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนเห็นความสำคัญของแผนเพื่อส่งเสริมให้เกิดแนวร่วมในการปฏิบัติ และสามารถนำไปปรับใช้อย่างจริงจังตามความเหมาะสม

3. ในส่วนกระทรวงแรงงาน ดำเนินการแปลงแผนแม่บทสู่การปฏิบัติใน 2 ระดับ โดยปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุด เป็นผู้มอบหมาย ดังนี้

3.1 ระดับกรม ให้ทุกกรม/สำนักงานประกันสังคม นำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ไปเป็นกรอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ของแต่ละกรม ให้เชื่อมโยงกับแผนแม่บทฯ

3.2 ระดับพื้นที่ ให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานกระทรวงแรงงานในพื้นที่จังหวัด จัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานจังหวัดเชิงบูรณาการ ตามกรอบแผนแม่บทด้านแรงงานฯ ซึ่งแผนฯ ดังกล่าวเป็นแผนระดับพื้นที่ ที่มีโครงการทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานบรรจุอยู่ พร้อมทั้งภาคีที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ร่วมในโครงการ ซึ่งแผนจังหวัดนี้จะเป็นกลไกระดับจังหวัดที่จะเชื่อมโยงการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงานฯ

4. ในส่วนภาคีนอกภาครัฐ จะเร่งสร้างความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งประสานและผลักดันการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนแผนแม่บทฯ โดยสร้างความร่วมมือในการแปลงแผนสู่การปฏิบัติกับองค์กรต่าง ๆ

ที่เกี่ยวข้อง อาทิ องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง กลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ ด้านแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ เป็นต้น

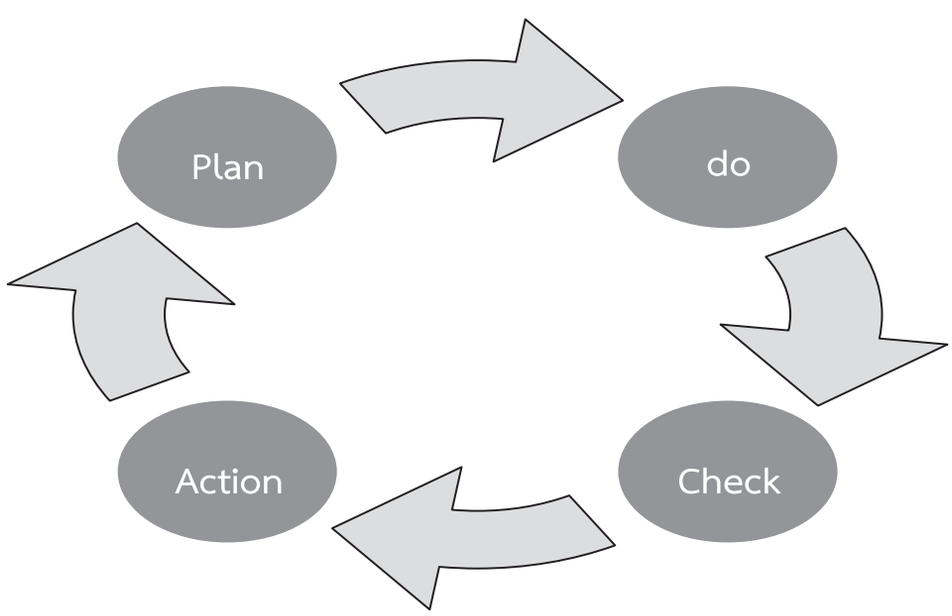
5. มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โดยอาศัยเครื่องมือการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลแผนแม่บททั้งระยะครึ่งแผน และเมื่อครบกำหนดแผนหรือ 5 ปี รวมทั้งการใช้ระบบการตรวจราชการเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย เพื่อเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบประเมินการทำงานและความสำเร็จของแผนฯ และนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อดำเนินการให้แผนบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป ซึ่งรายละเอียดการติดตามประเมินผล จะได้กล่าวอย่างละเอียดในหัวข้อต่อไป

6. มีประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินการและทบทวนแผนแม่บทด้านแรงงานฯ โดยกำหนดให้มีการทบทวนปรับปรุงแผนฯ 2 ครั้ง ในระยะครึ่งแผนและเมื่อครบกำหนดแผนฯ คือ 5 ปี

<u>การติดตามและประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ</u>

การติดตามประเมินผลเป็นกลไกหนึ่งภายใต้วงจรหรือกระบวนการจัดทำแผน/นโยบาย เพราะการประเมินผลทำให้ทราบว่ายุทธศาสตร์หรือแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) ฉบับนี้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่ นอกจากนี้การประเมินผลทำให้ทราบว่าการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์เป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนหรือต้องมีการพัฒนาและกำหนดแผนหรือยุทธศาสตร์ใหม่หรือไม่ ตามหลักการ PDCA คือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ (Plan) คือ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดแปลงแผนแม่บทเป็นแผนงาน/โครงการ จากนั้นควรต้องมีการตรวจติดตามว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ (Check) และหากพบว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ (Action) ดังวงจรที่ปรากฏในแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิ 8.1 แสดงวงจรการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงานฯ สู่การปฏิบัติ



กระบวนการติดตามประเมินผล จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งแผนแม่บทด้านแรงงานฯ ฉบับนี้ กำหนดกลไกการติดตามประเมินผล ประกอบด้วย 5 แนวทาง คือ

1. การติดตามประเมินผลในรูปแบบรายงานผลการปฏิบัติงานรายปีเสนอต่อผู้บริหารภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผู้รับบริการ และภาคประชาชน เพื่อรายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนแม่บทด้านแรงงานฯ

2. การติดตามประเมินผลโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือตรวจสอบแผนงาน โดยการพัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในการติดตามประเมินผลให้ทันสมัย สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตรวจสอบได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

3. การติดตามประเมินผลภาพรวมโดยอาศัยการวิจัยเป็นเครื่องมือ เพื่อทำการประเมินผล 2 ระยะ คือ ระยะครึ่งแผน และระยะครบแผน

4. การติดตามประเมินผลแผนแม่บทด้านแรงงานฯ ในระดับพื้นที่ โดยใช้กลไกระบบตรวจราชการโดยเฉพาะการตรวจราชการแบบบูรณาการ เป็นเครื่องมือกำกับและติดตามประเมินผลการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ

5. การติดตามประเมินผลในรูปคณะกรรมการเฉพาะกิจ โดยจัดตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 – 2559) โดยมีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นเจ้าภาพหลักและผู้สนับสนุนในแต่ละยุทธศาสตร์ และสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงาน และให้มีคณะอนุกรรมการติดตามประเมินผลแผนแม่บทฯ รายประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน 5 คณะ มีรองปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน อนุกรรมการประกอบด้วยเจ้าภาพหลักและหน่วยสนับสนุน มีกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผลเป็นเลขานุการ ซึ่งคณะอนุกรรมการควรมีการประชุมติดตามงานเป็นระยะ ๆ และรายงานผลต่อคณะกรรมการฯ เพื่อร่วมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับกระบวนการดำเนินงานให้ตอบสนองยุทธศาสตร์ต่อไป

บรรณานุกรม

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. สถิติจัดหางาน 2550. “ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน ตำแหน่งงานว่าง และการบรรจุงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ทั่วราชอาณาจักร ปี 2550” : กรุงเทพฯ

_____. สถิติจัดหางาน 2551. “ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน ตำแหน่งงานว่าง และการบรรจุงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ทั่วราชอาณาจักร ปี 2551” : กรุงเทพฯ

_____. สถิติจัดหางาน 2552. “ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน ตำแหน่งงานว่าง และการบรรจุงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ทั่วราชอาณาจักร ปี 2552” : กรุงเทพฯ

_____. สถิติจัดหางาน 2552. “การให้บริการจัดหางานในประเทศ พ.ศ. 2548 – 2552” : กรุงเทพฯ

_____. สถิติจัดหางาน 2552. “จำนวนคนต่างด้าวที่ยื่นคำขอและได้รับอนุญาตทำงาน ปี 2548 – 2552” : กรุงเทพฯ

กระทรวงแรงงาน. 2550. “แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2550 – 2554) รายงานฉบับสมบูรณ์” : กรุงเทพฯ

_____. 2552. “แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พ.ศ.2552 – 2556” : กรุงเทพฯ

_____. 2552. “บริหารแรงงาน 2552” : กรุงเทพฯ

_____. 2554. เอกสารประกอบการสัมมนา 26 กรกฎาคม 2554. “การเตรียมความพร้อมในการบังคับใช้อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ”: กรุงเทพฯ.

_____. พูนศักดิ์ ประมงค์. 2554.: เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการจัดเก็บองค์ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเทคนิค Story Telling 25 กุมภาพันธ์ 2554. “บทบาทกระทรวงแรงงานต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” : กรุงเทพฯ.

กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. 2553. “ยุทธศาสตร์การพัฒนางานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ.2553 – 2557)” โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย : กรุงเทพฯ

กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. 2552. “รายงานผลการศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานในช่วงปี 2553 – 2557” : กรุงเทพฯ

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน,สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.2552. “ปฏิบัติการประเทศไทยเข้มแข็งชนะยาเสพติดยั่งยืน ภายใต้ยุทธศาสตร์ 5 รั้วป้องกันระยะที่ 2” : กรุงเทพฯ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ร่วมกับ กระทรวงแรงงาน. กันยายน 2550. “โครงการศึกษาคุณภาพฝีมือแรงงานของแรงงานที่สำเร็จการศึกษาใหม่” : กรุงเทพฯ

ราชกิจจานุเบกษา . ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 119 ตอนที่ 103 ก (เล่มที่ 2) 9 ตุลาคม 2545. “กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2545”.

ราชกิจจานุเบกษา . ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 119 ตอนที่ 103 ก (เล่มที่ 2) 9 ตุลาคม 2545. “กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2545”.

_____. ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 119 ตอนที่ 103 ก (เล่มที่ 2) 9 ตุลาคม 2545. “กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2545”.

_____. เล่ม 126 ตอนที่ 93 ก 11 ธันวาคม 2552. “กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2552”.

_____. เล่ม 126 ตอนที่ 13 ก 6 มีนาคม 2552. “กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2552”.

_____ . เล่มที่ 124 ตอนที่ 47 ก. 24 สิงหาคม 2550. “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550”

ศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย กับ กรมบัญชีกลาง. “สรุปภาวะเศรษฐกิจภูมิภาคไตรมาส 3 และแนวโน้มปี 2553” : กรุงเทพฯ

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2552 . “โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานและการจัดทำแผนกำลังคนในระดับจังหวัด” : กรุงเทพฯ

สถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. 2553. “สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2552” . บริษัท ทีคิวพีจำกัด : กรุงเทพฯ

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2548. “รายงานฉบับสมบูรณ์ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2548 – 2551) : กรุงเทพฯ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554)

_____. 2554. เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2554 แผนฯ 11 ... สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน 7 กรกฎาคม 2554. “(ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 -2559) : กรุงเทพฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2553. “รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ” : กรุงเทพฯ

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. 2553. “รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยไปสู่ระดับโลก” : กรุงเทพฯ

สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน. 2552. “รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการจัดทำแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2553 – 2556 และการจัดทำสมรรถนะของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (งานจัดทำแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)” : กรุงเทพฯ

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. 2550. “สถานการณ์แรงงานสูงอายุของประเทศไทย” : กรุงเทพฯ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. 2553. “ภาวะสุขภาพของแรงงานไทย” : กรุงเทพฯ

เว็บไซต์

กรมส่งเสริมการส่งออก กระทรวงพาณิชย์. “สถิติการส่งออกและนำเข้า” : สืบค้นจาก http://www.depthai.go.th 9 พ.ค. 2554

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. “แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่2) ของประเทศไทย พ.ศ. 2552 – 2556” : สืบค้นจาก http://www.mict.go.th 9 พ.ค. 2554

ณัฏฐพัชร์ ทัศนรุ่งเรือง. 2554. “นายกประกาศแผนปฏิบัติการประชาวิวัฒน์ 9 มาตรการ” : สืบค้นจาก http://pracob.blogsport.com/2001/01/09.html. 9 พ.ค. 2554

ธนาคารแห่งประเทศไทย. “ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม” : สืบค้นจาก http://www.bot.or.th 9 พ.ค.2554

_____. “ดัชนีการอุปโภคบริโภคภาคเอกชน” : สืบค้นจาก http://www.bot.or.th 9 พ.ค. 2554

_____. “ดัชนีการลงทุนภาคเอกชน” : สืบค้นจาก http://www.bot.or.th 9 พ.ค. 2554

_____. “อัตราเงินเฟ้อ” : สืบค้นจาก http://www.bot.or.th 9 พ.ค. 2554

_____. “คาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวม” : สืบค้นจาก http://www.bot.or.th 9 พ.ค. 2554

_____. “เครื่องชี้เศรษฐกิจของประเทศไทย 49 – 53” : สืบค้นจาก http://www.bot.or.th 9 พ.ค. 2554

_____. ฝ่ายเศรษฐกิจในประเทศ สายนโยบายการเงิน 2553 . “รายงานแนวโน้มธุรกิจ” : สืบค้นจาก http://www.bot.or.th 9 พ.ค. 2554

ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงศึกษาธิการ. “อัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2546 – 2551” : สืบค้นจาก http://www.moc.moe.go.th 10 พ.ค. 2554

_____. “สัดส่วนผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษา : สามัญศึกษา ปี 2549 – 2551” : สืบค้นจาก http://www.moc.moe.go.th 10 พ.ค. 2554

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย 2543 – 2573” : สืบค้นจาก http://www.nesdb.go.th 10 พ.ค. 2554

สำนักงานประกันสังคม. สรุปสถิติกองทุนประกันสังคม “จำนวนสถานประกอบการรายเดือน ปี 2543-2552” : สืบค้นจาก http://www.sso.go.th/ 10 พ.ค. 2554

_____ . สรุปสถิติกองทุนประกันสังคม “จำนวนผู้ประกันตนภาคบังคับ (มาตรา 33) ปี 2543 – 2552” : สืบค้นจาก http://www.sso.go.th/ 10 พ.ค. 2554

_____ . สรุปสถิติกองทุนประกันสังคม “จำนวนผู้ประกันตนภาคสมัครใจ (มาตรา 39) ปี 2543-2552” : สืบค้นจาก http://www.sso.go.th/ 10 พ.ค. 2554

_____ . สรุปสถิติกองทุนประกันสังคม “จำนวนผู้ประกันตนภาคสมัครใจ (มาตรา 40) ปี 2543-2552” : สืบค้นจาก http://www.sso.go.th/ 10 พ.ค. 2554

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. “สรุปผลที่สำคัญ การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2553” : สืบค้นจาก http://www.nso.go.th 8 พ.ค.2554

_____ . “อัตราการว่างงาน พ.ศ.2549 – 2554” : สืบค้นจาก http://www.nso.go.th 8 พ.ค.2554

_____ . “สรุปผลการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2554 ” : สืบค้นจาก http://www.nso.go.th 8 พ.ค.2554

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

โครงการ / กิจกรรมภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

กิจกรรม / โครงการแยกตามกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 บรรเทาปัญหาการจ้างแรงงานไม่ตรงกับสายงาน (mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
1.1.1	โครงการปรับระดับทักษะของผู้ว่างงานให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน (บรรเทาปัญหาขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น)	รง.(กพร.)	ทก./พณ.
1.1.2	โครงการวันแนะแนวอาชีพในสถานศึกษา	รง.(กกจ.)	
1.1.3	โครงการจ้างแรงงานต่างด้าวในตำแหน่งงานที่ขาดแคลน	รง.(กกจ.)	
1.1.4	โครงการจัดหางานพิเศษนักเรียน นักศึกษา	รง.(กกจ.)	
1.1.5	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนผู้สำเร็จการศึกษาสายอาชีพสู่ตลาดแรงงานในประเทศ	รง.(กกจ.)	
1.1.6	โครงการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ	รง. (กกจ.)	

กลยุทธ์ที่ 2 ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
1.2.1	โครงการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	รง.(กกจ.)	ทก.(สป.)
1.2.2	โครงการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน	รง.(กกจ.)	
1.2.3	โครงการขยายเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานตำบล/หมู่บ้าน	รง.(กกจ.)	ทก.(สป.)
1.2.4	โครงการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานทั่วประเทศ	รง.(สป.)	รง.(กกจ.)/อก.
1.2.5	โครงการศึกษาวิจัยมูลเหตุจูงใจที่แรงงานไทยไม่ทำงานในสาขาที่ขาดแคลน	รง.(สป.)	
1.2.6	โครงการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทาน	รง.(สป.)	รง.(กกจ.)/อก.
1.2.7	โครงการการศึกษาและจัดทำการพยากรณ์สภาวะตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด (จำแนกรายอุตสาหกรรม/รายไตรมาส / รายปี)	รง.(สป.) กกจ.	
1.2.8	โครงการศึกษาวิจัยภาวการณ์มีงานทำ การจ้างงานและแนวโน้ม	รง.(กกจ.)	รง.(สป.)

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
1.2.9	โครงการศึกษาวิจัยการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ	รง.(กพร.)	รง.(สป.)
1.2.10	โครงการสำรวจความต้องการแรงงานและการเข้า-ออกงาน	รง.(กกจ.)	
1.2.11	โครงการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงานที่มีทักษะพิเศษ	รง.(กกจ.)	
1.2.12	โครงการศึกษาวิจัยการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยในทุกระดับรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจในประเทศและอนุภูมิภาค การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ของไทยในอนาคต	รง.(กพร.)	รง.(สป.)
1.2.13	โครงการสำรวจความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงาน	รง. (กกจ)	
1.2.14	โครงการศึกษาผลกระทบการเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศ	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
1.2.15	โครงการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการแรงงานด้านอาชีวศึกษาของกลุ่มอุตสาหกรรมหลักของประเทศไทย	ศธ. (สอศ.)	
1.2.16	สำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อคุณภาพของนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาที่ทำงานในสถานประกอบการ	ศธ. (สอศ.)	
1.2.17	การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความต้องการเร่งด่วนของประเทศ	ศธ. (สอศ.)	

<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
1.3.1	โครงการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ 1) ระดับประเทศ 2) ระดับจังหวัด	รง. (สป.)	อก.
1.3.2	โครงการจัดทำมาตรการส่งเสริมให้เกิดความต้องการพัฒนากำลังแรงงานที่สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัย/พยากรณ์ตลาดแรงงาน (Supply Side)	รง. (กพร.)	รง. (สป.)/กกจ.)
1.3.3	โครงการจัดทำมาตรการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานที่สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัย/พยากรณ์ตลาดแรงงาน (Demand Side)	รง. (กกจ.)	รง. (สป.)
1.3.4	โครงการวางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน	รง.(สป.)	
1.3.5	โครงการความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน สถาบันการศึกษา ผู้ประกอบการเพื่อลดความไม่สอดคล้องของการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน	รง.(กพร.)/ รง.(สป.) รง.(กกจ.)	สภาอุตสาหกรรม

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
1.3.6	ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและติดตามประเมินผลการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิสาขา/สาขาวิชาต่างๆ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพด้านภูมิปัญญาไทย	ศธ.(สกอ.)	
1.3.7	การพัฒนาระบบกลไกการประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา	ศธ.(สกอ.)	
1.3.8	โครงการวิจัยการศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับกลุ่มจังหวัดและกรุงเทพมหานคร	ศธ. (สกศ.)	
1.3.9	โครงการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ศธ. (สกศ.)	
1.3.10	สำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการทั้งในระดับประเทศและระดับโลก	ศธ. (สอศ.)	
1.3.11	โครงการจัดตั้งสำนักงานพัฒนาทุนมนุษย์แห่งชาติ (องค์กรมหาชน)	พณ	รง./อก./ศธ.

<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
1.4.1	โครงการสื่อสารและถ่ายทอดแผนกำลังแรงงานในระดับประเทศและระดับจังหวัดสู่การปฏิบัติ	รง.(สป.)	
1.4.2	โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนกำลังแรงงานในระดับประเทศและระดับจังหวัด	รง.(สป.)	
1.4.3	โครงการติดอาวุธทางปัญญาเพื่อผลักดันขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการในระดับจังหวัด	รง.(สป.)	
1.4.4	ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะให้สอดคล้องกับคุณวุฒิวิชาชีพ	ศธ. (สอศ.)	

<u>กลยุทธ์ที่ 5</u> สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
1.5.1	โครงการประชาสัมพันธ์ (เผยแพร่แนวความคิด) /สร้างค่านิยมด้านการศึกษาให้ประชากรในวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตตระหนักถึงการเลือกสาขาการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Supply Side)	รง.(สป.) รง.(กกจ.)	
1.5.2	โครงการเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ 1) โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน 2) โครงการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพให้แก่กลุ่มกำลัง	รง.(กพร.) รง.(กกจ.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	แรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน 3) โครงการบันทึกเส้นทางอาชีพ		
1.5.3	โครงการประสานความร่วมมือทุกภาคส่วนเพื่อกำหนดมาตรการเสริมสร้างให้เกิดค่านิยมในการทำงานที่เหมาะสม	รง.(กพร.) รง.(กกจ.)	
1.5.4	โครงการเทียบโอนผลการพัฒนาฝีมือแรงงานกับวุฒิการศึกษา	รง.(กพร.)	
1.5.5	โครงการส่งเสริมคนไทยที่กลับจากต่างประเทศได้รับการเทียบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	รง.(กพร.)	รง.(กกจ.)
1.5.6	โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการเทียบประสบการณ์จากต่างประเทศของคนงานไทยเพื่อยกระดับการศึกษาให้คนงาน (ได้ประกาศนียบัตร)	รง.(กพร.)	รง.(กกจ.)
1.5.7	โครงการการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานและความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานให้ประชาชนได้รับทราบและใช้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของกระทรวงแรงงาน	รง.(กกจ.)/ รง.(สป.)	ทก.(สป.)
1.5.8	โครงการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านพื้นฐานแรงงาน	รง.(สป.)	
1.5.9	ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัย/สถาบันทั้งของรัฐและเอกชนจัดหลักสูตรสหกิจศึกษา (Cooperation Education) ซึ่งเป็นการศึกษาที่ทำร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตเป็นระบบการศึกษาที่เน้นประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจริงในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต (work based learning) หรือการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work Integrated Learning : WIL) สหกิจศึกษาช่วยให้บัณฑิตสามารถเรียนรู้ และพัฒนาทักษะที่เป็นความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต	ศธ.(สกอ.)	
1.5.10	โครงการวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการเพิ่มสัดส่วนของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ ตามเป้าหมายในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552 – 2559)	ศธ.(สกศ.)	
1.5.11	โครงการวิจัยและพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติและวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	ศธ.(สกศ.)	
1.5.12	โครงการพัฒนาระบบการรายงานข้อมูลภาวการณ์มีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ศธ.(สกศ.)	
1.5.13	พัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงพุทธศักราช 2546 และกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะอาชีพ 1) กลุ่มอุตสาหกรรมหลักและตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน 2) กลุ่มอาชีพโรงแรมและภัตตาคารตามความต้องการของตลาดแรงงาน	ศธ.(สกศ.)	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

กิจกรรม / โครงการแยกตามกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
2.1.1	โครงการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานสู่มาตรฐานสากล (การทดสอบมาตรฐาน/การฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน/การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน) รองรับ 1) อุตสาหกรรมการผลิต 2) อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ 3) กลุ่มเกษตรอุตสาหกรรม 4) กลุ่มโลจิสติกส์	รง.(กพร.)	
2.1.2	โครงการแข่งขันฝีมือแรงงานระดับชาติและนานาชาติ 1) โครงการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานระดับชาติและนานาชาติ 2) โครงการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานคนพิการแห่งชาติ (2 ปี/ครั้ง) 3) โครงการจัดส่งคนพิการตัวแทนประเทศไทยเข้าร่วมแข่งขันฝีมือคนพิการนานาชาติ (International Abilympics) (ทุก 4 ปี) 4) โครงการติดตามประเมินผลการแข่งขันฝีมือระดับชาติและนานาชาติเพื่อจัดทำฐานข้อมูลในการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการแข่งขันฝีมือแรงงาน	รง.(กพร.)	พม.
2.1.3	โครงการพัฒนาระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	รง.(กพร.)	
2.1.4	กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	รง.(กพร.)	
2.1.5	โครงการพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างของประเทศ 1) โครงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2) โครงการส่งเสริมและจัดทำโครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน	รง.(สป.)	รง.(กพร.)
2.1.6	โครงการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ (แรงงานทั่วไป แรกเข้าทำงาน) ในภาคอุตสาหกรรม 76 จังหวัด	รง.(สป.)	รง.(กพร.)
2.1.7	โครงการส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	รง.(กพร.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
2.1.8	โครงการส่งเสริมการนำระบบความสามารถ (Competency-Based System) มาใช้ในรายกลุ่มอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการ (กิจกรรมประชาสัมพันธ์ สัมมนา จัดทำ/พัฒนาบุคลากร ขยายผล ติดตามประเมินผล)	รง.(กพร.)	ทก.
2.1.9	โครงการจัดทำดัชนีผลิตภาพด้านแรงงานของกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.(กพร.)	
2.1.10	การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ 1) ที่เชื่อมโยงกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพในสาขานำร่อง จำนวน 7 สาขา 2) ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการใน 4 สาขา	ศธ. (สอศ.)	

<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
2.2.1	โครงการส่งเสริมภาคเอกชนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (ผ่านมาตรการจูงใจต่างๆ เช่น มาตรการทางภาษี มาตรการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ มาตรการยกย่องชมเชย กิจกรรมประชาสัมพันธ์ ประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน)	รง.(กพร.)	ทก.
2.2.2	โครงการสัมมนาพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	รง.(กพร.)	
2.2.3	โครงการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง (Public-Private Partnership : PPP)		
	1) โครงการพัฒนาระบบข้อตกลง (Memorandum of Understanding : MOU) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและพัฒนาแรงงานเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน (กิจกรรมทำฐานข้อมูล ทบทวน ทำแผนการปฏิบัติงาน การติดตามผล พัฒนาบุคลากรเป็นวิทยากรตัวคูณ)	รง.(กพร.)	อก.
	2) โครงการพัฒนาความร่วมมือกับรัฐบาลต่างประเทศ/บริษัทข้ามชาติให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมให้กับแรงงานไทย	รง.(กพร.)	รง. (สป./กกจ.)
	3) พัฒนาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีระดับ ปวช. ปวส. ร่วมกับสถานประกอบการ	ศธ. (สอศ.)	
	4) จัดประชุมสัมมนาระหว่างสถานศึกษากับสภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด สมาคมวิชาชีพเพื่อเพิ่มเครือข่ายความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษา	ศธ. (สอศ.)	
	5) จัดเชิดชูเกียรติสถานประกอบการและผู้ให้ความร่วมมือจัดอาชีวศึกษา	ศธ. (สอศ.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	6) พัฒนาทักษะของผู้เรียนสายวิชาชีพโดยความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน	ศธ. (สอศ.)	
	7) ร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะให้สอดคล้องกับคุณวุฒิวิชาชีพ	ศธ. (สอศ.)	
	8) ส่งเสริมความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษากับสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ	ศธ. (สอศ.)	
	9) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการใช้ทรัพยากร/ครุภัณฑ์ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ	ศธ. (สอศ.)	
	10) ส่งเสริมความร่วมมือ/แลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการ	ศธ. (สอศ.)	
	11) เสริมสร้างความเข้าใจกับสถานประกอบการในการจัดการเรียนการสอนทวิภาคี	ศธ. (สอศ.)	
	12) จัดทำแนวทางสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา	ศธ. (สอศ.)	
	13) โครงการความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษากับต่างประเทศ (International link) (ประเทศใกล้เคียง กลุ่มอาเซียน+3 และกลุ่มประเทศอื่น)	ศธ. (สอศ.)	
	14) ความร่วมมือการใช้ทรัพยากรระหว่างสถานศึกษา อศจ. และสถาบันการอาชีวศึกษา	ศธ. (สอศ.)	
	15) การพัฒนาระบบความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคี	ศธ. (สอศ.)	
	16) พัฒนาระบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและการฝึกงานนักศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและพัฒนากลไกความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ	ศธ. (สอศ.)	
	17) การพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาร่วมกับสถานประกอบการและองค์กรวิชาชีพ	ศธ. (สอศ.)	
2.2.4	โครงการพัฒนาฐานข้อมูลหน่วยงานฝึกอาชีพ (ฝึกอบรม) จำแนกรายจังหวัด	รง.(กพร.)	
2.2.5	โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ	รง.(กพร.)	รง. (สป./กสร.)
2.2.6	โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบกิจการรองรับการผลิตกำลังแรงงานที่มีความรู้เฉพาะทาง	รง.(กพร.)	รง. (สป./กสร.)
2.2.7	โครงการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน 1) โครงการส่งเสริมสนับสนุนสมาคม / องค์กรวิชาชีพให้เข้มแข็ง เพื่อทำหน้าที่พัฒนา กำกับดูแล รับรองคุณภาพและควบคุมจรรยาบรรณในการทำงานของแรงงานในสายอาชีพ 2) การจัดตั้งเครือข่ายอาชีวศึกษา	รง.(กพร.) ศธ. (สอศ.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	3) ส่งเสริมการจัดตั้งสมาคมวิชาชีพและสาขาร่วมกับสถานประกอบการ 4) การจัดอาชีวศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย	ศธ. (สอศ.) ศธ. (สอศ.)	

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
2.3.1	โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับระบบสากล	รง.(กพร.)	
2.3.2	โครงการยกระดับความรู้ ทักษะด้านภาษา และคอมพิวเตอร์	รง.(กพร.)	ทก.
2.3.3	โครงการเสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	รง.(กพร.)	
2.3.4	โครงการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขันของประเทศ (เช่น ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม)	รง.(กพร.)	อก./ทก.
2.3.5	โครงการเตรียมความพร้อมให้แรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อปรับระดับทักษะฝีมือของผู้ว่างงาน/ผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.(กพร.)	อก./ทก. รง.(กกจ.)
2.3.6	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	รง.(กพร.)	
2.3.7	โครงการด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย 1) การพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย 2) โครงการเสริมสร้างพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการ 3) การรณรงค์ส่งเสริมความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานไทย 4) โครงการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทยสู่ประเทศคู่ค้า 5) โครงการเสริมสร้างพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการผ่านระบบ Online	รง.(กสร.)	
2.3.8	โครงการด้านการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย 1) โครงการจัดการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย 2) โครงการตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อสร้างความร่วมมือการจัดการแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้ตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทย 4) โครงการส่งเสริมการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อเข้าสู่ระบบรับรอง 5) โครงการพัฒนาระบบรับรองตนเองมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อมุ่งสู่มาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคม 6) โครงการจัดทำระบบขึ้นทะเบียนหน่วยตรวจประเมินและบุคลากรตรวจประเมิน	รง.(กสร.)	อก.(สมอ.)

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	7) โครงการพัฒนาระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อการยอมรับร่วม (Mutual Recognition Agreement)		
2.3.9	โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานระหว่างประเทศของประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน	รง.(กพร.)	รง.(สป.) ทก.(สป.)
2.3.10	โครงการจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีขั้นสูงที่จำเป็นต่ออุตสาหกรรมเป้าหมายทั้งด้านการผลิตและการบริการรองรับการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล	รง.(กพร.)	รง.(สป.)
2.3.11	โครงการแข่งขันทักษะวิชาชีพผู้เรียนโรงเรียนเอกชนประเภทนอกระบบ (หลักสูตรดนตรี ศิลปศึกษา นาฏศิลป์ เสริมสวย ออกแบบตัดเย็บเสื้อผ้า การประกอบอาหาร และการผสมเครื่องดื่ม)	ศธ.(สช.)	
2.3.12	โครงการพัฒนาความสามารถของผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ภายใต้ WTO AEC	รง.(กพร.)	
2.3.13	โครงการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อเพิ่มทักษะ 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ/ทักษะภาษาต่างประเทศ 2) พัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกับต่างประเทศ 3) ส่งนักศึกษาไปฝึกงานในสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ	ศธ. (สอศ.)	

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</u> : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

กิจกรรม / โครงการแยกตามกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
3.1.1	โครงการด้านการรับมือกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี 1) โครงการกำหนดมาตรการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC 2) โครงการจัดทำมาตรการเตรียมความพร้อมให้กับกำลังแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี 3) โครงการศึกษาวิจัยโอกาสและความพร้อมของไทยในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี	 รง.(กพร.) รง.(กพร.) รง.(สป.)	 รง.(สป.) รง.(กกจ.) รง.(กกจ.) รง.(กพร.)
3.1.2	โครงการศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย	รง.(กกจ.)	
3.1.3	โครงการศึกษาความต้องการที่แท้จริงในการใช้แรงงานต่างด้าวรายสาขา	รง.(กกจ.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
3.1.4	โครงการศึกษาการกำหนดงานที่คนต่างด้าวทำได้	รง.(กกจ.)	
3.1.5	โครงการศึกษาวิจัยเพื่อขยายผลในการนำเอาระบบ Levy มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารแรงงานต่างด้าว	รง.(กกจ.)	
3.1.6	โครงการศึกษาการกำหนดอัตราค่า Levy ในกิจการต่างๆ	รง.(กกจ.)	
3.1.7	โครงการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการเกษตร <u>กิจกรรม</u> 1) จัดทำโครงการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมกิจการเกษตรแต่ละประเภทที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวมาก เช่น กิจการประมงทะเล สวนยางพารา ไร่อ้อย 2) เก็บข้อมูล/รวบรวมข้อมูล/วิเคราะห์ข้อมูล 3) นำเสนอในภาพรวมระดับประเทศ 4) นำเสนอคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.)	รง.(กกจ.)	กษ.
3.1.8	กิจกรรมความร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศในกรอบทวิภาคีและพหุภาคี	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
3.1.9	การดำเนินการตามพันธกรณีต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
3.1.10	โครงการศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้แรงงานไทยได้ใช้ประโยชน์จากข้อได้เปรียบอันเป็นผลจากการเจรจา FTA (เช่น กับญี่ปุ่น ออสเตรเลีย เป็นต้น)	รง.(สป.)	รง.(กกจ.)
3.1.11	โครงการประชุมคณะกรรมการแรงงานไทย-นิวซีแลนด์	รง.(สป.)	
3.1.12	โครงการประชุมคณะทำงานร่วมไทย-มาเลเซียว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงาน (JWG)	รง.(สป.)	
3.1.13	การประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและการประชุมคณะประศาสน์การของ ILO	รง.(สป.)	
3.1.14	โครงการจัดตั้งศูนย์ศึกษาวิจัยด้านแรงงานระหว่างประเทศ <u>กิจกรรม</u> 1) จัดเตรียม/ศึกษาโครงการ 2) เก็บรวบรวมข้อมูลจัดทำ Supply & Demand 3) ศึกษาวิจัยผลกระทบ/แนวทางส่งเสริมการจ้างงานในต่างประเทศ 4) การพัฒนาเตรียมความพร้อมด้าน Supply & Demand	รง.(สป.)	รง.(กกจ./กพร.)

กลยุทธ์ที่ 2 ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
3.2.1	โครงการเตรียมความพร้อมแรงงานไทยเพื่อรับมือกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) กิจกรรม 1) พัฒนาฝีมือ 2) อบรมภาษาและวัฒนธรรม 3) เพิ่มทักษะด้านการประกอบอาชีพให้ผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศ	 รง.(กพร.) รง.(กพร.)/ศธ.(สอศ.) ศธ.(สอศ.)	
3.2.2	โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ต่อภาคแรงงานและประชาชนเกี่ยวกับผลของการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เพื่อรับมือผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี	รง. (ทุกกรม)	
3.2.3	โครงการให้คำปรึกษากับสถานประกอบการและแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)	รง.(กพร.)	รง. (ทุกกรม)
3.2.4	โครงการจัดทำแผนการดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมาย และกฎระเบียบของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี 7 สาขาวิชาชีพ	รง.(สป.)	รง. (ทุกกรม)
3.2.5	โครงการพัฒนาระบบบริหารแรงงานในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือทางการค้าระหว่างกลุ่มประชาคมอาเซียน	รง.(กสร.)	พณ.(จร.)

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
3.3.1	โครงการส่งเสริมการรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ 1) กิจกรรมส่งเสริมการรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยไปต่างประเทศ 2) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	รง. (สป./กกจ.)	
3.3.2	โครงการเพิ่มขีดความสามารถแรงงานไทยในการแข่งขันไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลีฯ และอาเซียน+3 ภายใต้ MOU	รง.(กกจ.)	
3.3.3	โครงการเพิ่มขีดความสามารถแรงงานไทยเพื่อการแข่งขันไปทำงานตะวันออกกลาง แอฟริกา และประเทศอื่นๆ	รง.(กกจ.)	
3.3.4	โครงการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทยเพื่อไปทำงานต่างประเทศ	รง.(กกจ.)	รง.(กพร.)
3.3.5	โครงการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการจ้างงานไปทำงานต่างประเทศ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้แบบเบ็ดเสร็จ	รง.(กกจ.)/ศอ.บต.	
3.3.6	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศศูนย์ทะเบียนคนหางาน (Labour Bank) เพื่อคนหางานไปทำงานต่างประเทศ	รง.(กกจ.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
3.3.7	โครงการลดค่าใช้จ่ายของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ 1) โครงการกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำสำหรับแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ (กิจกรรมประสานความร่วมมือหรือทำความตกลงกับธนาคาร) 2) กิจกรรมส่งเสริมความร่วมมือในการจัดส่งแรงงานโดยรัฐต่อรัฐ	รง.(กกจ.) รง.(สป./กกจ.)	ธนาคาร
3.3.8	โครงการรองรับแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศ <u>กิจกรรม</u> 1) ลงทะเบียนแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศ 2) ประสานความร่วมมือกับ กศน. กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้กับแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานในต่างประเทศ 3) ถ่ายทอดทักษะฝีมือของแรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศ	รง (กกจ.) รง.(กพร.) รง.(กพร.)	ตม. รง.(กกจ.)
3.3.9	โครงการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเพื่อป้องกันการหลอกลวงคนหางานไปทำงานต่างประเทศ	รง.(กกจ.)	
3.3.10	โครงการเครือข่ายชุมชนร่วมรณรงค์ป้องกันการหลอกลวงและลักลอบไปทำงานต่างประเทศ	รง.(กกจ.)	
3.3.11	โครงการเคาะประตูบ้านเพื่อป้องกันปัญหาการหลอกลวงคนหางาน	รง.(กกจ.)	
3.3.12	โครงการคลายทุกข์ สร้างสุข	รง.(กกจ.)	
3.3.13	โครงการตรวจคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ	รง.(กกจ.)	
3.3.14	โครงการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศ	รง.กกจ.)/ รง.(สป.)	
3.3.15	โครงการคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ	รง.(สป.)	
3.3.16	โครงการจ้างทนายความเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ	รง.(สป.)	
3.3.17	โครงการอบรมกฎหมายและสิทธิประโยชน์แก่แรงงานไทย	รง.(สป.)	
3.3.18	โครงการให้บริการรับเรื่องราวร้องทุกข์ผู้ใช้แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ (สายด่วน)	รง.(สป.)	รง.(กกจ.)
3.3.19	โครงการให้ความรู้และช่วยเหลือครอบครัวของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ	รง.(กกจ./สป.)	
3.3.20	โครงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแรงงานต่างประเทศทางสถานีแรงงาน	รง.(สป.)	
3.3.21	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ 1) โครงการพัฒนาศักยภาพคนหางานก่อนเดินทางตามความต้องการตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ	รง.(กกจ.)	รง.(กพร.)

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	2) เตรียมความพร้อมและทักษะวิชาชีพสำหรับผู้ที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ศธ.(สอศ.)	รง.(กพร.)
3.3.22	การเปิดช่องทางพิเศษแรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ	รง.(กกจ.)	ตม.
3.3.23	โครงการส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ	รง.(กพร.)	

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
3.4.1	โครงการติดตามผลการดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว	รง.(กกจ.)	
3.4.2	โครงการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน	รง.(กกจ.)	
3.4.3	โครงการจัดทำทะเบียนผู้ติดตามครอบครัวแรงงานต่างด้าว	มท.	รง.(กกจ.)
3.4.4	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศทะเบียนคนต่างด้าวที่ทันสมัยและบูรณาการ	รง.(กกจ.)	
3.4.5	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพฐานข้อมูลและเครือข่ายข้อมูลแรงงานต่างด้าวทั้งระบบให้ครอบคลุมทันสมัย	รง.(กกจ.)	มท./สธ./ตม.
3.4.6	โครงการพัฒนากฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว (พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551)	รง.(กกจ.)	
3.4.7	โครงการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมให้มีการจัดเขตพื้นที่ของการจ้างงานแรงงานต่างด้าว (Zoning) ผ่านมาตรการจูงใจ เช่น มาตรการทางภาษี	รง.(กกจ.)	กค.
3.4.8	โครงการจัดทำข้อเสนอแนะด้านนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ	รง.(กกจ.)	สมช.
3.4.9	โครงการประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท./อบต.) ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว กิจกรรม 1) ประสานความร่วมมือกับ อปท./อบต. ในพื้นที่ที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวมาก 2) กระจายอำนาจ/ออกกฎ/ระเบียบ/กฎหมาย ให้ อบต. มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เช่น การรายงานตัว การเก็บเงินค่าธรรมเนียม ฯลฯ 3) นำเสนอ กบร.	รง.(กกจ.)	อปท./อบต.
3.4.10	โครงการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ	รง.(กกจ.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
3.4.11	โครงการให้ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าว	รง.(กกจ.)	
3.4.12	โครงการจัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	รง.(กกจ.)	
3.4.13	โครงการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว	รง.(กกจ.)	มท./สธ.
3.4.14	โครงการประสานงานกับประเทศพม่าในการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว กิจกรรม 1) จัดทำโครงการ/เตรียมล่ามและประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการต่างประเทศ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง 2) จัดทำ MOU ที่มีผลในทางปฏิบัติจริง 3) นำเสนอ กบร.	รง.(กกจ.)	มท./กต./ตม.
3.4.15	โครงการตรวจสอบ ปราบปรามจับกุมและดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบทำงาน	รง.(กกจ.)	
3.4.16	โครงการคุ้มครองและป้องกันการบังคับใช้แรงงานเพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก 1) ตรวจสถานประกอบกิจการในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่จะมีการใช้แรงงานบังคับและละเมิดสิทธิแรงงาน และให้ความคุ้มครองแรงงาน 2) จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะกิจ พร้อมจัดจ้างเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในการสื่อสารภาษาพม่า ลาว กัมพูชาเข้าปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะกิจ 3) พัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะการปฏิบัติงาน การบังคับใช้กฎหมาย และการดำเนินคดี เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานและการละเมิดสิทธิแรงงาน 4) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในจังหวัดที่เป็นกลุ่มเสี่ยง 5) ผลิตสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานและการละเมิดสิทธิแรงงาน	รง.(กสร.)	
3.4.17	โครงการคุ้มครองและป้องกันการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยเน้นตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่จะมีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ใช้คณะกรรมการระดับชาติเป็นกลไกในการบริหารงาน จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะกิจในจังหวัดที่เป็นกลุ่มเสี่ยงเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที บังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัดกับสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้า	รง.(กสร.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	มนุษย์ด้านแรงงาน สร้างความตระหนักเรื่องการป้องกันปัญหาและขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้แก่เครือข่าย รวมทั้งรณรงค์ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน		
3.4.18	โครงการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและป้องกันการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน 1) กิจกรรมดูแลคุ้มครอง 2) ให้ความรู้ด้วยการอบรมแรงงานต่างด้าวและเครือข่ายแรงงานต่างด้าวให้ทราบสิทธิตามกฎหมาย 3) ตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะกิจในจังหวัดสมุทรสาคร ตาก และระนอง เพื่อให้ความช่วยเหลือไม่ให้เป็นเหยื่อค้ามนุษย์ 4) ประชาสัมพันธ์เพื่อคุ้มครองแรงงานต่างด้าว 5) พัฒนาคุณภาพชีวิติแรงงานต่างด้าว เช่น จัดทำคลินิกเคลื่อนที่ แจกหน้ากากอนามัย ถุงยางอนามัย ฯลฯ	รง.(กสร.)	รง.(กกจ.)
3.4.19	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าวในกิจการที่ขาดแคลนทดแทนแรงงานไทย	รง.(กพร.)	

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4</u> : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

กิจกรรม / โครงการแยกตามกลยุทธ์

<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
4.1.1	โครงการส่งเสริมการมีงานทำ	รง.(กกจ.)	
	1) แนะแนวอาชีพให้กับนักเรียน นักศึกษา ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน และประชาชน	รง.(กกจ.)	
	2) โครงการพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพและการเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	ศธ. (สอศ.)	
	3) โครงการแนะแนวอาชีพให้กับกลุ่มคนพิเศษ (ผู้สูงอายุ คนพิการ เด็ก และเยาวชนในสถานพินิจฯ ทหารกองประจำการที่จะปลดเป็นทหารกองหนุน)		พม.
	4) โครงการแนะแนวอาชีพเพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนมีอาชีพเสริม		
	5) โครงการพัฒนาบุคลากรแนะแนวอาชีพ	รง.(กกจ.)	
	6) โครงการฝึกอบรมครูแนะแนวขยายผล (Master Trainer)		
	7) โครงการสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพรองรับผู้ต้องการทำงาน		
	8) โครงการวันแนะแนวอาชีพในสถานศึกษา		
	9) โครงการส่งเสริมการมีงานทำและการประกอบอาชีพอิสระแก่ผู้ดูแลคนพิการ		พม.

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	10) โครงการจัดหางานให้กับประชาชน 11) โครงการจัดหางานให้กับกลุ่มคนพิเศษ (คนพิการ ผู้พ้นโทษ นักเรียน นักศึกษา) 12) โครงการสนับสนุนและส่งเสริมแรงงานไทยที่กลับจากต่างประเทศให้มีงานทำ 13) โครงการสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มศักยภาพการบรรจุงาน 14) โครงการแนะแนวอาชีพระดับหมู่บ้าน 15) โครงการวันมหกรรมอาชีพ 16) โครงการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน 17) โครงการสร้างอาชีพใหม่ให้คนว่างงาน	รง.(กกจ.)	พม.
	18) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์กำลังคนอาชีวศึกษา 19) โครงการพัฒนาศักยภาพสถานีวิทยุเพื่อการศึกษาและพัฒนาอาชีพ (R-Radio Network) 20) เพิ่มคุณวุฒิวิชาชีพหรือเกียรติบัตรให้ผู้ที่ไปประกอบการต่างประเทศ 21) การสร้างอาชีพเพื่อชุมชน 22) จัดตั้งและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้วิชาชีพอย่างทั่วถึง 23) พัฒนาสถานที่ฝึกอาชีพเพื่อบริการชุมชนและสังคม 24) จัดฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นให้เข้าถึงประชาชนทุกระดับ 25) จัดทำคู่มือแนวทางการเรียนวิชาชีพรูปแบบต่าง ๆ สำหรับประชาชนทั่วไป	ศธ.(สอศ.)	
4.1.2	โครงการศึกษาหลักสูตรและฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างขบวนการเรียนรู้ให้แรงงานเกิดแนวคิดและความรู้ใหม่ๆ ในการสร้างอาชีพ	รง.(กกจ.)	
4.1.3	โครงการส่งเสริมความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานและตลาดแรงงานทั้งในและนอกระบบ	รง.(กกจ.)	
4.1.4	โครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานในประเทศ	รง.(กกจ.)	
4.1.5	โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพประสิทธิผลและประสิทธิภาพบริการจัดหางาน	รง.(กกจ.)	
4.1.6	โครงการสร้างอาชีพทางเลือกเพื่อรองรับการเปลี่ยนงาน	รง.(กกจ.)	
4.1.7	โครงการศึกษาความต้องการในการเปลี่ยนอาชีพของแรงงานในระบบ	รง.(กกจ.)	
4.1.8	โครงการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	รง.(ทุกกรม)	
4.1.9	โครงการประเมินเทียบระดับการศึกษา	ศธ.(กศน.)	
4.1.10	การพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพบนพื้นที่สูง	พม.(พส.)	
4.1.11	การฝึกอาชีพและสร้างทักษะการรวมกลุ่ม	พม.(พส.)	
4.1.12	การส่งเสริมความรู้และพัฒนาอาชีพในสถาบันแก่สตรี	พม.(พส.)	

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างกลไกการคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
4.2.1	โครงการประชาสัมพันธ์เชิงรุกสู่กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มเสี่ยงเพื่อลดปัญหาการหลอกลวงคนหางาน	รง.(กกจ.)	
4.2.2	การตรวจสอบควบคุมบริษัทจัดหางานในประเทศ/ต่างประเทศ	รง.(กกจ.)	
4.2.3	การพิจารณาคำขอเกี่ยวกับการขออนุญาตจัดหางานให้คนหางานทำงานในประเทศ	รง.(กกจ.)	
4.2.4	การส่งเสริมความรู้เพื่อป้องกันการถูกล่อลวง	พม.(พส.)	
4.2.5	การช่วยเหลือคุ้มครองผู้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์	พม.(พส.)	รง.(กกจ.)
4.2.6	การช่วยเหลือคุ้มครองผู้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ (ชาย)	พม.(พส.)	รง.(กกจ.)

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
4.3.1	โครงการส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลแรงงานในและนอกระบบ (ตรวจแรงงานใน/นอกระบบ รับและวินิจฉัยคำร้อง ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับสิทธิกฎหมายแรงงาน สนับสนุนเทคนิควิชาการ ส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงาน/การคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานหญิง แรงงานนอกระบบ ผู้ว่าจ้าง ผู้เกี่ยวข้อง ส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายคุ้มครองแรงงานใน/นอกระบบ รณรงค์ส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรี (วันสตรีสากล) รณรงค์เผยแพร่เรื่องการป้องกันแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก ให้บริการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ติดตามประเมินผลรายงานสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน)	รง.(กสร.)	
4.3.2	โครงการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อรองรับการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 (ตรวจแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน จัดประชุมเชิงปฏิบัติการและอบรมทางวิชาการให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง อาทิ พนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น ผู้จ้างงาน และผู้รับงานไปทำที่บ้าน ดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ติดตามประเมินผล ให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน ผลิตสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สิทธิและหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553)	รง.(กสร.)	รง.(กกจ.)
4.3.3	โครงการสร้างเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1) ตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	รง.(กสร.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	2) โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของภาคีทุกภาคส่วน 3) โครงการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ (ระดับประเทศและระดับจังหวัด) 4) โครงการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของภาคีทุกภาคส่วน 5) โครงการรณรงค์ส่งเสริมมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6) โครงการส่งเสริมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานอาสาสมัคร (จป.อาสา) 7) โครงการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้ทุกภาคส่วน 8) โครงการสร้างเสริมความร่วมมือด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยระหว่างประเทศ 9) โครงการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยโดยเครือข่ายทางสังคม 10) โครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย 11) โครงการหนึ่งโรงเรียนหนึ่งความปลอดภัย 12) โครงการจัดตั้ง Call Center ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย		
4.3.4	โครงการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อรองรับการบังคับใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 1) โครงการจัดตั้งและให้บริการกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) โครงการจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	รง.(กสร.)	

<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
4.4.1	โครงการส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ	รง.(กสร.)	
4.4.2	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน เพื่อส่งเสริมโอกาสทางเศรษฐกิจและการลงทุนของประเทศไทย	รง.(กสร.)	
4.4.3	โครงการพัฒนาผู้นำองค์กรแรงงานเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน	รง.(กสร.)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
4.4.4	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เครือข่ายด้านแรงงานสัมพันธ์	รง.(กสร.)	
4.4.5	โครงการพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่า	รง.(กสร.)	
4.4.6	โครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสวัสดิการแรงงาน	รง.(กสร.)	
4.4.7	โครงการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานหญิง สร้างสายใยครอบครัวอบอุ่น	รง.(กสร.)	
4.4.8	โครงการเสริมสร้างความรู้สวัสดิการด้านสุขภาพแก่แรงงานนอกระบบและแรงงานข้ามชาติ	รง.(กสร.)	รง.(กกจ.)
4.4.9	โครงการส่งเสริมการดูแลเด็กเล็กเพื่อสวัสดิการแรงงานและความเข้มแข็งของธุรกิจ	รง.(กสร.)	
4.4.10	โครงการสร้างชีวิตใหม่ให้แก่สตรีและครอบครัว	พม.(พส.)	

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
4.5.1	กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ประกันตน	รง.(สปส.)	
4.5.2	กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ด้านประกันสังคม	รง.(สปส.)	
4.5.3	กิจกรรมการสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการให้บริการและประชาสัมพันธ์ด้านประกันสังคม	รง.(สปส.)	
4.5.4	กิจกรรมส่งเสริมบริการประกันสังคมเคลื่อนที่ ณ สถานประกอบการและบริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	รง.(สปส.)	
4.5.5	กิจกรรมสนับสนุน ส่งเสริมความรู้ด้านประกันสังคมผ่านหน่วยงานต่างๆ	รง.(สปส.)	
4.5.6	โครงการศึกษาและจัดทำนโยบายด้านระบบประกันสังคมที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกันตน (ในรูปแบบพหุภาคี)	รง.(สปส.)	
4.5.7	โครงการพัฒนาระบบการจัดการกองทุนประกันสังคมให้มีประสิทธิภาพ	รง.(สปส.)	
4.5.8	โครงการพัฒนาระบบการประกันสังคมกรณีชราภาพ	รง.(สปส.)	
4.5.9	โครงการเตรียมการจ่ายสิทธิประโยชน์กรณีบำนาญชราภาพ	รง.(สปส.)	
4.5.10	โครงการศึกษาเตรียมการขยายขอบเขตความคุ้มครองประกันสังคม	รง.(สปส.)	

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
4.6.1	โครงการรณรงค์ส่งเสริมการสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533	รง.(สปส.)	
4.6.2	โครงการพัฒนาเครือข่ายการประกันสังคมตามมาตรา 40	รง.(สปส.)	
4.6.3	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศการให้บริการประกันสังคมตามมาตรา 40	รง.(สปส.)	
4.6.4	โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาการประกันสังคมตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533	รง.(สปส.)	
4.6.5	โครงการกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน	รง.(กกจ.)	
4.6.6	กิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	รง.(กพร.)	
4.6.7	กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	รง.(กพร.)	
4.6.8	กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้แผนพัฒนาพื้นที่พิเศษ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้	รง.(กพร.)	
4.6.9	การส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีบทบาทในการพัฒนาอาชีพและสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุและคนพิการ	มท.	รง.(ทุกกรม)
4.6.10	สนับสนุนให้ท้องถิ่นมีนโยบายการจัดการสุขภาวะของแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ และคนพิการ (สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อประเด็นแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุและคนพิการทุกมิติ เช่น จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อให้ อปท. มีข้อมูลเพียงพอในการออกเทศบัญญัติ และมีแผนงบประมาณในการดูแลกลุ่มเหล่านี้ในพื้นที่)	มท.	รง.(ทุกกรม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

กิจกรรม / โครงการแยกตามกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
5.1.1	โครงการทบทวนจัดทำแผนในระดับต่าง ๆ 1) แผนแม่บทด้านแรงงานแห่งชาติแบบบูรณาการ พ.ศ. 2560 – 2569 2) ทบทวนและปรับปรุงแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.2555 – 2559 (ระยะครึ่งแผน) 3) แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 4) แผนยุทธศาสตร์ระดับกรม	รง.(ทุกกรม)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	5) แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ฯลฯ		
5.1.2	โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในระดับจังหวัด	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.1.3	โครงการจัดทำแผนงาน/โครงการกระทรวงแรงงานภายใต้ยุทธศาสตร์ ศอ.บต. 1) ขับเคลื่อนแผนงาน / โครงการ กระทรวงแรงงานภายใต้ยุทธศาสตร์ ศอ.บต. (พ.ศ. 2555 – 2557) 2) ทบทวนปรับปรุงแผนงาน / โครงการ กระทรวงแรงงานภายใต้ยุทธศาสตร์ ศอ.บต. (พ.ศ. 2555 – 2557) 3) จัดทำแผนงานโครงการกระทรวงแรงงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ศอ.บต.(พ.ศ. 2558 – 2560)	รง. (สป.)	ศอ.บต./ รง. (ทุกกรม)
5.1.4	โครงการขับเคลื่อนแผนระดับต่าง ๆ สู่การปฏิบัติ 1) กิจกรรมขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงานสู่การปฏิบัติ 2) กิจกรรมขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ระดับกรมสู่การปฏิบัติ 3) กิจกรรมถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของ สป.รง. ฯลฯ	รง. (ทุกกรม.)	
5.1.5	โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานเฉพาะด้าน (ยุทธศาสตร์แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ แรงงานคนพิการ แรงงานภาคเกษตร ฯลฯ)	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)/ พม./กษ.
5.1.6	โครงการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การวิจัยแรงงาน (พ.ศ. 2556 - 2559)	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.1.7	โครงการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการประกันความมั่นคงเพื่อรองรับการขยายการเกษียณอายุ สืบเนื่องจากภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society)	รง.(สป.)	รง.(สปส.)
5.1.8	โครงการศึกษาวิจัยการจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมสถานประกอบการจ้างผู้สูงอายุ ส่งเสริมการมีงานทำที่ยั่งยืน	รง.(สป.)	รง.(กกจ)
5.1.9	การศึกษาความเป็นไปได้ที่จะจัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานที่จะบริหารจัดการแรงงานนอกระบบระดับชาติ	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.1.10	โครงการศึกษาวิเคราะห์เพื่อนำเสนอรายงานการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของแรงงานคนพิการและแรงงานสูงอายุ	รง.(สป.)	
5.1.11	โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบติดตามและประเมินผล	รง.(ทุกกรม)	
5.1.12	โครงการติดตามประเมินผลความสำเร็จของการขยายความคุ้มครองไปยังแรงงานนอกระบบ	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.1.13	โครงการติดตามประเมินแผนแม่บทด้านแรงงาน 2 ระยะ (ระยะครึ่งแผน, ระยะครบแผน)	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.1.14	โครงการขับเคลื่อนระบบตรวจราชการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการ	รง.(ทุกกรม)	

กลยุทธ์ที่ 2 บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
5.2.1	โครงการทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานกระทรวงแรงงาน	รง.(ทุกกรม)	
5.2.2	โครงการพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านแรงงาน	รง.(ทุกกรม)	
5.2.3	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมภิบาลของบุคลากรกระทรวงแรงงาน	รง.(ทุกกรม)	
5.2.4	โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังของกระทรวงแรงงาน 1) การกำหนดตำแหน่งและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม 2) โครงการพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพของข้าราชการกระทรวงแรงงาน (การจัดทำแผน career path)	รง.(ทุกกรม)	
5.2.5	กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาค่านิยมร่วม (PLS – Core Value) บุคลากรของกระทรวงแรงงาน	รง.(ทุกกรม)	
5.2.6	โครงการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคล	รง.(ทุกกรม)	
5.2.7	โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	รง.(ทุกกรม)	

กลยุทธ์ที่ 3 ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้มีความทันสมัย และบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
5.3.1	โครงการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน (เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร, เศรษฐกิจ)	รง.(ทุกกรม)	
5.3.2	โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย (รวมการอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและสิทธิที่แรงงานนอกระบบควรได้รับ)	รง.(ทุกกรม)	
5.3.3	โครงการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ให้ทันตามสถานการณ์ (รวมการปรับปรุง/ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ ปรับเปลี่ยนนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้กว้างขึ้น ครอบคลุมแรงงานอื่นที่มิใช่ลูกจ้างในสถานประกอบการ หรือเพิ่มช่องทางกฎหมายให้มีการคุ้มครองที่หลากหลาย หรือออกกฎหมายใหม่คุ้มครองแรงงานอื่นที่มิใช่ลูกจ้างในสถานประกอบการ รวมถึงผลักดันให้มีการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานเกษตรกรพันธสัญญาและรับจ้าง)	รง.(ทุกกรม)	

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
5.3.4	โครงการบูรณาการในการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน	รง.(ทุกกรม)	
5.3.5	โครงการวิจัยเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย	รง.(ทุกกรม)	
5.3.6	การศึกษาผลการบังคับใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรม พ.ศ.2547	รง.(กสร.)	กษ.

กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
5.4.1	โครงการแลกเปลี่ยนด้านวิชาการกับองค์กรด้านแรงงานของต่างประเทศ	รง.(ทุกกรม)	
5.4.2	โครงการวางแนวทางเพื่อพัฒนากระทรวงแรงงานให้เป็นกระทรวงเศรษฐกิจ	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.4.3	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงาน	รง.(ทุกกรม)	
5.4.4	โครงการสร้างเครือข่ายระหว่างกลุ่มอาชีพของแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุและคนพิการ	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.4.5	โครงการการทำงานเชิงภาคีและเครือข่ายแรงงานนอกระบบ	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.4.6	โครงการเสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน/พัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานอย่างยั่งยืน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.4.7	โครงการช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนจากวิกฤตการณ์และสาธารณภัยแบบบูรณาการ 1) โครงการจ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ 2) โครงการช่วยเหลือผู้ประกอบการและลูกจ้างในภาวะวิกฤต	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.4.8	โครงการจัดกิจกรรมกระทรวงแรงงานพบประชาชน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.4.9	โครงการสัมมนาบูรณาการภารกิจของกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาค	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.4.10	กิจกรรมการบริหารจัดการเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน 1) กิจกรรมบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่/ชุมชน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
	2) กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนแผนความต้องการด้านแรงงานระดับชุมชน/หมู่บ้านให้ได้รับการตอบสนอง 3) กิจกรรมนิเทศการบริหารจัดการด้านแรงงานเชิงบูรณาการสู่ประชาชนในพื้นที่ / ชุมชน 4) กิจกรรมอำนวยการและติดตามรายงานผลการดำเนินงานด้านแรงงานเชิงบูรณาการของสำนักงานแรงงานจังหวัด		
5.4.11	โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานอาสาสมัครแรงงานตำบล	รง.(สป.)	
5.4.12	โครงการจ้างบัณฑิตแรงงานทุกจังหวัด	รง.(สป.)	

กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
5.5.1	โครงการสื่อสารเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน (การจัดรายการโทรทัศน์ สถานีแรงงานอยู่ภายใต้โครงการนี้ด้วย)	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.5.2	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างการเข้าถึงบริการด้านแรงงาน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.5.3	โครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ “รัก” การทำงาน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหาด้านแรงงาน

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
5.6.1	โครงการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปี 2557 - 2561	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.6.2	โครงการพัฒนาดัชนีภาวะแรงงาน 1) โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาข้อมูลดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน 2) การจัดทำรายงานเครื่องชี้วัดภาวะแรงงาน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.6.3	โครงการจัดทำและพัฒนาแบบจำลองเศรษฐกิจการแรงงาน/ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.6.4	โครงการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำสถานการณ์แรงงานรายจังหวัด	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
5.6.5	โครงการพัฒนามาตรฐานข้อมูลกลางด้านแรงงาน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.6.6	โครงการศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.6.7	โครงการพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานสูงอายุ	รง.(ทุกกรม)	
5.6.8	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศกระทรวงแรงงาน	รง.(ทุกกรม)	
5.6.9	โครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลกำลังแรงงานระดับประเทศและระดับจังหวัด	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.6.10	กิจกรรมการวางแผนและบริหารจัดการระบบสารสนเทศกระทรวงแรงงาน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.6.11	โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)

กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ลำดับ	กิจกรรม / โครงการ	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
5.7.1	โครงการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Services , e-Job ,รับเรื่องร้องทุกข์ ฯลฯ)	รง.(ทุกกรม)	ทก.(สป.)
5.7.2	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบริการสายด่วนของกระทรวงแรงงาน	รง.(ทุกกรม)	
5.7.3	โครงการหน่วยบริการแรงงานให้บริการในพื้นที่ระดับ อบต./ท้องถิ่น	รง.(ทุกกรม)	
5.7.4	โครงการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	รง.(สป.)	รง.(ทุกกรม)
5.7.5	โครงการเสริมสร้างศักยภาพการให้บริการ	รง.(ทุกกรม)	

บัญชีอักษรย่อหน่วยงาน

ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
1. กระทรวงแรงงาน	รง.
- กรมการจัดหางาน	กกจ.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กพร.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กสร.
- สำนักงานประกันสังคม	สปส.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สป.
2. กระทรวงการคลัง	กค.
3. กระทรวงการต่างประเทศ	กต.
4. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	พม.
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	พส.
5. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กษ.
6. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ทก.
7. กระทรวงพาณิชย์	พณ.
- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ	จร.
8. กระทรวงมหาดไทย	มท.
9. กระทรวงศึกษาธิการ	ศธ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สกอ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สอศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	สกศ.
- สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	สช.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	กศน.
10. กระทรวงสาธารณสุข	สธ.
11. กระทรวงอุตสาหกรรม	อก.
- สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	สมอ.
12. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	BOI
13. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง	ตม.
14. ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้	ศอ.บต.
15. องค์การบริหารส่วนตำบล	อบต.
16. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อปท.
17. สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	สมช.

ภาคผนวก ป

สรุปผลการวิเคราะห์เชื่อมโยง(ร่าง)แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 กับแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)

(ร่าง)แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)			แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
1.ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม	**<u>เป้าหมายการพัฒนา</u>** 1 ลดช่องว่างรายได้ระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ต่างๆ รวมทั้งเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจฐานรากและโอกาสทางเศรษฐกิจให้ผู้ประกอบการรายย่อยและชุมชน 2 มีการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพและครอบคลุมอย่างทั่วถึง รวมทั้งความเท่าเทียมทางเพศมีมากขึ้น ทั้งใน	**1.1 การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง** 1.1.1 ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้มีฐานการพัฒนาที่ทั่วถึงและยั่งยืน พร้อมทั้งเศรษฐกิจฐานรากที่มีความหลากหลายและแข็งแกร่งมากขึ้น....เพิ่มการสร้างงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมากขึ้น มีระบบค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการแรงงานที่เป็นธรรม เพิ่มผลิตภาพแรงงานให้เป็นฐานในการเพิ่มศักยภาพในการสร้างรายได้ ยกระดับและสร้างเสถียรภาพรายได้เกษตรกร เพิ่มโอกาสการประกอบสัมมาอาชีพที่หลากหลาย	**ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ**		**<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน** 5) ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายดำเนินการพัฒนา..

(ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)			แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	**เป้าหมาย/ตัวชี้วัด**	**แนวทางการพัฒนา**	**ประเด็นยุทธศาสตร์**	**ตัวชี้วัด**	**แนวทางการพัฒนา**
	เรื่องรายได้ โอกาสทางอาชีพโอกาสทางการเมืองและการดำรงตำแหน่งในระดับสูงและการบริหารจัดการ **<u>ตัวชี้วัด</u>** 1. อัตราการเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Participation rate) ของผู้สูงอายุและสตรีเพิ่มขึ้น 2. สัดส่วนประชากรที่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ และสัดส่วนของแรงงานนอกระบบ	1.1.3 พัฒนาการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาอาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิต เปิดช่องทางการเข้าถึงและใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการผลิตที่เหมาะสมกับทักษะและอาชีพให้กับแรงงานเป็นการสร้างทางเลือกและเพิ่มโอกาสการแสวงหารายได้	**ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน**		**<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ** (1) พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานให้มีประสิทธิภาพทั้งในระดับประเทศ และระดับจังหวัด... (3) ขยายเครือข่ายฐานข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานลงสู่พื้นที่ ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ทั้งระดับตำบลและหมู่บ้าน
			ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ		**<u>กลยุทธ์ที่ 7</u> พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย** (2) เพิ่ม / ขยายงานบริการเชิงรุกโดยเฉพาะงานบริการเบ็ดเสร็จโดยการประยุกต์ใช้ ICT เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์... (.3) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนับสนุนการให้บริการประชาชนให้มีความรวดเร็วน่าเชื่อถือและทันสมัย

(ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)			แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
	ประกันสังคมที่เข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมของกำลังแรงงานทั้งหมด	1.1.4 ส่งเสริมบทบาทของภาคธุรกิจเอกชนในการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมแก่คนในสังคมไทย... สนับสนุนการสร้างความเป็นธรรมต่อแรงงานทั้งในด้านค่าจ้างแรงงาน ความปลอดภัยและคุณภาพของชีวิตการทำงานของแรงงานในทุกระดับ...	**ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันภายใต้เศรษฐกิจ**		**กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน** (5) ส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับ และการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตลอดจนการใช้แรงงานฝีมือที่ผ่านการรับรอง..
			ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	1. ร้อยละของประชากรวัยแรงงานที่มีงานทำและได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำ 2. ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม 3. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน	**<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้เคารับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี** (1) ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลแรงงานในและนอกระบบให้ได้รับความรู้และการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (2) ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) รณรงค์ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เพื่อ

(ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)			แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
					ปลุกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน ... **<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน** (5) ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ รวมทั้งให้คำปรึกษาและสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ
		1.1.5 ยกระดับคุณภาพของระบบการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมทุกคนอย่างทั่วถึงสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น ด้วยการกำหนดนโยบายมาตรการทางกฎหมายและทางสังคมในการจัดหลักประกันทางสังคมแก่แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม มีสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ	**ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน**		**<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี** (1) ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลแรงงานในและนอกระบบ... (2) ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย ... (3) รณรงค์... ปลุกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน...

(ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)				แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา		ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน	**<u>เป้าหมายการพัฒนา</u>** 4.2.1 คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีอนามัยการเจริญพันธุ์ที่เหมาะสมในทุกช่วงวัย มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์	2.1 การปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม 2.1.2 สนับสนุนการกระจายตัวและส่งเสริมการตั้งถิ่นฐานของประชากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับศักยภาพ โอกาส และทรัพยากรธรรมชาติของพื้นที่ โดย 1) เพิ่มโอกาสการจ้างงานและการมีงานทำในภูมิภาค เพื่อลดการย้ายถิ่นออกและ	**ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน**		**<u>กลยุทธ์ที่ 5</u> พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน** (1) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานที่เป็นผู้ประกันตนอย่างมีคุณค่า... (2) การปรับแนวทางการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคมให้มีประสิทธิภาพ **<u>กลยุทธ์ที่ 6</u> ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน** (1) ส่งเสริมการรวมกลุ่มและเข้าถึงแหล่งทุน ...พัฒนาทักษะการประกอบอาชีพ... (2) รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงความสำคัญของระบบประกันสังคม... (3) ส่งเสริมให้ประชาชนแรงงานนอกระบบได้รับทราบหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสม...
						<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน (1) พัฒนาระบบ กลไก และกระบวนการจัดหางานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ... (2) ส่งเสริม สนับสนุน การบริการจัดหางานร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมถึงสนับสนุนให้มีการจ้างงานมั่นคงอย่างต่อเนื่อง

(ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)			แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
	มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความคิดสร้างสรรค์ มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมความเป็นไทย รู้จักสิทธิหน้าที่ของตนเองและของผู้อื่น มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม **<u>ตัวชี้วัด</u>** 2. คุณภาพคนโดยรวมดีขึ้น โดย.. 4) อัตราเพิ่มของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ต่อปี	จูงใจให้มีการย้ายถิ่นกลับภูมิลำเนาเดิม...			ตลอดวัยทำงาน (3) พัฒนาให้เป็นศูนย์ข้อมูลตำแหน่งงานและทะเบียนคนหางานในประเทศ ... (4) พัฒนาและส่งเสริมการแนะแนวอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระและการรับงานไปทำที่บ้าน...
			ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน		**<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> บรรเทาปัญหาการจ้างแรงงานไม่ตรงกับสายงาน (mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น** (1) ให้ข้อมูลด้านอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานแก่สถานศึกษา..... (2) ปรับระดับทักษะฝีมือของผู้ว่างงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน **<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ** (1) พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (2) จัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน... (3) ขยายเครือข่ายฐานข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานลงสู่พื้นที่...

(ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)			แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
		2.2 การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง 2.2.1 การพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย... (2) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพศูนย์เด็กเล็กทั้งในชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับภูมิสังคม โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพของผู้ดูแลเด็ก...	ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน		กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีธรรมาภิบาลและศักยภาพ แรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิต แรงงาน 5) ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการรวมทั้งให้คำปรึกษาและสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ
		3) พัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและบริการรวมทั้งความรู้และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ...(3) พัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาการยกระดับคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษาให้มีเรียนมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและสอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของสถานศึกษารวมทั้งสร้างเครือข่ายการผลิต	ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันภาคการผลิตและบริการ	ตัวชี้วัด 1) จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาที่ไม่ใช่แรงงานที่มีศักยภาพได้ตามมาตรฐานการฝึกและทักษะมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 ต่อปี 2) จำนวนสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 ต่อปี	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (1) เร่งสร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ... (2) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับสูงในการพัฒนานวัตกรรม... (3) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับกลางเพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ควบคู่กับการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน...

(ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)			แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
		และพัฒนากำลังแรงงานกับภาคส่วนต่างๆ โดยเฉพาะสถานประกอบการ สถาบันเฉพาะทาง ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้นานาชาติ			
		(4) จัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพระดับต่างๆ สนับสนุนการเตรียมความพร้อมรองรับการเปิดเสรีด้านแรงงานภายใต้กรอบความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะและมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน	**ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน**		**<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน** 4) สนับสนุนการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและติดตามประเมินผล รวมทั้งการพัฒนาระบบกลไกการประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา เพื่อลดความไม่สอดคล้องของการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน
		(5) เตรียมความพร้อมคนไทยในการรับประโยชน์และลดผลกระทบที่จะเข้ามาพร้อมกับการเข้าออกของแรงงานอย่างเสรี สร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยในการออกไปทำงานต่างประเทศ ยกระดับทักษะด้านอาชีพและทักษะด้านภาษา ควบคู่กับการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมจากผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี	**ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ**		**<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)** (1) การดำเนินการเตรียมความพร้อมในด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมอาเซียนให้กับแรงงานไทย **<u>กลยุทธ์ที่ 3</u>** พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ

(ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)			แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
		(6) เร่งปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติให้เป็นระบบ ทั้งการจัดระเบียบแรงงานไร้ฝีมือ การดึงดูดแรงงานที่มีการศึกษาสูงเข้ามาทำงานในประเทศ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลของแรงงานข้ามชาติให้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม			(2) พัฒนาศักยภาพ การให้ความรู้... แรงงานไทยในต่างประเทศ... **<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว** 1) พัฒนาระบบและรูปแบบการอนุญาตและผ่อนผันการทำงานของคนต่างด้าว การกำหนดแนวทางการเจรจาเปิดเสรีทางการค้า บริการ การลงทุน และการเคลื่อนย้ายบุคลากร 2) พิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ... 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการ บุคลากร และเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ 4) จัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ...
		4) พัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีคุณภาพ มีคุณค่า สามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังในการพัฒนาสังคม (1) ส่งเสริมการสร้างรายได้และการมีงานทำในผู้สูงอายุ โดยกำหนดลักษณะประเภทงานและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม	**ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน**		**<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน** (4) พัฒนาและส่งเสริมการแนะแนวอาชีพการประกอบอาชีพอิสระ... เพื่อเตรียมประชาชนวัยแรงงานทั้งผู้สูงอายุและคนพิการ มีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน

(ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)			แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
		ควบคู่กับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทั้งด้านวิชาการและการใช้สื่อการเรียนรู้สมัยใหม่ให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อการประกอบอาชีพและการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง...	**ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ**		**<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน** (5) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ทักษะ ความรู้ความสามารถของผู้สูงอายุ / คนพิการให้เข้มแข็งยั่งยืน...
		2.5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม 2.5.1 ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันหลักทางสังคม 3) ส่งเสริมภาคประชาสังคมและองค์กรธุรกิจเอกชนในการทำงานเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกับกลไกภาครัฐ และร่วมกันสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม...โดยเฉพาะส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมใน	**ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ**		**<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน** (3) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเครือข่ายด้านแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ...ให้เป็นกลไกหนึ่งในการประสานงานและการดำเนินงาน...

(ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)			แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
		การจัดการเรียนรู้และจัดหาที่อยู่อาศัยให้กับแรงงานในสถานประกอบการหรือบริเวณใกล้เคียง...	**ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน**		<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> **พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน** (5) ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ รวมทั้งให้คำปรึกษาและสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ
3. ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน		**3.4 การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร** 3.4.4 ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้ดีขึ้น โดยพัฒนาระบบสวัสดิการให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ ซึ่งรวมถึงเกษตรกรในทุกสาขาอาชีพ..	**ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน**		<u>กลยุทธ์ที่ 6</u> **ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน**
4.ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน	<u>เป้าหมายการพัฒนา</u> 2. เลื่อนอันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	**4.1 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจโดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ เป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและมี**	**ยุทธ์ศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการ**		<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> **พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน**

(ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)			แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
	ของประเทศโดย IMD เป็นอันดับ 16 ของโลก และเพิ่มอันดับความสามารถในการประกอบธุรกิจให้เป็น 1 ใน 10 ของโลก **<u>ตัวชี้วัด</u>** 6.อันดับความ สามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศที่จัดทำโดย IMD และอันดับความสามารถในการประกอบธุรกิจโดยธนาคารโลก	**คุณภาพ** 4.1.2 ปรับโครงสร้างภาคบริการ 2) ขยายฐานการผลิตและการตลาดภาคธุรกิจบริการที่มีศักยภาพออกสู่ตลาดต่างประเทศ โดยพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ...พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะการบริหารและความเชี่ยวชาญในสายอาชีพและพัฒนามาตรฐานธุรกิจและวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	**แข่งขันทางเศรษฐกิจ**		**<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล**
		3) พัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการลงทุนภายในประเทศและดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศในภาคบริการ โดยปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการของโครงสร้างพื้นฐาน...ตลอดจนผลิตและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ	**ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน**		**<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น** (2) ปรับระดับทักษะฝีมือของผู้ว่างงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน **<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน**
			ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ		**<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน**

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)			แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
		4.2 การพัฒนาระบบการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม 2) พัฒนากำลังแรงงานและตลาดแรงงานให้สมดุลกับภาคการผลิตและบริการ โดย (1) เพิ่มขีดความสามารถของผู้ใช้แรงงานในทุกระดับโดยเฉพาะด้านการศึกษาในทุกระดับโดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการ... (2) ยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคการศึกษาในการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน...เพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและระบบการคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม ทุกประเภท...	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ		กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล

(ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)			แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
		(3) จัดทำฐานข้อมูลแรงงานแห่งชาติเพื่อเป็นศูนย์รวมของข้อมูลตลาดแรงงานไทยทั้งในด้านกำลังแรงงานและความต้องการจำแนกตามรายสาขา...รวมทั้งข้อมูลแรงงานข้ามชาติที่เป็นระบบเพื่อเป็นฐานข้อมูลที่ใช้ในการจับคู่ให้เกิดความสมดุลระหว่างกำลังแรงงานกับความต้องการในตลาดแรงงานรวมทั้งเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายแรงงาน...	**ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ**		**<u>กลยุทธ์ที่ 6</u> ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหาด้านแรงงาน** (3) จัดทำศูนย์ข้อมูลแรงงานและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศของทุกกรมในสังกัด
5.ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม	**<u>เป้าหมายการพัฒนา</u>** 3. เพิ่มสัดส่วนการใช้สิทธิประโยชน์จากความตกลงการค้าเสรีต่อมูลค่าส่งออกรวมเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50 ในปี 2559 ภายใต้ความตกลงทางการค้าเสรีในทุกกรอบที่เจรจาแล้วเสร็จและเพิ่มโอกาสและทางเลือกบนพื้นฐานของ	**5.2 การพัฒนาฐานลงทุนโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในอนุภูมิภาค** 5.2.2 พัฒนาเขตเศรษฐกิจชายแดนและเมืองชายแดนให้มีบทบาทการเป็นประตูเชื่อมโยงเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน... มีแผนบูรณาการด้านการบริหารจัดการและพัฒนาด้านแรงงานเพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างไทยและประเทศเพื่อนบ้านตามกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคต่างๆ...	**ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ**		**<u>กลยุทธ์ 4</u> พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว** (1) พัฒนาระบบและรูปแบบการอนุญาตและผ่อนผันการทำงานของคนต่างด้าว การกำหนดแนวทางเจรจาเปิดเสรีทางการค้า บริการ การลงทุน และการเคลื่อนย้ายบุคลกร

(ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)			แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
	ประโยชน์และข้อจำกัดของประเทศในการเข้าถึงตลาดใหม่ที่เป็นกรอบการค้าเสรีที่จะมีบทบาทมากขึ้นในอนาคต **<u>ตัวชี้วัด</u>** **2. อันดับความยากง่ายในการประกอบธุรกิจ** ใน 5 ด้านที่มีลำดับสำคัญ ได้แก่ การเริ่มต้นธุรกิจ การได้รับสินเชื่อ การค้าระหว่างประเทศ การดำเนินการให้เป็นไปตามข้อตกลง และการขออนุญาตก่อสร้าง	**5.3 การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน** 5.3.2 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ตลอดจนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน ทักษะด้านภาษาและความรอบรู้ด้านภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน โดยไทยมีบทบาทนำในอาเซียนร่วมกับประเทศอื่นที่มีศักยภาพ	**ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ**		**<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน** **<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน** **<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล**
			ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ		**<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ** **<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)** **<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ**
		5.3.3 กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าและบริการ ...ตลอดจนการกำหนดระบบบริหารจัดการร่วมด้านการ	**ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ**		**<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ** (4) ส่งเสริมให้มีการกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

(ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)			แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
		พัฒนาทักษะและด้านคุณสมบัติของแรงงานนำเข้า เพื่อให้ได้แรงงานที่มีคุณภาพ...			เสรี ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมให้กำลังแรงงาน...
		5.5 การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงานและการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ ในลักษณะเกื้อกูลกัน ผ่านกิจกรรมเชื่อมโยงห่วงโซ่การผลิตและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างกันอย่างเสรีและมีประสิทธิภาพ 5.5.1 เร่งดำเนินการด้านการยอมรับมาตรฐานฝีมือระหว่างประเทศเพื่ออำนวยความสะดวก การเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของไทยและประเทศเพื่อนบ้านไปพร้อมกันและจัดทำแผนบูรณาการกับประเทศเพื่อนบ้านด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาและทักษะแรงงานรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจภายในประเทศและอนุภูมิภาค และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของไทยเพื่อให้มีการจัดแรงงานรองรับประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบจาก	**ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ**		**<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน** (1) เร่งสร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยการใช้หลักการประเมินตามสมรรถนะ (Competency) ...เพื่อเพิ่มผลิตภาพของแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชาติและก้าวเข้าสู่มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับสากล.. **<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล** (4) สร้างระบบการประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับระบบสากล...

(ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)			แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
		การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ...			
		5.5.3 คุ้มครองและส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศและสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนไทยในต่างประเทศ โดยการให้ความรู้ด้านกฎหมาย ท้องถิ่นสนับสนุนกิจกรรมคนไทย เสริมสร้างชุมชนไทยในต่างประเทศให้อยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี สนับสนุนการฝึกอบรมทักษะฝีมือและทักษะการใช้ภาษา การสร้างหลักประกันการคุ้มครองดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ และการติดตามดูแลช่วยเหลือคนไทยที่ประสบปัญหาในต่างประเทศ และคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศให้ได้รับประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด	**ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ**		**<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ** (4) ส่งเสริมให้มีการกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมให้กำลังแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี (5) ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และกรอบการเจรจาเขตการค้าเสรี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศ **<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ** (1) พัฒนาระบบกลไกและการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ (2) พัฒนาศักยภาพ การให้ความรู้ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ... (4) ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ...

(ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)			แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
		5.6 การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการป้องกันภัยจากการก่อการร้ายและอาชญากรรม ยาเสพติ ดภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของโรคภัย 5.6.1 พัฒนาศักยภาพและความพร้อมในการป้องกันและแก้ปัญหาข้ามชาติด้านการก่อการร้าย ปัญหายาเสพติด และการหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ...การจัดระบบแรงงานต่างด้าว...	**ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ**		**<u>กลยุทธ์ที่ 4</u> พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว** (4) จัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ...
		5.8 การเร่งรัดการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงการค้าเสรีที่มีผลบังคับใช้แล้ว โดยสร้างองค์ความรู้ให้กับภาคธุรกิจโดยเฉพาะผู้ได้รับผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบเพื่อ ให้สามารถพัฒนาศักยภาพและโอกาสของตนเองในการใช้ประโยชน์จากการเปิดการค้าเสรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้รับการสนับสนุน เยียวยาและดูแลจากรัฐในกรณีที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน	**ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ**		**<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)** (2) การดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์และให้คำปรึกษาต่อภาคแรงงาน ผู้ประกอบการ สมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ได้รับทราบและมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

(ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11(เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน)			แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)		
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
		5.9 การปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น 5.9.2 สนับสนุนกลไกการพัฒนาระดับพื้นที่ โดยเฉพาะคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (กบจ.) คณะกรรมการ กรอ. จังหวัดและคณะกรรมการ กรอ. กลุ่มจังหวัด รวมทั้งหน่วยงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดชายแดน....	ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ		<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (3) เร่งรัดจัดทำยุทธศาสตร์/แผนงาน/ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของกระทรวงแรงงานในการกำหนดทิศทางการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดรองรับแนวทางวาง ไว้ ทั้งแผนแม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน แผนยุทธศาสตร์ระดับกรม ระดับจังหวัด ... ภายใต้แนวคิดให้มีการบูรณาการงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง <u>กลยุทธ์ที่ 4</u> เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (4) ส่งเสริมกลไกการทำงานในระดับพื้นที่โดยให้การสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายด้านแรงงานในการแก้ไขปัญหาหรือวิกฤตร่วมด้านแรงงาน

ภาคผนวก ค

สรุปแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550 -2554

กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550 – 2554 เพื่อนำผลสำรวจไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด สู่การจัดทำแผ่นแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 ให้มีความสมบูรณ์และสนองตอบต่อความต้องการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสำรวจนี้ดำเนินการในช่วงเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2553 ด้วยการแจกแบบสอบถามให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ จำนวน 550 ฉบับ และสามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 418 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.0 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.10) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 58.4) และส่วนใหญ่สังกัดส่วนภูมิภาค (ร้อยละ 56.5)

ผลการประมวลสรุปได้ดังนี้

1. <u>ความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ ปี 2550 – 2554</u> ที่ระบุว่า “แรงงานมีผลิตภาพสูง มีความมั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดี” ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าเหมาะสมดี โดยมีถึงร้อยละ 88.3 สำหรับผู้มีความเห็นว่าควรปรับปรุงมีร้อยละ 9.1 ทั้งนี้ ในกลุ่มผู้ที่เสนอให้ปรับปรุงพบว่าร้อยละ 40 หรือ 6 คน เห็นว่าควรแก้ไขคำว่า “แรงงานมีผลิตภาพสูง” ให้เกิดความเข้าใจในทันที เนื่องจากอ่านแล้วไม่เข้าใจว่าผลิตภาพคืออะไร รองลงมาคือเห็นว่าเนื้อหาวิสัยทัศน์ไม่ครอบคลุมภารกิจของทุกกรม

2. <u>ในประเด็นพันธกิจ</u> พบว่า พันธกิจทั้ง 4 ข้อ ตามแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550 – 2554 ซึ่งกำหนดไว้ ดังนี้ 1) พัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรอบรู้ 2) จัดเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมและพอเพียงต่อความต้องการทางเศรษฐกิจทุกภาคส่วน 3) เสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี และ 4) พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 90 เห็นว่าพันธกิจเดิมมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 91.83 ซึ่งพันธกิจที่เห็นว่าเหมาะสมมากที่สุด คือ พันธกิจที่ 3 เสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี รองลงมาคือพันธกิจที่ 1 พัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความรอบรู้ ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง 1 แสดงผลสรุปความคิดเห็นต่อพันธกิจในแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2550-2554)

พันธกิจ	เหมาะสม *(ร้อยละ)*	ควรปรับปรุง *(ร้อยละ)*	ไม่ตอบ *(ร้อยละ)*
1) พัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมี ความรอบรู้	91.9	6.5	1.6
2) จัดเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมและพอเพียงต่อความต้องการทางเศรษฐกิจทุกภาคส่วน	90.0	7.9	2.1
3) เสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี	94.3	3.6	2.1
4) พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ	91.1	7.7	1.2
เฉลี่ย	**91.83**	**6.43**	**1.74**

ในกลุ่มของผู้เสนอให้ปรับปรุง ได้สรุปประเด็นข้อคิดเห็นส่วนใหญ่ได้ดังนี้

พันธกิจ 1 เรื่องคุณธรรม จริยธรรมมีความละเอียดอ่อนและเป็นนามธรรมมากไป ยากต่อการปฏิบัติและวัดผล

พันธกิจ 2 เห็นว่าควรต้องเร่งรัดดำเนินการให้เกิดความสมบูรณ์ เนื่องจากปัจจุบันขาดแคลนแรงงานทั้งมีฝีมือและระดับล่าง

พันธกิจ 3 เสนอให้ครอบคลุมกลุ่มแรงงานทั้งในและนอกระบบ และเสนอทางออกให้ปรับทัศนคติในการดำรงชีวิตของแรงงาน ด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ 4 มีข้อคิดเห็นว่ายังขาดแผนแม่บทในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งต้องเร่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ

3. สำหรับประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ 7 ประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง 7 โดยมากกว่าร้อยละ 75 ที่เห็นว่าเหมาะสม ซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์ที่เห็นว่าเหมาะสมมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน (ร้อยละ 90.4) รองลงมาคือ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน (ร้อยละ 89.2) และยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านประมาณและคุณภาพ (ร้อยละ75.8) ส่วนประเด็นยุทธศาสตร์ที่เห็นว่าเหมาะสมน้อยที่สุด คือ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดังปรากฏรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงผลสรุปความคิดเห็นต่อประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2550-2554)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เหมาะสม *(ร้อยละ)*	ควรปรับปรุง *(ร้อยละ)*	ไม่ตอบ *(ร้อยละ)*
1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ	86.8	6.9	6.3
2) การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน	89.2	4.5	6.3
3) การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน	90.4	3.6	6.0
4) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	75.8	9.2	15.0
5) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน	80.9	5.5	13.6
6) การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงให้มีความเป็นเลิศ	82.1	7.9	10.0
7) การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤตและสาธารณภัย	86.8	11.0	2.2

สำหรับประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอให้มีการปรับปรุงสามารถสรุปรายละเอียดจำแนกรายประเด็นยุทธศาสตร์ ได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าที่ผ่านมาไม่มีการวางแผนกำลังคนด้านปริมาณ กล่าวคือ อุปสงค์ อุปทานไม่สอดคล้องกัน บางสาขาล้นตลาดขณะที่บางสาขาขาดแคลนแรงงาน ซึ่งต้องมีการพัฒนาคนให้ตรงกับความต้องการของเศรษฐกิจ โดยต้องพัฒนาคุณภาพแรงงานด้วยการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 สิ่งที่เสนอให้ปรับปรุงยังคงมีความต้องการใกล้เคียงกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ ต้องการให้ปรับอุปสงค์และอุปทานให้สอดคล้องกับภาคธุรกิจ และสภาวะเศรษฐกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 ในเรื่องความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าแรงงานนอกระบบยังขาดความมั่นคงในทุกด้าน ทั้งรายได้ อาชีพและความคุ้มครองทางประกันสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 เสนอให้มีการปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยควรมีการกำหนดประเภทงานของแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจน มีระบบบริหารจัดการที่เป็นระบบทั้งค่าธรรมเนียม ค่าจ้าง การจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้เป็นแรงงานเข้าเมืองถูกกฎหมาย รวมทั้งแรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดนแบบเช้าไปเย็นกลับ นอกจากนี้เสนอให้มีการตรวจสอบและควบคุมปริมาณแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการอย่างเคร่งครัดและทั่วถึง เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ประเด็นที่เสนอให้มีการปรับปรุงส่วนใหญ่จะเน้นหนักการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง และโดยเฉพาะการเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ โดยใช้ User name เพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ 6 การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ เสนอว่าต้องมีการบูรณาการหน่วยงานในสังกัดโดยเฉพาะส่วนภูมิภาคให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารจัดการด้านบุคลากร ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่าการวัดความเป็นเลิศจะมีวิธีการวัดอย่างไรที่เป็นรูปธรรม จึงเสนอให้เปลี่ยนคำว่า “เป็นเลิศ” เป็น “มีประสิทธิภาพ”

ประเด็นยุทธศาสตร์ 7 การช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนจากภาวะวิกฤตและสาธารณภัยมีประเด็นที่เสนอให้ปรับปรุง คือ เรื่องความล่าช้า เนื่องจากที่ผ่านมาการช่วยเหลือไม่ทันการและไม่ทั่วถึง และงบประมาณไม่เพียงพอประกอบกับการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหามีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบดำเนินการอยู่แล้ว ซึ่งเป็นการช่วยเหลือเฉพาะหน้ามากกว่าตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน

4. ข้อมูลจำเป็นที่ใช้ในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)

ในด้านประเด็นข้อมูลที่คิดว่ามีความจำเป็นในการจัดทำแผนแม่บทฯ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะไว้ 5 อันดับแรก ได้แก่

1) ความคิดเห็นจากภาคส่วนต่าง ๆ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ประกอบการ องค์การต่าง ๆ เช่น สภาอุตสาหกรรม หอการค้า ธนาคารแห่งประเทศไทย โดยเห็นว่าควรนำความเห็นจากภาคส่วนต่าง ๆ มาประกอบในการกำหนดแผนแม่บทฯ ฉบับนี้

2) ข้อมูลด้านอุปสงค์ อุปทานของภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องให้ความสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์

3) ข้อมูลแรงงานต่างด้าวทั้งในเรื่องปัญหาและการบริหารจัดการ

4) ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ

5) ข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนซึ่งเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี การเคลื่อนย้ายทุน รวมทั้งแนวโน้มในอนาคต

5. ประเด็นปัญหาแรงงานที่ควรดำเนินการเร่งด่วน

สำหรับประเด็นปัญหาด้านแรงงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นควรดำเนินการแก้ปัญหาเร่งด่วน (เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย) ได้แก่

1) การขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ตั้งแต่แรงงานไร้ฝีมือจนถึงมีฝีมือโดยเสนอให้มีการทำความตกลงกับภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาคการศึกษา เพื่อให้มีการสร้างแรงงานพื้นฐาน การปรับทักษะ การสร้างแรงงานระดับ Skill Labour และ Mental Labour ให้มีคุณภาพตรงกับความต้องการของตลาด โดยต้องมีการวางแผนกำลังคน มีการประมาณการล่วงหน้า 5 – 10 ปี โดยระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

2) การพัฒนาทักษะ ศักยภาพฝีมือแรงงาน ให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ทั้งด้านทักษะฝีมือ ภาษา ไอที จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด รองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน ในปี 2558 ประเด็นที่น่าสังเกตคือข้อเสนอปัญหาเร่งด่วนข้อนี้จะสอดรับกับการแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานที่กล่าวมาแล้วในข้อ 1 หากประเด็นการพัฒนาทักษะดำเนินการได้จะส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานที่ลดลง

3) การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ด้วยการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะฝีมือแก่แรงงานต่างด้าว รวมถึงการจัดระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ เช่น ค่าธรรมเนียม ฯลฯ

4) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจค่าครองชีพที่เป็นอยู่ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

5) การแก้ไขปัญหาการว่างงานในประชาชนกลุ่มต่าง ๆ เช่น แรงงานรอฤดูกาล รวมถึงนักศึกษาจบใหม่ โดยต้องปรับทัศนคติเรื่องการเลือกงาน การส่งเสริมให้เรียนระดับอาชีวศึกษาหรือสายอาชีพมากกว่าเรียนระดับปริญญาตรี เพราะเป็นสาขาที่ขาดแคลน

6) การส่งเสริมให้แรงงานทั้งในและนอกระบบมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งด้านสวัสดิการที่จำเป็นด้านประกันทางสังคม

7) การบริหารจัดการภายในด้วยการปรับโครงสร้างองค์กรในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงการบริหารบุคคลให้มีการปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กระทรวงให้มีจำนวนเพียงพอ รวมถึงมีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานที่สามารถแก้ปัญหาแรงงานเชิงบูรณาการได้

8) การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ อาทิ ค่าจ้าง การคุ้มครองความปลอดภัยแรงงานต่างด้าว ฯลฯ

9) การให้ความรู้กฎหมายแรงงานแก่ผู้ประกอบการ คือ นายจ้าง ทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กโดยเฉพาะขนาดเล็ก และลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานให้เข้าใจสิทธิต่าง ๆ ของตนเอง

10) การจัดทำข้อมูลแรงงานให้ครอบคลุมทั่วประเทศ รวมทั้งปรับปรุงข้อมูลของทุกหน่วยงานให้เป็นฐานข้อมูลเดียวกัน

นอกจากนี้การสำรวจครั้งนี้ได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นเป้าหมายสำคัญในระยะ 5 ปีข้างหน้า คือ ควรต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ได้มาตรฐาน แข่งขันได้เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยต้องพัฒนาให้มีความรู้ จริยธรรม และวินัยในการทำงาน และควรมีเป้าหมายให้เป็นกระทรวงเศรษฐกิจโดยเน้นให้ผู้ใช้แรงงานมีงานทำ มีรายได้จากการทำงาน

ทั้งนี้ ในระยะ 5 ปีข้างหน้า เสนอให้มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้มีกำลังแรงงานเพียงพอ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพและภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ต้องมีการพัฒนาคุณภาพแรงงานให้มีฝีมือในระดับที่ยอมรับได้มาตรฐานแข่งขันได้กับระดับสากลเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีระหว่างประเทศ รวมถึงเสนอให้เน้นยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิต

สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)

การจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ฉบับนี้ เมื่อคณะทำงานจัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงานฯ ดำเนินการยก (ร่าง) แผนแม่บทฯ แล้วได้นำเสนอคณะกรรมการจัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทฯ เมื่อได้รับความเห็นชอบจึงได้ดำเนินการจัดทำประชาพิจารณ์ ควบคู่กับการส่งแบบสอบถามความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนแม่บทฯ ให้ทั้งผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรเอกชนและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อคิดเห็น (ร่าง) แผนแม่บทฯ โดยจัดส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 600 ฉบับ และได้รับกลับคืนจำนวน 415 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.17 ซึ่งผลการประมวลข้อมูลสามารถสรุปตามประเด็นได้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หรือร้อยละ 77.1 เห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ของ (ร่าง) แผนแม่บทฯ ฉบับนี้ ที่เห็นด้วยบางส่วนมีร้อยละ 20.72 และไม่เห็นด้วยมีร้อยละ 1.20 โดยประเด็นที่เห็นว่าควรปรับปรุง คือ เสนอให้เพิ่มเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ในวิสัยทัศน์และให้ครอบคลุมงานของทุกกรม รวมทั้งมีมิติด้านเศรษฐกิจ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะให้ความเห็นนิยามศัพท์ที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ โดยเห็นว่าควรมีนิยามทั้งแรงงานและผู้ประกอบการแยกกันให้ชัดเจน นอกจากนี้ควรนิยามคำว่าศักยภาพ รวมถึงนิยามความมั่นคงให้เพิ่มเรื่องอาชีพและรายได้ที่เพียงพอ นอกจากนี้คำว่า “กำลังแรงงาน” ไม่จำเป็นต้องระบุว่าทั้งในและนอกระบบ ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น $(\bar{x})$ อยู่ที่ 1.74 แสดงว่าเห็นด้วย

2. พันธกิจ

(ร่าง) แผนแม่บทฯ กำหนดไว้ 3 ข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ (มากกว่า ร้อยละ 86.27) เห็นด้วย โดยพันธกิจที่เห็นด้วยมากที่สุด คือข้อ 2 เรื่องการส่งเสริมให้กำลังแรงงานมีความมั่นคงในการทำงานและมีหลักประกันที่ดี โดยมีระดับค่าเฉลี่ยที่ 1.86 รองลงมาคือ พันธกิจข้อ 1 พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก โดยมีค่าเฉลี่ย $(\bar{x})$ ที่ 1.84 ซึ่งประเด็นที่เห็นด้วยบางส่วนและไม่เห็นด้วยมีข้อเสนอแนะ คือ พันธกิจควรเป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้ นอกจากนี้ในพันธกิจ ข้อ 2 ควรตัดคำว่าหลักประกันออกเพื่อไม่ให้ซ้ำซ้อน เนื่องจากมีความหมายอยู่ในความมั่นคงอยู่แล้ว ผลของระดับความคิดเห็นปรากฏรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงผลสรุปความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจใน (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $(\bar{x})$	การแปรผล
	เห็นด้วย	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่ตอบ	รวม		
1.**วิสัยทัศน์** “แรงงานมีศักยภาพสูง เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”	320 (77.12%)	86 (20.72%)	5 (1.20%)	4 (0.96%)	415 (100%)	1.74	เห็นด้วย
2. **พันธกิจ** 1) พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก	354 (85.30%)	53 (12.78%)	3 (0.72%)	5 (1.20%)	415 (100%)	1.84	เห็นด้วย
2) ส่งเสริมให้กำลังแรงงานมีความมั่นคงในการทำงานและมีหลักประกันที่ดี	363 (87.48%)	45 (10.84%)	3 (0.72%)	4 (0.96%)	415 (100%)	1.86	เห็นด้วย
3) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ	358 (86.27%)	42 (10.12%)	1 (0.24%)	14 (3.37%)	415 (100%)	1.83	เห็นด้วย

หมายเหตุ การแปรผลค่าเฉลี่ย $(\bar{x})$ 0 - 0.66 = ไม่เห็นด้วย
0.67 - 1.33 = เห็นด้วยบางส่วน
1.34 - 2.00 = เห็นด้วย

3. ประเด็นยุทธศาสตร์

ในส่วนประเด็นยุทธศาสตร์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับทุกประเด็นยุทธศาสตร์ใน (ร่าง) แผนแม่บทฯ โดยมีค่าเฉลี่ย $(\bar{x})$ มากกว่า 1.75 โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เห็นด้วยมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 1.82 รองลงมา คือ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ และยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) 1.81 และ 1.8 ตามลำดับ ปรากฏรายละเอียดตามตารางดังนี้

ตาราง 2 แสดงระดับความคิดเห็นต่อประเด็นยุทธศาสตร์ใน (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $(\bar{x})$	การแปรผล
	เห็นด้วย	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่ตอบ	รวม		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	358 (86.27%)	36 (8.67%)	0 (0%)	21 (5.06%)	415 (100%)	1.82	เห็นด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	359 (86.50%)	23 (5.54%)	6 (1.45%)	27 (6.51%)	415 (100%)	1.79	เห็นด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	342 (82.41%)	41 (9.88%)	5 (1.20%)	27 (6.51%)	415 (100%)	1.75	เห็นด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน	362 (87.23%)	26 (6.27%)	2 (0.48%)	25 (6.02%)	415 (100%)	1.8	เห็นด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ	356 (85.78%)	38 (9.16%)	6 (1.45%)	15 (3.61%)	415 (100%)	1.81	เห็นด้วย

หมายเหตุ การแปรผลค่าเฉลี่ย $(\bar{x})$ 0 - 0.66 = ไม่เห็นด้วย
0.67 - 1.33 = เห็นด้วยบางส่วน
1.34 - 2.00 = เห็นด้วย

4. กลยุทธ์

สำหรับด้านกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ประเด็น โดยภาพรวมของกลยุทธ์พบว่า ความเห็นด้วยต่อกลยุทธ์อยู่ในระดับใกล้เคียงกันโดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.75 – 1.84 โดยที่กลยุทธ์ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย $(\bar{x})$ สูงสุด คือ 1.84 รองลงมาคือกลยุทธ์ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ($\bar{x} = 1.83$) ส่วนกลยุทธ์ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าเหมาะสมแต่อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย $(\bar{x})$ 1.75 โดยมีรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ใน (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 - 2559) จำแนกรายประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $(\bar{x})$	การแปรผล
	เห็นด้วย	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่ตอบ	รวม		
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</u>							
กลยุทธ์ :							
1. ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ	352 (84.82%)	33 (7.95%)	8 (1.93%)	22 (5.3%)	415 (100%)	1.78	เห็นด้วย
2. วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน	340 (81.93%)	51 (12.29%)	3 (0.72%)	21 (5.06%)	415 (100%)	1.76	เห็นด้วย
3. ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ	346 (83.37%)	39 (9.41%)	5 (1.2%)	25 (6.02%)	415 (100%)	1.76	เห็นด้วย
4. สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน	344 (82.90%)	44 (10.60%)	5 (1.2%)	22 (5.3%)	415 (100%)	1.77	เห็นด้วย
5. บรรเทาปัญหาการจ้างแรงงานไม่ตรงกับสายงาน (mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น	313 (75.42%)	64 (15.42%)	12 (2.89%)	26 (6.27%)	415 (100%)	1.66	เห็นด้วย
					$\bar{x}$ =	**1.75**	

ตาราง 3 แสดงระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ใน (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 - 2559) จำแนกรายประเด็นยุทธศาสตร์ (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $(\bar{x})$	การแปรผล
	เห็นด้วย	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่ตอบ	รวม		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2							
กลยุทธ์ :							
1. พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	363 (87.47%)	33 (7.95%)	2 (0.48%)	17 (4.10%)	415 (100%)	1.83	เห็นด้วย
2. เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	366 (88.19%)	28 (6.75%)	4 (0.96%)	17 (4.10%)	415 (100%)	1.83	เห็นด้วย
3. พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล	351 (84.58%)	39 (9.4%)	2 (0.48%)	23 (5.54%)	415 (100%)	1.78	เห็นด้วย
					$\bar{x}$ =	1.81	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3							
กลยุทธ์ :							
1. ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	345 (83.13%)	39 (9.40%)	7 (1.69%)	24 (5.78%)	415 (100%)	1.75	เห็นด้วย
2. ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) (ส่งเสริมความรู้/ทบทวนปรับปรุงกฎหมาย)	357 (86.02%)	33 (7.96%)	2 (0.48%)	23 (5.54%)	415 (100%)	1.8	เห็นด้วย
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ (ระบบจัดส่ง/ระบบการดูแลและคุ้มครอง/เพิ่มศักยภาพแรงงาน)	356 (85.78%)	38 (9.16%)	2 (0.48%)	19 (4.58%)	415 (100%)	1.83	เห็นด้วย
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (พัฒนาโครงสร้าง กลไกการบริหาร/การคุ้มครอง)	341 (82.17%)	47 (11.32%)	6 (1.45%)	21 (5.06%)	415 (100%)	1.75	เห็นด้วย
					$\bar{x}$ =	1.78	

ตาราง 3 แสดงระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ใน (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 - 2559) จำแนกรายประเด็นยุทธศาสตร์ (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $(\bar{x})$	การแปรผล
	เห็นด้วย	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่ตอบ	รวม		
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4</u> กลยุทธ์ : 1. ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน	370 (89.16%)	25 (6.02%)	3 (0.72%)	17 (4.10%)	415 (100%)	1.84	เห็นด้วย
2. สร้างกลไกการคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ	370 (89.16%)	25 (6.02%)	3 (0.72%)	17 (4.10%)	415 (100%)	1.84	เห็นด้วย
3. พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	375 (90.36%)	19 (4.58%)	1 (0.24%)	20 (4.82%)	415 (100%)	1.86	เห็นด้วย
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน	372 (89.64%)	17 (4.10%)	5 (1.20%)	21 (5.06%)	415 (100%)	1.83	เห็นด้วย
5. พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริม-สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน	373 (89.88%)	21 (5.06%)	4 (0.96%)	17 (4.10%)	415 (100%)	1.85	เห็นด้วย
6. ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน	360 (86.74%)	30 (7.23%)	6 (1.45%)	19 (4.58%)	415 (100%)	1.8	เห็นด้วย
					$\bar{x}$ =	1.84	

ตาราง 3 แสดงระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ใน (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 - 2559) จำแนกรายประเด็นยุทธศาสตร์ (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $(\bar{x})$	การแปรผล
	เห็นด้วย	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่ตอบ	รวม		
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5</u> กลยุทธ์ : 1. พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	363 (87.46%)	26 (6.27%)	6 (1.45%)	20 (4.82%)	415 (100%)	1.81	เห็นด้วย
2. บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง	359 (86.51%)	31 (7.47%)	5 (1.20%)	20 (4.82%)	415 (100%)	1.8	เห็นด้วย
3. ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้มีความทันสมัย และนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ติดตามผลการบังคับใช้กฎหมายและวิจัย)	365 (87.95%)	32 (7.71%)	1 (0.24%)	17 (4.10%)	415 (100%)	1.84	เห็นด้วย
4. เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน	365 (87.95%)	29 (6.99%)	3 (0.72%)	18 (4.34%)	415 (100%)	1.83	เห็นด้วย
5. เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร	357 (86.02%)	35 (8.44%)	5 (1.20%)	18 (4.34%)	415 (100%)	1.8	เห็นด้วย
6. ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหาด้านแรงงาน	371 (89.39%)	26 (6.27%)	1 (0.24%)	17 (4.10%)	415 (100%)	1.85	เห็นด้วย
7. พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย	371 (89.4%)	25 (6.02%)	1 (0.24%)	18 (4.34%)	415 (100%)	1.85	เห็นด้วย
					$\bar{x}$ =	1.83	

5. ตัวชี้วัด

สำหรับตัวชี้วัดใน (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) ฉบับนี้กำหนดไว้ทั้งสิ้น 13 ตัว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าว โดยมีค่าเฉลี่ยในช่วง 1.53 – 1.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นยุทธศาสตร์ พบว่า ตัวชี้วัดในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 มีผู้เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 1.79 ซึ่งหมายความว่าเห็นด้วย รองลงมาคือตัวชี้วัดในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ($\bar{x}$ = 1.77) ส่วนตัวชี้วัดที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ตัวชี้วัดในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ที่ 1.53 และตัวชี้วัดที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยน้อยที่สุดคือตัวชี้วัดที่ 1 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เรื่อง “อัตราการขาดแคลนแรงงานของตลาดแรงงานในประเทศ” ถัดมาคือตัวชี้วัดที่ 2 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เรื่อง “อัตราการขาดแคลนแรงงานมีฝีมือและกึ่งฝีมือของตลาดแรงงานในประเทศ” รายละเอียดปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงระดับความคิดเห็นต่อตัวชี้วัดใน (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 - 2559) จำแนกรายประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	การแปรผล
	เห็นด้วย	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่ตอบ	รวม		
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</u>							
ตัวชี้วัด :							
1. อัตราการขาดแคลนแรงงานของตลาดแรงงานในประเทศ	309 (74.46%)	73 (17.59%)	13 (3.13%)	20 (4.82%)	415 (100%)	1.37	เห็นด้วย
2. อัตราการขาดแคลนแรงงานมีฝีมือและกึ่งฝีมือของตลาดแรงงานในประเทศ	323 (77.83%)	54 (13.01%)	10 (2.41%)	28 (6.75%)	415 (100%)	1.69	เห็นด้วย
					$\bar{x}$ =	**1.53**	
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2</u>							
ตัวชี้วัด :							
1. ดัชนีผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	354 (85.31%)	36 (8.67%)	5 (1.20%)	20 (4.82%)	415 (100%)	1.8	เห็นด้วย
2. ร้อยละของสถานประกอบการที่นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้	331 (79.76%)	54 (13.01%)	11 (2.65%)	19 (4.58%)	415 (100%)	1.73	เห็นด้วย
3. ร้อยละของสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย	349 (84.09%)	37 (8.92%)	7 (1.69%)	22 (5.30%)	415 (100%)	1.77	เห็นด้วย
					$\bar{x}$ =	**1.77**	

ตาราง 4 แสดงระดับความคิดเห็นต่อตัวชี้วัดใน (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 - 2559) จำแนกรายประเด็นยุทธศาสตร์ (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $(\bar{x})$	การแปรผล
	เห็นด้วย	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่ตอบ	รวม		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3							
ตัวชี้วัด :							
1. ระดับความสำเร็จในการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)	340 (81.93%)	50 (12.05%)	3 (0.72%)	22 (5.30%)	415 (100%)	1.76	เห็นด้วย
2. รายได้ส่งกลับประเทศของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ	322 (77.59%)	60 (14.46%)	11 (2.65%)	22 (5.30%)	415 (100%)	1.69	เห็นด้วย
3. ระดับความสำเร็จของยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ	327 (78.80%)	57 (13.73%)	6 (1.45%)	25 (6.02%)	415 (100%)	1.72	เห็นด้วย
					$\bar{x}$ =	1.72	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4							
ตัวชี้วัด :							
1. ร้อยละของประชาชนวัยแรงงานที่มารับบริการส่งเสริมการมีงานทำได้รับโอกาสหรือมีอาชีพ	357 (86.02%)	37 (8.92%)	5 (1.2%)	16 (3.86%)	415 (100%)	1.81	เห็นด้วย
2. ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	362 (87.23%)	32 (7.71%)	6 (1.45%)	15 (3.61%)	415 (100%)	1.82	เห็นด้วย
3. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน	345 (83.14%)	36 (8.67%)	12 (2.89%)	22 (5.30%)	415 (100%)	1.75	เห็นด้วย
					$\bar{x}$ =	1.79	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5							
ตัวชี้วัด :							
1. ร้อยละของตัวชี้วัดเป้าประสงค์ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่สามารถบรรลุได้	344 (82.89%)	40 (9.64%)	9 (2.17%)	22 (5.30%)	415 (100%)	1.76	เห็นด้วย
2. อัตราความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการจากกระทรวงแรงงาน	340 (81.93%)	46 (11.08%)	6 (1.45%)	23 (5.54%)	415 (100%)	1.75	เห็นด้วย
					$\bar{x}$ =	1.76	

6. ข้อคิดเห็นต่อโครงการที่ปรากฏใน (ร่าง) แผนแม่บทฯ(เฉพาะที่ไม่ปรากฏในร่างประชาพิจารณ์

ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการในร่างแผนแม่บทฯ สรุปได้ดังนี้

1. ควรทบทวนโครงการประกันสังคม เพราะปัจจุบันบัตรทอง 30 บาทสามารถรักษาทุกโรค แต่ประกันสังคมเสียเงินทุกเดือนไม่สามารถรักษาได้ทุกโรค โรงพยาบาลที่รับประกันสังคมก็ไม่เพียงพอกับจำนวนลูกจ้างที่มี ทำให้การบริการมีคุณภาพลดลง นอกจากนี้ ผู้ประกันตนที่เข้ารักษาในโรงพยาบาลนอกเวลาต้องเสียเงินเอง ฉะนั้นผู้ประกันตนต้องรักษาในเวลา 08.00 - 17.00 น. เท่านั้น จึงไม่เสียเงิน

2. โครงการบางโครงการค่อนข้างซ้ำซ้อน แนวปฏิบัติใกล้เคียงกัน น่าจะยุบรวมเป็นโครงการเดียวกัน

3. ไม่ควรยกกลยุทธ์เป็นของแต่ละกรม ควรมีโครงการที่บูรณาการกันในทุกกลยุทธ์

4. ทุกโครงการทุกกิจกรรมได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นควรลงมือดำเนินโครงการตามที่กำหนด

5. แผนแม่บทฯ มีปรากฏเฉพาะรายการหัวข้อแต่ละกิจกรรม/โครงการ ผู้อ่านจะไม่เข้าใจว่าแต่ละกิจกรรม/โครงการ มีเนื้อหาสาระอย่างไร ดังนั้นจึงควรระบุวัตถุประสงค์หรือรายละเอียดโดยสังเขป เพื่อให้เกิดความเข้าใจ

6. โครงการอื่น ๆ ของจังหวัดที่สนับสนุนการดำเนินงานของจังหวัด เช่น โครงการยาเสพติด TO BE NUMBER ONE สาธารณภัย ฯลฯ ควรกำหนดแผนงานโครงการให้ชัดเจนเพื่อใช้ประกอบการของบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ในจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ

7. การดำเนินการโครงการ / กิจกรรม เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์อย่างจริงจัง และควรกำหนดให้มีตัวชี้วัดในการประเมินผลอย่างชัดเจน

8. กลยุทธ์ที่ 4 โครงการ 4.4 ไม่เห็นด้วยกับการเทียบวุฒิการศึกษาจากระบบแรงงานเป็นหัวหน้างาน เมื่อพัฒนาฝีมือแล้วสามารถโอนหรือเทียบไปอยู่ในระดับปริญญาตรี /โท /เอก ควรจะแบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ 1) การปฏิบัติการในการผลิต 2) การปฏิบัติการในการบริหารจัดการ / วิจัย

9. ทุกยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ต้องให้กรมทุกกรมมีส่วนร่วมมากขึ้น เพราะพิจารณาส่วนใหญ่มีแต่โครงการของ สป.

10. ข้อเสนอให้เพิ่มโครงการในประเด็นยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ดังนี้

1) โครงการในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

1.1 โครงการจัดระบบการฝึกงานของนักเรียน นักศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

1.2 โครงการจ้างงานระยะสั้น

1.3 โครงการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในตำแหน่งงานที่ขาดแคลน

1.4 โครงการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ

1.5 โครงการแจ้งการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1.6 โครงการเพิ่มค่าจ้างกรณีย้ายแรงงานข้ามภาค

1.7 โครงการส่งเสริมและสนับสนุนผู้สำเร็จการศึกษาสายอาชีพสู่ตลาดแรงงานในประเทศร้อยละร้อย เพื่อนักเรียน นักศึกษาจบแล้วมีงานทำไม่ตกงานไม่เป็นภาระสังคม หมายรวมถึงคนปกติ ต่างด้าว ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

1.8 โครงการจัดตั้งศูนย์กำลังแรงงานระดับประเทศและระดับท้องถิ่น

1.9 ระบบบรรเทาปัญหาทดแทนแรงงานระยะสั้น ควรมีโครงการ 1) โครงการลดต้นทุนผู้ประกอบการและเพิ่ม Productivity (ผลิตภาพของคน) 2) โครงการลดการออกจากงานในระยะที่ไม่สมควร

2) โครงการในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

2.1 การพัฒนาโครงสร้างค่าจ้าง รายได้ ของสถานประกอบการ ลูกจ้าง ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง

2.2 โครงการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ภายใต้ WTO AEC CHR

2.3 โครงการส่งเสริมให้กำลังแรงงานมีฝีมือฯ โดยการให้ผู้ด้อยโอกาสทางด้านการเงินได้มีโอกาสกู้เงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้ระบบ Outsider โดยให้ธนาคารปล่อยเงินกู้และติดตามหนี้สิน

2.4 โครงการสร้างศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนทุกเขตพื้นที่ เพื่อการมีส่วนร่วมของประชาชน วัยเด็กวันเรียน วัยรุ่น วัยแรงงาน วัยพ้นสภาพแรงงาน วัยสูงอายุ ได้ฝึกอบรมสร้างอาชีพ สร้างรายได้ ให้ครอบครัวมีรายได้ ชุมชนเข้มแข็งภาระสังคมน้อยลงประเทศชาติยั่งยืน

3) โครงการในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

3.1 โครงการจัดตั้งศูนย์บริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบในระดับจังหวัด

3.2 โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวทั้งระบบในระดับจังหวัด

3.3 โครงการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 โครงการอบรมภาษาลาว เขมร พม่า ให้กับนายจ้างเพื่อใช้ในการสั่งงาน/ บริหารงานในโรงงานได้

3.5 โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าวในกิจการที่ขาดแคลนทดแทนแรงงานไทย

4) โครงการในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

4.1 โครงการจูงใจให้แรงงานทุกระดับมีการออมอย่างน้อย 5% เพื่อไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน

4.2 โครงการพัฒนาให้ลูกจ้างมีร้านเป็นของตัวเอง โดยให้ธนาคารปล่อยสินเชื่อเงินกู้ต่ำให้

4.3 โครงการส่งเสริมอาชีพผู้ใช้แรงงานภาคเกษตร (เกษตรกรไทย) ให้มีอาชีพประกอบการรองรับในช่วงนอกฤดูกาลเกษตร ให้มีอาชีพเสริมจากรายได้ในอาชีพเกษตรกรรม (ชาวนา ชาวไร่ ชาวประมง)

4.4 การส่งเสริม สนับสนุน และเตรียมความพร้อมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานแบบ Part time เพราะอาจจะทำให้คน 1 คน รับงานได้ 2 ทาง ใน 2 อาชีพ ที่ต้องใช้ความรู้แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้คนสนใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้หรือทักษะฝีมือมากกว่า 1 สาขา (เป็นการผลักดันศักยภาพของคนทางอ้อม)

4.5 โครงการส่งเสริมสถานประกอบการให้มีการจัดสวัสดิการดูแลเด็กอ่อนในสถานประกอบการอย่างกว้างขวาง

4.6 โครงการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานนอกระบบทุกประเภท เช่น แรงงานภาคเกษตรทุกประเภทกิจการ แรงงานต่างด้าว แรงงานผู้สูงอายุ

4.7 โครงการเสริมสร้างสุขภาวะในองค์กร

5) โครงการในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5

5.1 ยุทธศาสตร์ 5 กลยุทธ์ 1-7 ควรมีโครงการของกรม ด้วย

5.2 โครงการจัดสัมมนาทบทวนความสำเร็จของแผนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

5.3 มีหน่วยบริการแรงงานไปให้บริการในพื้นที่ระดับ อบต. และท้องถิ่น

5.4 โครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานให้มีความรู้ครอบคลุมในทุกเรื่องที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่ รวมถึงบุคคลที่ต้องช่วยงานกระทรวงด้วย เช่น อาสาสมัครแรงงาน เป็นต้น

5.5 โครงการทบทวนแผนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เมื่อใช้แผนแม่บทไป 1 หรือ 2 ปี

5.6 โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานกลุ่มพิเศษควรเพิ่มแรงงานภาคการเกษตรเข้าไปด้วย

5.7 โครงการจ้างบัณฑิตแรงงานควรขยายทุกจังหวัด

5.8 โครงการติดตามผลโครงการทั้งหมดในภาพรวมว่าสามารถดำเนินการได้ตามแผนแม่บทอย่างจริงจังมากน้อยเพียงใด เช่น ติดตามทุก 3 เดือน ถ้าทำไม่ได้ต้องมีการปรับแผนหรือโครงการ

5.9 โครงการจัดตั้งสถาบันวิชาการแรงงานแห่งชาติ

5.10 โครงการจัดประชุมเจ้าหน้าที่จัดทำแผนทุกปี เพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ และมีประสิทธิภาพ

5.11 โครงการแก้ไขกฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบต่าง ๆ ที่ให้การคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบทุกประเภท

5.12 โครงการ / กิจกรรม การพัฒนาศักยภาพแรงงานและบุคลากรของกระทรวงฯ เรื่องภาษาอังกฤษ ญี่ปุ่น เกาหลี จีน

5.13 โครงการปรับโครงสร้างกองวิจัยตลาดแรงงานและศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานต่าง ๆ ที่อยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อให้ทำภารกิจที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ที่ 1 และกลยุทธ์ 1 ให้ได้ ส่วนจะมีการปรับอย่างไรนั้น คงต้องมอบให้ รง. ไปศึกษาโครงสร้างเดิมของกองวิจัยตลาดแรงงาน และศูนย์ข่าวสารอยู่ โดยไม่ต้องเพิ่มคนเพราะจะขัดกับนโยบายของรัฐ

7. ข้อเสนอแนะ

การสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.2555 – 2559 ครั้งนี้ ยังได้รับข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสรุปข้อเสนอแนะได้ตามประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) แผนแม่บทฯ

1.1 แผนแม่บทด้านแรงงาน ต้องสอดรับกับทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อการวางแผนด้านกำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

1.2 การจัดทำแผนมีการล่าช้ากว่ากรมทำให้เวลากรมทำแผนขาดแนวทาง ต้องทำไปก่อนทำให้เสียเวลามาปรับ

1.3 แผนแม่บทดูเป็นทฤษฎีมากไป ควรเป็นรูปธรรมที่สามารถนำไปกำหนดทิศทาง สามารถแก้ไขปัญหาได้จริง โดยให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและวิพากษ์แผน

1.4 แผนแม่บทเน้นแรงงานในสถานประกอบการมากไป ควรเน้นผู้ประกอบอาชีพอิสระด้วย และทิศทางส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

1.5 ควรจัดเป็น Road Map แผนแม่บทฉบับนี้หรือเน้นภาพ JIGSAW ทั้งหมดในหนึ่งหน้ากระดาษ ซึ่งจะทำให้เข้าใจ ชัดเจน ตรงกันและสามารถต่อยอดหรือขยายผลกิจกรรมโครงการได้อย่างถูกต้อง บรรลุตามเจตนารมณ์ของแผน

1.6 แผนแม่บทด้านแรงงานควรมีฉบับภาษาอังกฤษ เพื่อให้สอดคล้องกับ AEC โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิสัยทัศน์ (Vision) ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

1.7 การทำแผนแม่บทไม่ควรเน้นรูปแบบทางวิชาการมากเกินไป ควรเน้นคุณภาพไม่ใช่ปริมาณมากแต่ทำไม่ได้ ควรมีแนวทางของระยะเวลาการทำให้สำเร็จ

1.8 ชื่อแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555 - 2559) ควรเพิ่ม “ของประเทศไทย” ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2555 - 2559)

1.9 ผลักดันให้เป็นวาระแห่งชาติ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาคนไม่สามารถหลีกเลี่ยงการปฏิบัติได้

1.10 concept ไม่ค่อยเปลี่ยนจากเดิมขาดความแปลกใหม่/แรงจูงใจ ควรปรับ wording ของแผนทั้งฉบับให้ดูสากล

1.11 การวิเคราะห์ SWOT หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ยังคงมีเพียงกระทรวงแรงงาน ซึ่งแผนแม่บทนี้คือการบูรณาการของหน่วยงาน กระทรวงต่าง ๆ ร่วมกัน

1.12 ตรวจสอบข้อมูลแผนแม่บทเดิม ๆ ที่ไม่สามารถนำมาประกอบการทำงานหรือปรับปรุงให้ดี โดยกองแผนงานของทุกหน่วยจะต้องมีข้อมูลการวิเคราะห์เดิม ๆ นำมาปรับเพื่อนำเสนอภาพรวมของแต่ละกรม

1.13 ควรมีการประเมินผลแผนฉบับก่อนว่าทำอะไรไปบ้าง ได้ผลอย่างไร อะไรที่ยังไม่ได้ทำเพราะอะไร เพื่อจะได้มาปรับปรุงในแผนฉบับใหม่นี้

1.14 แผนแม่บท 5 ปีข้างหน้า รง. ตั้งรับวิกฤตภัยพิบัติและสิ่งแวดล้อมของโลกอย่างไร

1.15 รง. เป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ เพราะมีกำลังแรงงานของชาติเป็นตัวขับเคลื่อน ดังนั้นการทำแผนนโยบายของรง. ควรสะท้อนความเป็นจริงของปัญหาแรงงาน

2. <u>ข้อเสนอแนะต่อประเด็นยุทธศาสตร์ ใน (ร่าง) แผนแม่บทฯ</u> ประกอบด้วย

2.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการยังมองไม่เห็นว่าจะแก้ปัญหาเรื่องโครงสร้างตลาดแรงงาน ซึ่งไม่สมดุลระหว่างความต้องการและการผลิตคนของประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานจบใหม่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเกิดปัญหาบัณฑิตจบแล้วไม่มีงานทำตกงาน

2.2 รง. ควรเป็นหลักดำเนินการจัดทำระบบแรงงานแห่งชาติเป็นวาระแห่งชาติ โดยมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมบูรณาการ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงมหาดไทย สถาบันการศึกษาและภาคธุรกิจ เพื่อดำเนินการด้านแรงงานให้เป็นไปตามอุปสงค์ อุปทาน สอดรับกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอีก 4 ปีข้างหน้า เช่น ประสานให้ ศธ. (กสว. และ สอศ.) เร่งรัดส่งเสริมระบบ สหกิจศึกษา และ ทวิศึกษาให้เกิดขึ้นครอบคลุมอย่างกว้างขวาง

2.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน ซึ่งกำหนดกลยุทธ์ไว้ว่าศึกษาและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องมีประสิทธิภาพเพียงพอในการทำงาน โดยเฉพาะกองวิจัยตลาดแรงงาน ซึ่งมีภารกิจหลักคือ วิเคราะห์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

2.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 กำหนดเป้าประสงค์ด้านแรงงานสัมพันธ์ พร้อมตัวชี้วัดที่สอดคล้องกัน

2.5 นักเรียน นักศึกษา มีค่านิยมในการเลือกสาขาวิชาที่เรียน โดยมองว่าสาขาช่าง (ซึ่งเป็นสาขาที่ขาดแคลน) เป็นสาขาที่ต้องทำงานหนัก ไม่สบาย ไม่หรูหราเหมือนทำงานในออฟฟิต ทำอย่างไรจะเปลี่ยนค่านิยมของนักเรียนนักศึกษา อาจต้องร่วมมือกับสถานศึกษา หน่วยงานที่กำกับดูแล ดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพราะค่านิยมเป็นสิ่งที่ถูกปลูกฝังสั่งสมมานานการเปลี่ยนเป็นเรื่องยาก ต้องใช้เวลาและการดำเนินงานต้องต่อเนื่องจริงจัง หากสามารถทำได้เชื่อว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างและกลางจะลดลง

2.6 แรงงานขาดแคลนอีก 5 ปี ข้างหน้ามีมาก รง.ควรหาเครือข่ายมาช่วยแก้ปัญหา เช่น นักศึกษาจบ ปวช.ต้องกำหนดให้ทำงานก่อน 1 – 2 ปี ค่อยเรียนต่อ ปวส. จบ ปวส. ต้องทำงานก่อน 1-2 ปี แล้วต่อปริญญาตรีจะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหา

2.7 สร้างเครือข่ายอย่างเข้มแข็งระหว่างต้นน้ำ กลางน้ำ เพื่อสอดคล้องกับความต้องการ สปก.

2.8 การศึกษาต้องยอมรับความจริงว่า สปก. ต้องการอะไร และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้สอดคล้อง

2.9 ขอให้เลือกใช้คำใดคำหนึ่งระหว่าง “แผนพัฒนากำลังคน” กับ “แผนพัฒนากำลังแรงงาน” เพราะในเอกสารหน้า 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 กับ 2 ยังใช้คำไม่ตรงกัน

2.10 ควรเปลี่ยนชื่อแผนพัฒนากำลังคนเป็นแผนพัฒนากำลังแรงงานแทน เพราะคำว่าแผนพัฒนา

กำลังคนกว้างไป ไม่สื่อที่แท้จริงอาจทำให้คนทั่วไปเข้าใจคลาดเคลื่อนได้ว่าแผนกำลังคนทุกประเภททั้งในระบบภาครัฐและกำลังคนในภาคเอกชน

3. **ข้อเสนอแนะต่อตัวชี้วัดใน (ร่าง) แผนแม่บทฯ** ได้แก่

3.1 เพิ่มตัวชี้วัดเรื่อง “คุณภาพชีวิตที่ดี” ในประเด็นยุทธศาสตร์ 4

3.2 ไม่มีตัวชี้วัดทางด้านการเพิ่มขีดความสามารถทางด้านเศรษฐกิจในการแข่งขันในระบบนานาประเทศหรือบนเวทีโลก จึงไม่ทราบว่าเป้าหมายของวิสัยทัศน์ให้แข่งขันทางด้านเศรษฐกิจแล้วจะวัดอย่างไร แม้จะมีการวัดรายได้ส่งกลับของแรงงานไทยในต่างประเทศ ซึ่งบอกได้เรื่องมีศักยภาพสูงสามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจ แต่ควรมีตัวชี้วัดที่บอกว่าแรงงานสามารถเพิ่มมูลค่าการผลิตของสินค้าให้มีคุณภาพสามารถส่งสินค้าไปขายได้มากขึ้น อาจจะต้องตกลงกับกรมส่งเสริมการส่งออกในเรื่องตัวชี้วัดนี้

3.3 ควรกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดทุกตัวในยุทธศาสตร์แต่ละข้อเพื่อจะได้ทราบว่า เมื่อสิ้นสุดแผนแม่บทแล้วบรรลุเป้าที่ตั้งไว้หรือไม่

4. **ข้อเสนอที่มีต่อกลยุทธ์ใน (ร่าง) แผนแม่บทฯ** คือ

4.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 1 กับประเด็นยุทธศาสตร์ 5 กลยุทธ์ 6 มีความซ้ำซ้อนกันหรือไม่

4.2 ความสำเร็จของแผนฯ อยู่ที่ยุทธศาสตร์ที่ 5 ผู้บริหารจึงต้องให้ความใส่ใจมาก ๆ

4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 กลยุทธ์ 2 บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ควรกำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการ รง. ในแต่ละจังหวัดมีตำแหน่งอยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งปัจจุบันนี้ ผอ.ศูนย์พัฒนาฯ ทุกจังหวัดเป็นตำแหน่งนักวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ แต่กรมอื่น ๆ ทุกกรมเป็นระดับอำนวยการและอำนวยการระดับสูง ซึ่งมีเงินประจำตำแหน่งแต่ ผอ.ศูนย์ฯ ทำงานบริหารไม่มีเงินประจำตำแหน่ง เพื่อขวัญกำลังใจต้องเป็นเหมือนกันทุกกรมในแต่ละจังหวัด

4.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 กลยุทธ์ที่ 7 ควรจะมีการจัดทำสถานีโทรทัศน์แรงงานเพื่อเป็นช่องทาง

5. **ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินการให้แผนบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนแม่บทฯ** ประกอบด้วย

5.1 ควรมีการกำหนดแนวทางขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง มีการบังคับใช้แผนให้ชัดเจน

5.2 ก่อนนำมาใช้ควรมีการทำแผนสร้างความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างชัดเจนเพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรมแท้จริง

5.3 มีการติดตามการปฏิบัติงานตามแผนฯ อย่างต่อเนื่องจริงจังเป็นระบบโดยอาจเป็นรายปี 3 ปี และ 5 ปี

5.4 โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบติดตามและประเมินผล (1.9 หน้า 25) เป็นอำนาจหน้าที่หลักของแรงงานจังหวัด ในรายละเอียดของโครงการควรให้สำนักงานแรงงานมีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผล

5.5 ร่างนี้มีความสมบูรณ์ถึง 90% แต่ในภาคปฏิบัติเพื่อทำแผนแม่บทฯ ให้เดินไปสู่เป้าหมายนั้นต้องปรับวิธีคิดและพฤติกรรมของผู้บริหารบางส่วนให้ยึดแนวทาง (1) พูดในเรื่องเดียวกัน (2) เดินในทางเดียวกัน (3) สามัคคีในสิ่งที่ถูกต้อง ถูกทิศทาง (4) กระจายผลประโยชน์ ค่าตอบแทนทั่วถึง ลดละความเห็นแก่ได้ที่แอบแฝงอยู่ตลอดเวลา

5.6 กระทรวงควรจริงจังและจริงใจในการปฏิบัติงานตามแผนฯ และนำไปใช้ในการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง รวมทั้งให้ผู้บริหารระดับนโยบาย (รัฐมนตรี) ใช้แผนนี้ในการบริหารแรงงานด้วย ที่สำคัญหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมฯ ต้องมีความเข้าใจในสาระของแผนฯ เพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้จริง

6. <u>ข้อเสนอแนะที่มีต่อการทำประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทฯ</u> ซึ่งดำเนินการทั่วประเทศ 4 ภูมิภาค ณ จังหวัดเชียงใหม่ ขอนแก่น และกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังนี้

6.1 การจัดทำประชาพิจารณ์ควรทำหลายระดับ เช่น นักวิชาการ และหัวหน้าหน่วยงาน ผู้ประกอบการ ผู้ใช้แรงงาน นักศึกษาที่กำลังจะออกสู่ตลาดแรงงานและหน่วยงานระดับ อบต. ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น โดยใช้กลไกเครือข่ายพันธมิตรของกระทรวงที่มีอยู่

6.2 ควรมีการทบทวนแผนฯ โดยการนำข้อเสนอจากทุกเวทีประกอบการพิจารณา

6.3 ควรส่งเอกสารให้ได้ศึกษาก่อนล่วงหน้า เพื่อเป็นการเตรียมตัวแล้วจึงจะมาทำประชาพิจารณ์กัน เพราะเมื่อได้เอกสารในวันประชุมไม่สามารถอ่านหรือศึกษารายละเอียด ผลออกมาอาจจะไม่ตรงกับความต้องการมากนัก เพื่อจะได้นำไปสู่การแก้ไขและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

7. <u>ข้อคิดเห็นต่อปัญหาของกระทรวงแรงงานที่ทำให้องค์กรหรือกระทรวงแรงงานดำเนินการไม่บรรลุเป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์</u> คือ

7.1 โครงสร้างองค์กรไม่เข้มแข็ง ความเป็นระบบราชการ บทบาทหน้าที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ผู้บริหารอ่อนแอ ไม่รู้เนื้องานอย่างลึกซึ้ง มีการแทรกแซงทางการเมือง ขาดความโปร่งใส มีผลประโยชน์ การบริหารขาดมืออาชีพ

7.2 ด้านการบริหารแผนและยุทธศาสตร์ พบว่าจัดทำแผนเพื่อของบประมาณเท่านั้น ตัวชี้วัดไม่สะท้อนความสำเร็จที่แท้จริง แผนไม่ได้นำมาใช้อย่างแท้จริง

7.3 ด้านงบประมาณ IT และข้อมูลไม่มีมาตรฐาน ไม่ตอบสนองความต้องการนำไปใช้ประโยชน์แท้จริง และไม่ทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

7.4 ด้านกระบวนการทำงาน การปรับกระบวนงานของหน่วยงานเพื่อรองรับการบริการส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพในการตรวจสอบ ควบคุม

7.5 ด้านภาพลักษณ์องค์กรและประชาสัมพันธ์ ไม่ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ขาดการพัฒนาด้านบุคลากรอย่างมืออาชีพ

7.6 นอกจากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อ (ร่าง) แผนฯ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วผู้ตอบแบบสอบถามยังได้ให้

8. ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ซึ่งได้ประมวลผลและสรุปข้อเสนอแนะจำแนกตามหน่วยงานได้ดังนี้

8.1 ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน (รง.) (ภาพรวม)

ประกอบด้วย

1) ควรบูรณาการแผนกระทรวง (ทุกกรม) รวมถึงจังหวัด

2) เรื่องข้อมูล ต้องบูรณาการให้เป็นข้อมูลเดียวกันทั้งกระทรวงด้วยการสร้างเครือข่าย

3) ผลักดันให้ สปก. มีโครงสร้างเงินเดือน

4) ต้องปรับปรุงกฎหมายที่ล้าหลังและที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติราชการโดยเฉพาะงานบางอย่างที่ต้องปฏิบัติหลายขั้นตอนและต้องจัดอบรมประชาชนให้ได้รับความรู้มาก ๆ ในด้านกฎหมายแรงงาน

5) กระทรวงแรงงานมีกฎหมายที่ดี ชัดเจน กลุ่มเป้าหมาย แต่การบังคับกฎหมายยังคงอ่อนมากทำให้วินัยการทำงานในระบบน้อยลง

6) ให้รวมกฎหมายแรงงานทุกฉบับเป็นฉบับเดียว คือ “ประมวลกฎหมายแรงงาน” สาเหตุ : คนทำงาน นักศึกษา ผู้สนใจ จะได้หยิบยกกฎหมายแรงงานมาใช้ได้ถูกต้อง

7) ผู้ใช้แรงงานควรมีศักดิ์ศรี ไม่ถูกเอาเปรียบจากผู้ประกอบการ ต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสิทธิประโยชน์ตามสวัสดิการ

8) ควรน้อมนำเรื่องคุณธรรม และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความเหมาะสมในการพัฒนาเศรษฐกิจภาคแรงงาน

9) ต้องประชาสัมพันธ์ โครงการ/กิจกรรมใหม่ๆ

10) 5 ปีข้างหน้า แรงงานนอกระบบจะมีจำนวนมากขึ้นปัญหาจะมากขึ้น ทุกวันนี้การดูแลคนกลุ่มนี้ก็ยังขาดอยู่มาก ต้องมีแผนบริหารจัดการแรงงานเหมือนกับมีกลยุทธ์พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยต้องครอบคลุมทุกด้าน ทั้งการพัฒนากฎหมาย ฐานข้อมูล การให้ความรู้เรื่องการคุ้มครอง การสร้างมูลค่าเพิ่มฯลฯ

11) ขอให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ปฏิบัติภารกิจในด้านการวิเคราะห์ นำเสนอข้อมูลข่าวสารทุกมิติแก่สังคมไทยในทุกเดือน โดยเฉพาะการนำเสนอข้อมูลการขาดแคลนแรงงานในสาขาต่าง ๆ ข้อมูลการพยากรณ์ตลาดแรงงานล่วงหน้าทางสื่อต่าง ๆ เดือนละครั้ง หรือ 3 เดือนครั้ง รวมถึงข้อมูลการแนะนำอาชีพ เพื่อให้ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา นำไปใช้เป็นแนวทางการเลือกอาชีพ และข้อมูลที่จะให้แก่สังคมและประเทศชาติ แต่ต้องเป็นข้อมูลเดียวกันเพื่อความเป็นเอกภาพ

12) ขอให้ศึกษาให้ลึกว่าการเป็นกระทรวงเศรษฐกิจหรือกระทรวงสังคม คืออะไรกันแน่ มีความสำคัญต่อการทำงานของคนในกระทรวงแรงงานอย่างไร เมื่อได้ชื่อว่ากระทรวงเศรษฐกิจแล้วจะทำให้ประชาชนได้ประโยชน์เพิ่มขึ้นแค่ไหน หรือว่าใครได้ประโยชน์ ที่สำคัญ คน รง. เข้าใจและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานในฐานะเป็นกระทรวงเศรษฐกิจแค่ไหน รง. เตรียมพัฒนาคน รง. อย่างไร

13) งานคนพิการ คนชรา เป็นภารกิจหลักของกระทรวงอื่น ๆ หากบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ใช้แรงงานหรือแรงงานนอกระบบ ทาง รง. มีหน้าที่ดูแล หากมิได้มีฐานะเป็นผู้ใช้แรงงาน (ลูกจ้าง, แรงงานนอกระบบ) ควรให้หน่วยงานอื่น ๆ ดูแล หาก รง. ดูแลทุกเรื่อง อาจทำให้งานหลักภารกิจหลักด้อยไปควรพิจารณาภารกิจหลักมากกว่าพยายามขยายงานที่มีหน่วยงานอื่น ๆ ดูแลอยู่แล้ว

14) ทางแก้ปัญหาแรงงานที่น่าจะเป็นผลดีที่สุดคือ 1) ระดับครอบครัว เน้นเด็กก่อนวัยเรียน เรื่องแนวความคิด การแสดงออก ความคิดสร้างสรรค์ 2) ระดับการศึกษา ปลูกฝังค่านิยมในการเป็นคนทำงานหนัก ไม่คิดอยู่ในกรอบ เรียนจบอะไรก็ทำงานได้ ต้องหนักเอาเบาสู้ สถานศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐานให้เลิกหรือยกเลิก 3) จัดให้มีการบังคับให้ใช้กฎหมาย

15) กำหนดกรอบเป้าหมายของการสร้างความมั่นคงให้กับผู้ใช้แรงงานให้ชัดเจน และให้อยู่ได้ในขณะทำงานและหลังเกษียณอายุ

16) ทำบัญชีรายชื่อผู้ใช้แรงงานให้ทันสมัยบน Website ให้ สปก. สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย

17) การใช้อนุกรรมการของกระทรวงแรงงานในด้านต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์

18) ภาครัฐและรัฐบาลควรให้ความสนใจภาคแรงงานให้จริงจัง ถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ “จัดให้ปัญหาต่าง ๆ ของแรงงานเป็นวาระแห่งชาติ” โดยให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ภาคเศรษฐกิจ สังคม และเอกชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาแรงงานมากขึ้นกว่าปัจจุบันและส่งมายัง กพร. เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ สปก.

19) ควรมีมาตรการป้องกันแรงงานจากอาเซียนตามข้อตกลงที่มี เช่น แรงงานที่เป็นวิศวกรจากพม่าแต่จบการศึกษาจากอเมริกาที่สภาวิศวกรยอมรับเข้ามาทำงานโดยรับค่าแรงที่ต่ำ จะทำให้กระทบต่อแรงงานของประเทศ

20) การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ควรดำเนินการดังนี้

20.1) โครงการที่จะตอบสนองต่อกลยุทธ์ โดยเฉพาะด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังไม่เห็นเป็นรูปธรรม จะเชื่อได้อย่างไรว่าจะบรรลุผล

20.2) ควรพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพโดยพัฒนาบุคลากรของทุกกรมอย่างเข้มข้น จริงจังและต่อเนื่อง ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกรูปแบบโดยเฉพาะให้มีความรู้ทางด้านเศรษฐศาสตร์เพื่อมุ่งพัฒนาให้เป็นกระทรวงเศรษฐกิจ มีการกำหนดแผนการพัฒนาองค์ความรู้แก่บุคลากรของทุกกรมอย่างมีทิศทาง ชัดเจน โดยอาจกำหนดเป็น career path และกำหนดคุณสมบัติ การคัดเลือกด้วยวิธีการ / หลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

20.3) พัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานให้มีจิตบริการลูกจ้างเป็นอย่างดี ให้เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ของกระทรวง โดยเฉพาะสำนักงานแรงงานจังหวัดมีจำนวนน้อยมากแต่มีภารกิจมาก อาจจะไม่ใช่เป็นข้าราชการ เป็นพนักงานราชการก็ได้ เพื่อให้แผนแม่บทด้านแรงงานบรรลุตามเป้าหมาย

20.4) ควรเน้นแรงงานภาคเกษตรที่มีคุณภาพและวินัยไม่ผูกกับฐานค่าจ้างขั้นต่ำ

8.2 ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.)

1) การจัดทำแผนมีความล่าช้ากว่ากรมทำให้เวลากรมทำแผนขาดแนวทาง ต้องทำไปก่อนแล้วเสียเวลามาปรับ

2) การปรับค่าจ้างขั้นต่ำอยากให้ รง. เข้ามาดูแลภาคอุตสาหกรรมให้มากขึ้น เนื่องจากโรงงานส่วนใหญ่จะปรับให้เฉพาะคนที่ค่าแรงไม่ถึง ทำให้คนที่อายุงานน้อยมีรายได้เท่าเทียมกับบางคนที่อายุงานมากรวมถึงการควบคุมดูแลตรวจสอบให้มีการใช้จริง

3) การขึ้นค่าแรงตามอัตราขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ควรให้มีสัดส่วนไม่เหลื่อมล้ำกันในแต่ละจังหวัด เนื่องจากสินค้าอุปโภคบริโภคราคาเท่ากันโดยเฉพาะต่างจังหวัดจะแพงกว่าด้วยซ้ำ เนื่องจากมีค่าขนส่ง ค่าครองชีพในเมืองกับชนบทไม่ได้เกี่ยวข้องกันเสมอไป

4) สป.แรงงาน ต้องพัฒนาระบบ IT ของทุกกรมในสังกัดให้เกิดเอกภาพใช้ระบบเดียวกันทั้งกระทรวงให้เชื่อมโยงกันให้ได้

5) ขอย้ำให้ สป. ทำงานด้านข้อมูลแรงงานอย่างเดียว ทั้งเก็บ/ รวบรวม/ ประมวล/ วิเคราะห์ / นำเสนอ ต่อสังคมในภาพรวมของกระทรวงแรงงานเท่านั้น ให้เด่น

6) เห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แรงงานกลุ่มพิเศษและแรงงานผู้สูงอายุและโครงการศึกษาวิเคราะห์เพื่อนำเสนอรายงานการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของแรงงานคนพิการและผู้สูงอายุ

7) อยากให้ สป.รง. เน้นการทำงานเชิงวิชาการด้านข้อมูลแรงงาน ระบบข้อมูลแบบบูรณาการ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิชาการให้มากกว่างานด้านอื่น ๆ ที่เป็นงานของกรมอื่น ๆ หรือของกระทรวงอื่น ๆ เช่น โครงการจ้างงานเร่งด่วน น่าจะเป็นของกรมอื่น ๆ หรือของกระทรวงมหาดไทยมากกว่า

8) หน่วยงานแรงงานจังหวัดหาข้อมูลร่วมกับ สสค. จังหวัดและร่วมกับชุมชนหาข้อยุติการขาดแคลนหรือเพิ่มเติมความรู้ด้านวิชาการ วิชาชีพ และจัดอบรมอาชีพ ฝึกอาชีพ

9) อยากให้ สป.รง เน้นทำงานด้านการวิจัยด้านแรงงานเพื่อนำข้อมูลด้านแรงงานมาพัฒนาจังหวัดและประเทศต่อไป

10) การนำอาสาสมัครมาเพิ่มเครือข่ายการทำงานซึ่งสามารถช่วยงานกระทรวงแรงงานได้มากแต่พบจุดอ่อนคือระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เป็นอาสาสมัครแรงงาน รวมทั้งทักษะความสามารถระดับไม่เท่ากัน รวมทั้งมีข้อจำกัด เรื่องเวลา การเดินทางมาติดต่องาน ข้อเสนอแนะ ควรสนับสนุนการจ้างบัณฑิตอาสาช่วยทำงาน จ้างพนักงาน

8.3 ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม (สปส.)

1) ควรตั้งกรมประกันสังคมมาตรา 40 เพื่อดูแลผู้ใช้แรงงาน 24 ล้านคน

2) เพิ่มโรงพยาบาลและคลินิกที่ใช้สิทธิประกันสังคม

3) เร่งรัดประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์งานแรงงานนอกระบบโดยเฉพาะการส่งเสริมการสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40

4) การจ่ายเงินประกันสังคม ไม่เป็นธรรมต่อผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ (มากกว่า 90%) จ่ายมาก แต่ได้รับบริการน้อยกว่าคนที่เข้าโครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค เห็นควรลดการจ่ายเงินลง หรือเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น

5) ขอฝากประกันสังคมมาตรา 40 เสนอให้มีกองทุนแห่งชาติ

6) มาตรา 40 (ประกันสังคม) เสนอให้ยกเลิกคำว่า “แรงงานนอกระบบ” ควรใช้คำว่า “แรงงานอิสระ” แทน

8.4 <u>ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกรมการจัดหางาน (กกจ.)</u>

1) ควรให้มีการจดทะเบียนและทำบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวทุกคน

2) ให้จัดตั้งกอง (หน่วยงาน) ที่มาดูแลงานโดยตรงเกี่ยวกับ (แรงงานต่างด้าว/แรงงานนอกระบบ/แรงงานที่จะเปิดตลาดประชาคมอาเซียน)

3) ควรมีกฎระเบียบที่รัดกุมสำหรับแรงงานต่างด้าว

4) ควรแก้ไขกฎหมายอาชีพสงวนให้เหมาะสมกับปัจจุบัน

5) ควรให้ความช่วยเหลือและดูแลแรงงานจากพื้นที่สูง (ชาวเขา) ปรับปรุงค่าธรรมเนียมการขออนุญาตทำงาน และเพิ่มระยะเวลาอนุญาตการทำงานของแรงงานต่างด้าวจากพื้นที่สูง เป็น 1 ปี/ครั้ง

6) ควรส่งเสริมการมีงานทำของกลุ่มผู้สูงอายุ เพราะเบี้ยยังชีพ 500 บาท / เดือนไม่เพียงพอ

7) ควรมีทำเนียบแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ด้านการไปทำงานต่างประเทศควรจะสนับสนุนจริงจังและเป็นระบบระเบียบให้มากขึ้น ด้วยการสร้างระบบการส่งคนงานไปต่างประเทศให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ มีการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานที่ดี ส่งเสริมสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้นเพื่อไม่ให้ถูกหลอกและเอาเปรียบ

8) ควรให้ความสำคัญกับการหาตลาดแรงงานรองรับการทำงานของกลุ่มคนสูงอายุและคนพิการรวมถึงให้ความรู้และอบรมด้านอาชีพ

9) การบริการของกรมการจัดหางานจะต้องให้การบริการทุกกลุ่มเป้าหมาย เช่น ก่อนวัยแรงงาน กลุ่มคนพิการ กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส กลุ่มผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด กลุ่มผู้พ้นโทษ กลุ่มนักเรียนนักศึกษา ฯลฯ ไม่ได้บริการแต่กลุ่มแรงงานเท่านั้น แต่ในแผนแม่บทเขียนไว้เฉพาะกลุ่มวัยแรงงาน และยังนิยามกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งไม่เพียงพอตามที่กล่าวมาควรเน้นกลุ่มดังกล่าวใส่ในแผนแม่บทของกระทรวงแรงงาน

10. แก้ไขบางข้อที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวและให้การสนับสนุนแรงงานในประเทศเพื่อความก้าวหน้าและมีงานทำในอนาคต

11. ให้จัดแผนรองรับบัณฑิตตกงานที่สะสม โดยทำเป็นรูปธรรมให้มากที่สุด (ทำอย่างไร?)

12. ควรจะมีการอบรมเรื่องแรงงานนอกระบบผู้รับงานมาทำที่บ้าน และอาชีพอิสระ และผู้ประกอบการรายเล็กรายย่อย

8.5 ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.)

1) รง. ต้องประสานกระทรวงศึกษาธิการและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะให้มีผลผลิตมาป้อนรองรับตลาดแรงงานอย่างได้มาตรฐาน

2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนได้มีบทบาทในการพัฒนาแรงงานมากขึ้น เช่น เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้าไปสอนบางวิชาในสถานศึกษาในทุกระดับชั้น อนุบาล ประถม มัธยม อุดมศึกษา โดยผ่านการคัดกรองว่ามีผู้ทรงคุณวุฒิที่ขึ้นทะเบียนโดยจังหวัดรับรอง ผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน โดยมีผลงานปรากฏเด่นชัด (แต่งตั้งจากความสามารถ)

3) ควรมีการจัดตั้งกรมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานขึ้นเฉพาะ

4) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มเติมเป้าประสงค์เชิงคุณภาพ คือ ให้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี

5) ผลักดันให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแต่ละสาขาให้มากที่สุด พร้อมกำหนดค่าจ้างให้ครอบคลุมทั้งภาคอุตสาหกรรม / ภาคบริการ / พาณิชยการ

6) นโยบายด้านการศึกษา กับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมแรงงานเข้าสู่สถานประกอบการต้องควบคู่ไปด้วยกัน

7) ควรพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีฝีมือเป็นที่ยอมรับและเพิ่มกฎหมายบางข้อเพื่อให้คนด้อยฝีมือเข้ารับการฝึกฝีมือเพื่อการมีงานทำต่อไป

8) ควรผลักดันการพัฒนากำลังแรงงานเป็นองค์กรระดับชาติ เพื่อวางแผนการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

8.6 ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.)

1) ส่งเสริมเรื่องสวัสดิการให้มากขึ้น

2) พัฒนาระบบและกลไกของแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

3) ควรมีการอบรมผู้ใช้แรงงานตามสถานประกอบการ โดยผ่านองค์กรสหภาพแรงงานภายใต้องค์กรต่าง ๆ

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารระดับสูง
เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)
วันพุธที่ 26 มกราคม 2554
ณ ห้องประชุมปกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรุงเทพมหานคร

1	นายสมเกียรติ	ฉายะศรีวงศ์	ปลัดกระทรวงแรงงาน
2	นางจิราภรณ์	เกษรสุจริต	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
3	นางสุทัศนี	สืบวงศ์แพทย์	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
4	นายสุนันท์	โพธิ์ทอง	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
5	นายอาทิตย์	อิสโม	หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
6	นายพูลศักดิ์	เศรษฐนันท์	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
7	นางสาวส่งศรี	บุญบา	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
8	นายทวีศักดิ์	สาลีสังข์	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
9	นางศรีสุดา	สิงห์ไพร	ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
10	ดร.อำมร	เชาวลิต	รักษาการที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน
11	นางจุฑารัตน์	จันทร์วิกูล	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
12	นายกรีฑา	สพโชค	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศและการสื่อสาร
13	นายสฤษดิเดช	ขำปัญญา	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
14	นางเพชรรัตน์	สินอวย	รักษาการผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน
15	น.ส.นุชชา	ตรีธัญญพงศ์	แทนผู้อำนวยการการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
16	นางอุดมลักษณ์	สอนสารี	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์
17	นายยุทธนา	สุระสมบัติพัฒนา	ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงานและงบประมาณ
18	นายประวิทย์	เคียงผล	รองอธิบดีกรมการจัดหางาน
19	นายสุเมธ	มโหสถ	รองอธิบดีกรมการจัดหางาน
20	นางดวงมน	บูรณฤกษ์	รองอธิบดีกรมการจัดหางาน
21	นางกุสุมา	อยู่เจริญ	ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน
22	นางณัฐยา	อนุดิษฐ์	ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน
23	นางสินี	จงจิตต์	ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน
24	นางสาวสุภาวดี	ตันเจริญผล	ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน
25	นางพรพรรณ	ทยาธรรม	ผู้ตรวจราชการกรมการจัดหางาน
26	นายอนุรักษ์	ทศรัตน์	ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว
27	นายสุทธิ	สุโกศล	ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
28	นางสาวอัญชลี	สินธุพันธ์	ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ
29	นายนคร	ศิลปอาชา	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
30	นายสมใจ	บุญประสิทธิ์	ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
31	นางนิตยา	ศรลัมพ์	ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

32	นางเนตรนารี	หนุนภักดี	ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
33	นายสันโดษ	เต็มแสวงเลิศ	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
34	นายวีรศักดิ์	ลดาคม	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
35	นางขจี	รอดบุญฤทธิ์	ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ (แทน)
36	นางภาวนุช	ฟุ้งลัดดา	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 2 สุพรรณบุรี
37	นายทองหล่อ	ต้อยปาน	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี
38	นางชญาดา	สกุลวงศ์	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 สงขลา
39	นางคนึงนิจ	โกศลวัฒน์	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก
40	นางสาวพรรณี	ศรียุทธศักดิ์	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
41	นายสมชาย	วงษ์ทอง	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
42	นางศิริกาญจนา	พัฒนาศักดิ์	หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
43	นายเกษม	กองกูล	ผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
44	นายวินัย	ลู่วิโรจน์	ผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
45	นางเพลินพิศ	วิทยอุดม	ผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
46	นายอิทธิพล	แผ่นเงิน	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์
47	นางเพชรรัตน์	โสตถิโภคา	แทนผู้อำนวยการกลุ่มแผนงานและสารสนเทศ
48	นายปั้น	วรรณพินิจ	เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม
49	นายพีรพัฒน์	พรศิริเลิศกิจ	รองเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม
50	นางผจงสิน	วรรณโกวิท	รองเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม
51	นางสุภา	มะโนปัญญา	รองเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม
52	นายรักษ์ศักดิ์	โชติชัยสถิตย์	ผู้ตรวจราชการกรม
53	นางสุรัสวดี	จันทรัตน์	ผู้ตรวจราชการกรม
54	นางรัศม์ชญา	กุลวานิชไชยนันท์	ผู้อำนวยการสำนักบริหารการเงิน การบัญชีและการลงทุน
55	นางสุพัชรี	มีครุฑ	ผู้อำนวยการสำนักเงินสมทบ
56	นายสุรเดช	วลีอิทธิกุล	ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบ
57	นางสมทรง	ศิริรักษ์	ผู้อำนวยการสำนักสิทธิประโยชน์
58	นางสมพร	ทองชื่นจิตต์	ผู้อำนวยการสำนักจัดระบบบริการทางการแพทย์
59	นายวิทยา	วิทยาศรัย	แรงงานจังหวัดขอนแก่น
60	นายเฉลิมศักดิ์	อุทกสินธุ์	แรงงานจังหวัดเชียงใหม่
61	นายอุดมชัย	รักษาสัตย์	แรงงานจังหวัดนครสวรรค์
62	นางพรรษา	บุญประสิทธิ์	แรงงานจังหวัดบุรีรัมย์
63	นายวัยวัฒน์	อารีราษฎร์	แรงงานจังหวัดลำปาง
64	นายสุพจน์	เอี่ยมมงคลสกุล	แรงงานจังหวัดอุดรธานี
65	พ.ต.ต.หญิงรมยง	สุรกิจบรรหาร	แรงงานจังหวัดชัยภูมิ
66	นางวรรณี	ศรีอุทัย	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
67	นางนภสร	ทุ่งสุกใส	กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน
68	นายพิชัย	พุทธิสรณ์	กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ
เพื่อกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและโครงการ
ในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555- 2559)
วันที่ 8 - 9 กุมภาพันธ์ 2554
ณ โรงแรมบางกอกพาเลซ กรุงเทพมหานคร

1	นางสุขุมาล	ธนานันต์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
2	นางสาวลักษณ์นันท์	หงส์วิชัยวิทย์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
3	นางสาวอรวรรณ	ผลิตาพร	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
4	นางราศี	เบญจาทิกุล	ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน
5	นางสาววีรจิตต์	สุวรรณะบุณย์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน
6	นางนภสร	ทุ่งสุกใส	รักษาการนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
7	นางศิริลักษณ์	ฉกะนันท์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
8	นางลักขณา	บุญสนอง	ผู้อำนวยการกลุ่มงานตรวจราชการ
9	นางวรรณี	ศรีอุทัย	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
10	นางสาวโสพิศ	หมัดป้องตัว	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
11	นางสาวนุชชา	ตรีธัญญพงศ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
12	นายพูนศักดิ์	ประมงค์	นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ
13	นายพิชัย	พุทธิสรณ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
14	นางอุดมลักษณ์	สอนสารี	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์
15	นางสาวบุปผา	เรืองสุด	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
16	นางสาวทิพวรรณ	จันทร์ชนะ	แรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์
17	นายชิตชัย	สมอุปฮาด	แรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์
18	นายสาธิต	สิริภัทท์	ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
19	นางอารุณี	จิตรปฏิมา	แรงงานจังหวัดลพบุรี
20	นางมยุรี	อินทรชาธร	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครราชสีมา
21	นางอมรกิต	แสงเมล์	สำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี
22	นางสาวอัญชลี	สินธุพันธ์	ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ
23	นางอมรรัตน์	กลับคล้าย	กองแผนงานและสารสนเทศ
24	นางสาวนพพรรัตน์	จรจรัญ	กองแผนงานและสารสนเทศ
25	นางชโลบล	ขจรผดุงกิตติ	สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
26	นางอโนทัย	อิศรางกูร ณ อยุธยา	กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน
27	นางสาวอรุณ	แก้ววิทย์	กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน
28	นางสาวเกษสุรางค์	แสงสว่าง	สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว
29	นางสาวปภาศิริ	สุดชาดำ	จัดหางานจังหวัดตราด
30	นางสาวอัญชนา	หิรัญพฤกษ์	จัดหางานจังหวัดสิงห์บุรี
31	นางชญาภา	ประเสริฐอัมพร	จัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ
32	นางอัธยา	อ่ำหนองโพ	สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครปฐม

33	นายประสิทธิ์	พูนจันทร์	สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร
34	นางกชนันท์	นนทภันธุ์	สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ
35	นายไพศาล	จาตุรพงศ์	สำนักงานจัดหางานจังหวัดนนทบุรี
36	นางนิตยา	ปราบณรงค์	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
37	นางเพชรรัตน์	โสตถิโภคา	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
38	นางสินีนาต	บุญเนตร	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
39	นายชัยวัฒน์	ทิพย์ลมัย	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาแรงงานสัมพันธ์สำนักแรงงานสัมพันธ์
40	นายบุญพา	ไชยวงศา	สำนักคุ้มครองแรงงาน
41	นายศักดิ์ศิลป์	ตุลาธร	สำนักงานความปลอดภัยแรงงาน
42	นางวัชรี	มากหวาน	กองสวัสดิการแรงงาน
43	นายอนุชน	วรินทร์เสถียร	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
44	นายกิตติพงษ์	เหล่านิพนธ์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดภูเก็ต
45	นายอำนวย	มากทรัพย์	สำนักงานสวัสดิการฯ จังหวัดพิษณุโลก
46	นางอัมพร	ฮั่นตระกูล	สำนักงานสวัสดิการฯ จังหวัดนนทบุรี
47	นางสาวมนรัตน์	โทนแก้ว	สำนักงานสวัสดิการฯ จังหวัดสมุทรสาคร
48	นางสาวศิริหทัย	แท่นแก้ว	สำนักแรงงานสัมพันธ์
49	นางพัชรา	ชูสุทน	สำนักคุ้มครองแรงงาน
50	นางขจี	รอดบุญฤทธิ์	กองแผนงานและสารสนเทศ
51	นางสาวเพ็ญจิตร	ศิริบำรุงสุข	กองแผนงานและสารสนเทศ
52	นางบังอร	อ้นสะอาด	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
53	นางสาววัฒนาภรณ์	พันธุ์เขตรการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
54	นางสาวชุติมา	เหตานุรักษ์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดลพบุรี
55	นางสาวสายพิณ	เตียเจริญกิจ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดชัยนาท
56	นายสุธี	ภาคการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 สมุทรปราการ
57	นางสาวประภาพร	ชุลีลัง	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 2 สุพรรณบุรี
58	นางสาวสมลักษณ์	สุวรรณพรหมา	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี
59	นางสาวชนาธิป	ชินพันธุ์	นักวิชาการฝึกอาชีพ
60	นางสาววิลาวัลย์	แสงสว่าง	นักวิชาการฝึกอาชีพ
61	นางสมพร	ทองชื่นจิตต์	ผู้อำนวยการสำนักจัดระบบบริการทางการแพทย์
62	นายศิลา	แก้วตะพันธ์	กองนโยบายและแผนงาน
63	นางสมร	จันทจิตต์	กองนโยบายและแผนงาน
64	นางนวรัตน์	บุญเปี่ยม	กองนโยบายและแผนงาน
65	นายอดิเทพ	สุวรรณวัฒน์	ประกันสังคมจังหวัดจันทบุรี
66	นายกอบ	เสือพยัคฆ์	ประกันสังคมจังหวัดน่าน
67	นางวิภาวดี	มงคล	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดบุรีรัมย์
68	นางสาวปัทมา	มีมาก	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก
69	นางวนิดา	กองแก้ว	สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

70	นางสาวมนทิพย์	อ่องบุญ	สำนักงานประกันสังคม จังหวัดชุมพร
71	นายสฤษดิเดช	ขำปัญญา	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
72	นางสาวมาลี	จันทร์วัฒรังกูล	รักษาการนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
73	นางอัศรีย์	หาญณรงค์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
74	นางวนิดา	ตรงธรรมพร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
75	นางอชิรญาณ์	แสนธินันชัย	รักษาการนักวิชาการแรงงานชำนาญการ
76	นางสาวสุพัตรา	ทรายคำ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
77	นางสาวนภัทร	แสงศิริภัท	พนักงานพิมพ์ดีดชั้น ๓
78	นางสาววราภรณ์	ขันดงลิง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
79	นายศุภชัย	ช่วยจิตต์	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
80	อภิญญา	เณรจิตร	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
81	นายวิทยา	ศรีดา	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
82	นายสุรชัย	ฟองสันเทียะ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
83	นางกัญญารัตน์	จิรจินดา	กระทรวงการพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์
84	นายณรงค์	บุญเจริญ	กรรมการบริหารสภาฯ
85	นายวัชรพล	คงทรัพย์	กรรมการบริหารฯ
86	นายมงคล	วรรณสุทธ์	เจ้าหน้าที่
87	นายมานัส	โกศล	สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย
88	นางรัตนา	เฉลิมชัย	เครือข่ายแรงงานนอกระบบ
89	นางสาวอุบลวรรณ	หลอดเงิน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
90	นางประกาย	กิจธิคุณ	เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ
91	นางนพรัตน์	หยิบงามเจริญสุข	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
92	นางสาวปณิตา	พลเหิม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
93	นางสาวภัณฑิกา	สหายมิตร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
94	นางสาวนันทวลักษณ์	พูลวิวัฒน์ชัยการ	เภสัชกรชำนาญการ
95	นายวิธีร์	พานิชวงศ์	หัวหน้าฝ่ายรายจ่าย
96	นางสาวศรัญญา	เตียวัฒนานนท์	เศรษฐกร
97	นางรัชตภรณ์	โตดิลกเวช	กระทรวงมหาดไทย
98	นางสาวอัญชัน	ศิลารักษ์	กระทรวงมหาดไทย
99	นายชาตรี	เมฆนันท์ไพศิฐ	กระทรวงพาณิชย์
100	นางสาวปนัดดา	เกษรสีคำ	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนาประชาพิจารณ์
(ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)
วันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2554
ณ โรงแรมพูลแมนขอนแก่น ราชา ออคิด จังหวัดขอนแก่น

1	นางสุทัศนี	สืบวงศ์แพทย์	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
2	นายสฤษดิเดช	ขำปัญญา	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
3	นางอุดมลักษณ์	สอนสารี	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์
4	นางวรรณี	ศรีอุทัย	ผู้อำนวยการกลุ่มวิเคราะห์และประเมินผล
5	น.ส.สดุดี	กิตติสุวรรณ	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
6	น.ส.นภัทร	จันทน์เทศ	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
7	น.ส.นพพรรัตน์	จรจรัญ	กรมการจัดหางาน
8	น.ส.มาลี	จันทร์วัฒรังกูล	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
9	นางอัศรีย์	หาญณรงค์	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
10	นางวนิดา	ตรงธรรมพร	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
11	นางอชิรญาณ์	แสนธินันชัย	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
12	นายสุรชัย	ฟองสันเที๊ยะ	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
13	น.ส.นภัทร	แสงศิริภัท	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
14	นายวิทยา	วิทยาศรัย	แรงงานจังหวัดขอนแก่น
15	นางอธิษฐาน	พันธุฟัก	สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น
16	นายไกรสิทธิ์	ศรีสำราญ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น
17	นางภาวดี	เอื้ออังคณากุล	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น
18	นางผานิต	แพเกาะ	ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดขอนแก่น
19	นางภรินทร์	พัฒนจักร	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดขอนแก่น
20	นายสวัสดี	ปลื้มกมล	ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพแรงงานคนงานฯ จังหวัดขอนแก่น
21	นายสุเทพ	โคตรทุม	องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
22	นายนิติศักดิ์	นาราษฎร์	สำนักงานเทศบาลนครขอนแก่น
23	นายเกรียงไกร	มะลิงาม	สำนักงานเทศบาลตำบลบ้านเป็ด จังหวัดขอนแก่น
24	นางรุ่งรภัส	โนติยะ	สำนักงานเทศบาลตำบลโคกสี จังหวัดขอนแก่น
25	นางจันทนา	ศรีวงษา	สำนักงานเทศบาลตำบลสาวะถี จังหวัดขอนแก่น
26	นางจิระกุล	พงษ์โคกสี	สำนักงานเทศบาลตำบลหนองตูม จังหวัดขอนแก่น
27	นายไพบูลย์	กูลแพง	สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดขอนแก่น
28	นายสาโรจน์	สุวัตถิกุล	พาณิชย์จังหวัดขอนแก่น
29	น.ส.สมพร	พรหมมาก	สำนักงานคลังจังหวัดขอนแก่น
30	น.ส.นวลละออ	จุลพันธ์	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดขอนแก่น

31	นายธวัชชัย	มูลมิ่ง	สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น
32	น.ส.เจนจินันทน์	สาระพาณิชย์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธศึกษา เขตที่ ๒๕
33	นายประสงค์	วิริยะวิภาค	ธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานภาคฯ
34	นางนิภาภรณ์	คุณสิงห์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
35	นายสุชาติ	นาชัยสิทธิ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
36	นายมนตรี	ภูมิรัตนประพิณ	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
37	น.ส.นันท์นภัส	ถาว์โท	วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
38	นางชนเมศ	ชัยอินทร์	วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
39	ว่าที่ ร.ต.อำพล	นึกชอบ	วิทยาลัยสารพันช่างขอนแก่น
40	นางอรุณี	ดวงพรม	ประธานกลุ่มสตรีแรงงานนอกระบบ จังหวัดขอนแก่น
41	นายสุรชัย	คชินทักษ์	นายกสมาคมส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางฯ
42	นายเฉลียว	ปัดอาสา	อาสาสมัครแรงงานในจังหวัดขอนแก่น
43	นางอุทร	สีสอนบุตร	อาสาสมัครแรงงานในจังหวัดขอนแก่น
44	นายกฤษณะ	ม่องคำหมื่น	อาสาสมัครแรงงานในจังหวัดขอนแก่น
45	นายหนูกาน	สีดาคุณ	อาสาสมัครแรงงานในจังหวัดขอนแก่น
46	นายลิขิต	จันทะวัน	อาสาสมัครแรงงานในจังหวัดขอนแก่น
47	นายสุกิจ	วัฒนสุข	อาสาสมัครแรงงานในจังหวัดขอนแก่น
48	นางบุญเทียม	ไชยสินธุ์	อาสาสมัครแรงงานในจังหวัดขอนแก่น
49	นายสุพิศ	อาจแก้ว	อาสาสมัครแรงงานในจังหวัดขอนแก่น
50	นายวุฒิไกร	สุวรรณวานิช	คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างฯ จังหวัดขอนแก่น(ฝ่ายนายจ้าง)
51	นางสุรีดา	แก้วนารี	คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างฯ จังหวัดขอนแก่น (ฝ่ายลูกจ้าง)
52	นางวีนา	ภัทรอิทธิกุล	คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างฯ จังหวัดขอนแก่น (ฝ่ายลูกจ้าง)
53	นายชนินทร์	สาริกะภูติ	บริษัท ขอนแก่นบริวเวอร์รี่ จำกัด จังหวัดขอนแก่น
54	นายประสบสุข	บุญขวัญ	บริษัท ช. ทวี ดอลลาเซียน จำกัด จังหวัดขอนแก่น
55	นายสมหมาย	แก้ววิเศษ	บริษัท ช. ทวี ดอลลาเซียน จำกัด จังหวัดขอนแก่น
56	นางจารุวรรณ	ไกรทอง	บริษัท ขอนคอนกรีต จำกัด จังหวัดขอนแก่น
57	นางศิริโสภา	หาญรัตนชัยกุล	บริษัท แก่นขวัญ จำกัด จังหวัดขอนแก่น
58	นายรัตนอุดม	เทพโสภา	บริษัท ฟินิค พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด จังหวัดขอนแก่น
59	คุณสายฝน	เกิดคำ	บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด จังหวัดขอนแก่น
60	คุณจำลอง	พันทุม	บริษัท ไททันสปอร์ตแวร์ จำกัด จังหวัดขอนแก่น
61	นายไพโรจน์	สุวรรร์จันทร์ดี	องค์กรพัฒนาเอกชน จังหวัดขอนแก่น
62	นายเรวัฒน์	ชัยอินทร์	เครือข่ายแรงงานน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น
63	นางดาวเรือง	สังห์ทอง	หอการค้าจังหวัดขอนแก่น
64	นายสุรสิทธิ์	แก้วกันยา	แรงงานนอกระบบ จังหวัดขอนแก่น
65	น.ส.เอลิก	คนกลาง	หจก.โรงโม่หินชุมแพรุ่งเรือง จังหวัดขอนแก่น
66	น.ส.จุฬาลักษณ์	สังห์พิมพ์	หจก.โรงโม่หินชุมแพรุ่งเรือง จังหวัดขอนแก่น

67	คุณภัทรวดี	ปรินแคน	เทศบาลนครขอนแก่น
68	นายชาลี	พงษ์นุ่มกูล	หนังสือพิมพ์วิคลี่มิเร่อร์ จังหวัดขอนแก่น
69	น.ส.วิลาวัณย์	สิงห์พันธ์	บริษัท อินเด็กซ์ลิฟวิ่งมอลล์ จังหวัดขอนแก่น
70	นางณัฐปาลิน	จักรธนงนันต์	สำนักงานแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์
71	นางสาวพิสมัย	ศรไทย	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ
72	นางรัชนีย์	นิยมวิหาร	ศูนย์ความปลอดภัยแรงงานพื้นที่ 10 นครราชสีมา
73	นายสุรศักดิ์	ทรัพย์คง	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครราชสีมา
74	นายประทวน	ไชยพิเศษ	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครราชสีมา
75	นายธีระ	วรพันธุ์	สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาค
76	สิถิตตรี	เกิดมงคล	โฮม ทีวี
77	ผศ.สุรเดช	ไสยกิจ	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
78	นางสาวรัชนี	ดีโป	สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น
79	นางสาวโชติกา	สุคนธสิงห์	สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น
80	นายสุวัชระ	ศรีบุคคา	สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น
81	นางจารี	คุ้มบุ่งคล้า	สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น
82	นายเรืองยศ	นิลบุล	จัดหางานจังหวัดขอนแก่น
83	พ.ต.ต.หญิงรมยง	สุรกิจบรรหาร	แรงงานจังหวัดชัยภูมิ
84	นางยุวดี	อยู่สบาย	สำนักงานจัดหางานจังหวัดชัยภูมิ
85	นายอุลิต	โกมารทัต	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยภูมิ
86	นายวรวิทย์	วัฒนกุล	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชัยภูมิ
87	นายแสวง	เชิดชัยภูมิ	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชัยภูมิ
88	นางสุจรรยา	ศิริไชย	จัดหางานจังหวัดนครพนม
89	นายประเสริฐ	ละออประเสริฐสุข	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครพนม
90	นายยงเกียรติ	วงศ์พรหมเมฆ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครพนม
91	นายพิศาล	เชิงหอม	ประกันสังคมจังหวัดนครพนม
92	นางพรรษา	บุญประสิทธิ์	แรงงานจังหวัดบุรีรัมย์
93	นายอิทธิ	คงวีระวัฒน์	จัดหางานจังหวัดบุรีรัมย์
94	นายสมพงษ์	กมลจิตรวี	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์
95	นายสมบูรณ์	ตรัยศิลานันท์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์
96	นางพงษ์ศักดิ์	ศศิมหศักดิ์	ประกันสังคมจังหวัดบุรีรัมย์
97	นางอุไรรักษ์	ลิ้มธรเบญจพล	แรงงานจังหวัดมุกดาหาร
98	นายอนันต์	กลั่นขยัน	จัดหางานจังหวัดมุกดาหาร
99	นายวีรศักดิ์	สุราสา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมุกดาหาร
100	น.ส.เนาวลักษณ์	กาญจนานันท์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมุกดาหาร
101	นายสินประเสริฐ	เนาวโรจน์	สำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร
102	นายมานพ	วงศ์ทิพย์	แรงงานจังหวัดยโสธร

103	นายปรีชา	อินทรชาธร	จัดหางานจังหวัดยโสธร
104	นายพงษ์ศักดิ์	มาศมาลัย	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร
105	นายอนันต์	บวรนวรัตน์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดยโสธร
106	น.ส.สรินทร	งามอารมณ์	ประกันสังคมจังหวัดยโสธร
107	น.ส.จิตติมาพร	รูปแสง	สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร
108	นายอำพัน	เอกทัตร	สำนักงานแรงงานจังหวัดเลย
109	น.ส.ชมนวรรณ	พงษ์อนันต์	จัดหางานจังหวัดเลย
110	นางศิริกุล	พึ่งสม	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย
111	นางวษมล	มณีสุต	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเลย
112	นายราชัน	สุนทรศารทูล	ประกันสังคมจังหวัดเลย
113	น.ส.ประภัสสร	กรุณานนท์	แรงงานจังหวัดศรีสะเกษ
114	นายเกรียงไกร	จันทรถิรยืนยง	จัดหางานจังหวัดศรีสะเกษ
115	นางอารี	เตชะวันโต	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ
116	นายประเสริฐ	ธิมา	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ
117	น.ส.กาญจนา	ทองสิงห์	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดศรีสะเกษ
118	นายไชยปราการ	พึ่งไท	จัดหางานจังหวัดสกลนคร
119	นายสังขดิษฐ์	สาลี	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสกลนคร
120	นางชไมพร	สินธุประสิทธิ์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสกลนคร
121	นายธานินทร์	นิลกำแหง	ประกันสังคมจังหวัดสกลนคร
122	นายนพพร	เกษมสุข	แรงงานจังหวัดสุรินทร์
123	นางอุทัยวรรณ	โคตระกูล	สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์
124	นายโชคชัย	ด่านวิริยะกุล	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุรินทร์
125	นางอรุณี	ศรีประจัน	ประกันสังคมจังหวัดสุรินทร์
126	นายนิธิกร	ศรีมามาศ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุรินทร์
127	นายสกล	สมมิบัติ	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุรินทร์
128	นายกฤตพัฒน์	ครุฑกุล	แรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู
129	นายวิสูตร	จ้อนเมือง	จัดหางานจังหวัดหนองบัวลำภู
130	นายปรัชญาพงศ์	พรหมพล	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู
131	นางอภิญญา	ขาวลิขิต	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู
132	นางธนพร	เมธาวิกูล	ประกันสังคมจังหวัดหนองบัวลำภู
133	นายเครือ	บทนอก	สำนักงานแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ
134	นายวิรัช	สังข์สม	จัดหางานจังหวัดอำนาจเจริญ
135	เรืออากาศโทวิโรจน์	ภูมี	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ
136	น.ส.วิภาวี	ศรีเพียร	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ
137	นางมะลิจันทร์	ทองหอม	ประกันสังคมจังหวัดอำนาจเจริญ
138	นายสืบวงศ์	พัฒนางกูร	แรงงานจังหวัดอุบลราชธานี

139	จ.ส.อ.อานุภาพ	ศิลประเสริฐ	จัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี
140	นายสุภพ	ปิงตา	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี
141	นางจินตนา	เห็นสุข	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี
142	นายชาญชัย	วิถีเทพ	ประกันสังคมจังหวัดอุบลราชธานี
143	น.ส.สมปอง	จันทะศรี	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุบลราชธานี
144	นายชัยยะ	ฟูทรัพย์ศิริ	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครราชสีมา
145	นายกรณ์ดนัย	อุไรรัมย์	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครราชสีมา
146	นายมานิต	บุญสวัสดิ์	สำนักงานแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี
147	น.ส.ทิพวรรณ	จันทร์ชนะ	แรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด
148	นางสาวสมศรี	อิทธิไกวัจ	จัดหางานจังหวัดร้อยเอ็ด
149	นายกิตติภพ	แสงฤทธิ์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด
150	นายเสวต	ศรีเมือง	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด
151	น.ส.วิลาวัณย์	หวังสถิตย์วงศ์	ประกันสังคมจังหวัดร้อยเอ็ด
152	นายคำแหง	คำสา	สำนักงานแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด
153	นางดวงกมล	รัตนพันธ์	สำนักงานจัดหางานจังหวัดร้อยเอ็ด
154	นายบพิตร	นุชิด	อาสาสมัครแรงงาน อ.จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
155	นายเพทาย	คมขำ	แรงงานจังหวัดนครราชสีมา
156	นางเพ็ญจันทร์	บุญฮก	จัดหางานจังหวัดนครราชสีมา
157	นายวิโรจน์	ทิพย์อาภรณ์	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 5 นครราชสีมา
158	นายสังขพงษ์	อินทนจิตร	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา
159	นางจินตนา	ปิยะสัจจบูลย์	ประกันสังคมจังหวัดนครราชสีมา
160	นายโกวิท	จอมพล	อาสาสมัครแรงงาน จ.นครราชสีมา
161	นางอาภรณ์	สังหาเศรษฐกิจ	อาสาสมัครแรงงาน จ.นครราชสีมา
162	นางพจมาน	เงาะสนาม	อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนครราชสีมาฝ่ายลูกจ้าง
163	นางวัลภา	สุทธวงศ์	อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนครราชสีมาฝ่ายลูกจ้าง
164	นางธนัญดา	เกียทอง	อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนครราชสีมาฝ่ายลูกจ้าง
165	นายชูศักดิ์	ฟุ้งเฟื่อง	อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนครราชสีมาฝ่ายลูกจ้าง
166	นายวรพัน	อินพลายพล	อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนครราชสีมาฝ่ายลูกจ้าง
167	นายสุชาติ	วิชชาวุธ	แรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์
168	นายสมยศ	ศรีกาฬสินธุ์	จัดหางานจังหวัดกาฬสินธุ์
169	น.ส.นภาภรณ์	ขุนน้อย	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดกาฬสินธุ์
170	นางดวงใจ	ศิริสมรรถการ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์
171	นางจินตนา	ใจแสน	ประกันสังคมจังหวัดกาฬสินธุ์
172	นางจันทร์เพ็ญ	ภูสง่า	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์
173	นางธัญชนก	อินทิศร	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์
174	นายนิมิตร	รอดภัย	อนุกรรมการฯ ฝ่ายนายจ้าง จังหวัดกาฬสินธุ์

175	นายมงคล	ทฤษฎี	อนุกรรมการฯ ฝ่ายนายจ้าง จังหวัดกาฬสินธุ์
176	นางอุษณีย์	พิมดี	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาจังหวัดกาฬสินธุ์
177	นายจันทา	ลงลอยทอง	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกาฬสินธุ์
178	นายเพชรดินฟ้า	ดิศโยธิน	สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี
179	นายบุญส่ง	กิจสำเร็จ	จัดหางานจังหวัดอุดรธานี
180	นายสมศักดิ์	เพ็งธรรม	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี
181	นายวันพบ	สารบรรณ	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุดรธานี
182	นายนันทชัย	ปัญญาสุรฤทธิ	ประกันสังคมจังหวัดอุดรธานี
183	นายประยูร	หาญประชุม	อาสาสมัครแรงงาน จังหวัดอุดรธานี
184	นายศักดิ์สิทธิ์	พงษ์ธนานันท์	อาสาสมัครแรงงาน จังหวัดอุดรธานี
185	นายไพรวัลย์	ฤทธิ์มหา	อนุกรรมการฯ ฝ่ายลูกจ้าง จังหวัดอุดรธานี
186	นายอภิชาติ	พิพิธกุล	อนุกรรมการฯ ฝ่ายลูกจ้าง จังหวัดอุดรธานี
187	นายไพฑูรย์	มีมงคล	แรงงานจังหวัดหนองคาย
188	นายพงศ์วัฒน์	เพชรวิเชียร	จัดหางานจังหวัดหนองคาย
189	นายดำรงค์	ทิพย์สิงห์	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย
190	นางสุดใจ	รัตนนาคินทร์	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดหนองคาย
200	นายอุย	ศรีชมภู	อาสาสมัครแรงงาน จังหวัดหนองคาย
201	นายอำนาจ	ฉัตรแก้ว	อาสาสมัครแรงงาน จังหวัดหนองคาย
202	นางวรรณเพ็ญ	มีชัยนาม	อนุกรรมการฯ ฝ่ายลูกจ้าง จังหวัดหนองคาย
203	นายบุญเรือง	เข็มทอง	แรงงานจังหวัดมหาสารคาม
204	นายวสันต์ชาย	เคหะวันยะ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม
205	นายปราโมทย์	ชัยศาสตรศิลป	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมหาสารคาม
206	น.ส.อำพัน	ธุรวิทย์	ประกันสังคมจังหวัดมหาสารคาม
207	นายณัฐวุฒิ	ประทีปะวณิช	อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฝ่ายนายจ้าง จังหวัดมหาสารคาม
208	นายสุรทิน	ธำรงพันธวณิช	อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฝ่ายนายจ้าง จังหวัดมหาสารคาม
209	นายสนิท	ลาดิษฐ์	อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฝ่ายนายจ้าง จังหวัดมหาสารคาม
210	นายสงค์	บุตราช	อาสาสมัครแรงงาน จังหวัดมหาสารคาม
211	นายจรัส	ภูหนองโอ่ง	อาสาสมัครแรงงาน จังหวัดมหาสารคาม
212	นางจีรวรรณ	รินทะรัก	สำนักงานแรงงานจังหวัดมหาสารคาม
213	นายมีไกร	พยาน	สำนักงานแรงงานจังหวัดมหาสารคาม

รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนาประชาพิจารณ์
ร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)
วันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2554
ณ โรงแรมเซ็นทารา ดวงตะวัน เชียงใหม่

1	นางสุทัศนี	สืบวงศ์แพทย์	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
2	นายสฤษดิเดช	ขำปัญญา	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
3	นางอุดมลักษณ์	สอนสารี	ผอ.กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์
4	น.ส.อัจฉรา	งามสมจิตร	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
5	นางนภสร	ทุ่งสุกใส	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
6	นายพิชัย	พุทธิสรณ์	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
7	นางขนิษฐา	สมานพันธ์	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
8	น.ส.สดุดี	กิตติสุวรรณ	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
9	น.ส.นพพรรัตน์	จรจรัญ	กรมการจัดหางาน
10	นายวิรัช	คันศร	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
11	นายศิลา	แก้วตะพันธ์	สำนักงานประกันสังคม
12	นางสมร	จันทจิตร์	สำนักงานประกันสังคม
13	น.ส.มาลี	จันทร์วัฒรังกูล	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
14	นางอัศรีย์	หาญณรงค์	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
15	นางวนิดา	ตรงธรรมพร	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
16	นางอชิรญาณ์	แสนธินันชัย	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
17	น.ส.วราภรณ์	ขันดงลิง	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
18	นายสุรชัย	ฟองสันเที๊ยะ	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
19	น.ส.นภัทร	แสงศิริภัท	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
20	นางกิ่งกาญอารี	พงษ์ถาวร	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
21	นางถวิล	เพิ่มเพียรสิน	ผู้อำนวยการกลุ่มงานคลังและพัสดุ
22	นายเฉลิมศักดิ์	อุทกสินธุ์	แรงงานจังหวัดเชียงใหม่
23	นางพรรณวดี	นางพรรณวดี	จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่
24	นางอัจฉรา	แก้วกำชัยเจริญ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
25	นางสุจินตนา	ศรีตะระโส	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
26	นางจินตนา	พัฒน์เรืองเดช	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่
27	นางอัจฉรา	บัวทอง	ศูนย์ฟื้นฟูสมรรคภาพคนงานประจำภาคเหนือ จ.เชียงใหม่
28	นางจรรยา	โอสถาพันธุ์	องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่
29	นางสาวนิโลบล	ชาติเงิน	องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

30	นางกรรณิการ์	นิรัติศยกุล	องค์การบริหารส่วนตำบลสันผีเสื้อ จังหวัดเชียงใหม่
31	น.ส.ปรารถนา	โนนสินชัย	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 เชียงใหม่
32	นางอัญชลี	ทองคำ	สำนักงานเทศบาลตำบลสุเทพ จังหวัดเชียงใหม่
33	นายณวรา	ชัยชนะ	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่
34	นายสมชัย	ใหม่จันทร์แดง	ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงใหม่
35	นายสุขสันต์	เทพหัสดินทร ณ อยุธยา	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเชียงใหม่
36	นายไพโรจน์	บุญลือ	สถิติจังหวัดเชียงใหม่
37	นางมยุรี	นำประเสริฐ	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่
38	น.ส.จีรพันธ์	โสตถิกุล	สำนักงานเทศบาลตำบลช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่
39	นายธีรา	หมื่นบาล	มหาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีจังหวัดเชียงใหม่
40	นางศิริพร	ตันติพงษ์	รองประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่
41	นายอนันต์	ชัยชนะสีพลี	อาสาสมัครแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่
42	นางสุดสวาท	ชัยชนะสีพลี	อาสาสมัครแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่
43	นางพรรณวดี	โยธาราษฎร์	อาสาสมัครแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่
44	น.ส.ประกายดาว	คำจม	อาสาสมัครแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่
45	นางประนอม	สิงห์ขร	อาสาสมัครแรงงานอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่
46	นางเทียนศิริ	แสงแก้ว	อาสาสมัครแรงงานอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่
47	นายบุญศรี	บัวเงิน	อาสาสมัครแรงงานอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่
48	นายบุญสม	กันทะวงศ์	อาสาสมัครแรงงานอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่
49	นางอำภา	ขันธะ	อาสาสมัครแรงงานอำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่
50	นายต๋า	เม็งทอง	อาสาสมัครแรงงานอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่
51	นางสุวรรณ	อัจฉริยภาพ	อาสาสมัครแรงงานอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่
52	นางดวงงา	เม็งทอง	ประชาชนที่สนใจ จังหวัดเชียงใหม่
53	นายสุกิจ	แจ้งสว่าง	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
54	นางพรพิไล	โยธิพุกกะ	คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดเชียงใหม่
55	นายวรพล	วงศ์วรรณ	คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดเชียงใหม่
56	นางอำไพ	จิตรักษ์	คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดเชียงใหม่
57	นายรณกฤต	จายะกุล	คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดเชียงใหม่
58	นายศักดิ์สกุล	สกุลโต	คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดเชียงใหม่
59	นายณัฐวุฒิ	สุปันโน	บริษัท จอร์จ เจนเซ็น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่
60	น.ส.ปริศนา	สารคำ	บริษัท จอร์จ เจนเซ็น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่
61	นายเทพ	เป็งธินา	บริษัท ลีโอฟู้ดส์ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่
62	นายธิเดช	สุวรรณจันทร์	บริษัท ธานินทร์ เอลน่า จำกัด จังหวัดเชียงใหม่
63	นางสินิตย์	หลีสกุล	บริษัท นิยมพานิช จำกัด จังหวัดเชียงใหม่
64	นายประจวบ	บำรุงศรี	ประธานสหภาพแรงงาน ฟาร์มเลิศพันธุ์เชียงใหม่
65	น.ส.น้องนุช	บุญทา	บริษัท สันติภาพเทรดดิ้ง จำกัด จังหวัดเชียงใหม่

66	นายเทิดศักดิ์	อภัย	หจก. สหทวีปิโตรเลียม จังหวัดเชียงใหม่
67	น.ส.จิรพรรณ	คำมงคล	บริษัท ไชแอมโทแบคโค จำกัด จังหวัดเชียงใหม่
68	นางดวงเนตร	กันริยะ	บริษัท ไชแอมโทแบคโค จำกัด จังหวัดเชียงใหม่
69	นายทักษิณา	อินทรศิญา	บริษัท ลีโอ ดิลิเวอร์เซอร์วิส จังหวัดเชียงใหม่
70	คุณนิราวรรณ	กันทะยะ	ประชาชนจังหวัดเชียงใหม่
71	คุณยุพา	สุวรรณจารี	ประชาชนจังหวัดเชียงใหม่
72	คุณ พิชัย	สุวรรณรักษ์	ผู้สื่อข่าว ประจำจังหวัดเชียงใหม่
73	คุณลิท	แก้วกองเกสร	ประชาชน จังหวัดเชียงใหม่
74	นายวิโรจน์	พิริยะกฤษ	เศรษฐศาสตร์อาวุโส ธนาคารแห่งประเทศไทย
75	น.ส.ทัดทรวง	ศักดาทร	บริษัท สหพานิช จำกัด จังหวัดเชียงใหม่
76	นายสุรศักดิ์	วงษ์เกสร	ประชาชนจังหวัดเชียงใหม่
77	นางสุทา	โพนเมืองหล้า	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
78	นางทองศรี	ส่วยกุล	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
79	นางคำน้อย	ขิตีแสง	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
80	นางบุษบา	เกสรกิตติกุล	ประชาชนจังหวัดเชียงใหม่
81	นางศรีพรรณ	ชัยประภา	ประชาชนจังหวัดเชียงใหม่
82	น.ส.สลาลีย์	ชัยศิริวงษ์	สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
83	นางนกรัตน์	เมฆขยาย	สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
84	น.ส.ฤทัยรัตน์	ยาสมุทร์	ประชาชนผู้สนใจ จังหวัดเชียงใหม่
85	นายเอกดนัย	เนตรแสนศรี	สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
86	นายชูวิทย์	ปินโต	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่
87	นายศักดิ์	เป็งนา	สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน
88	นายสมเจตน์	ราโมดา	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดลำพูน
89	นายประทีป	ทรงลำยอง	แรงงานจังหวัดน่าน
90	น.ส.วนิดา	จารีย์	จัดหางานจังหวัดน่าน
91	นางศรีวิไล	สวนกุล	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน
92	นายธีรวิทย์	จิรางกูร	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดน่าน
93	นางศรีลาน	อินทะเสน	ประกันสังคมจังหวัดน่าน
94	นายดำรงศักด์	อิงศรีสวัสดิ์	แรงงานจังหวัดแพร่
95	นายดิเรก	ทะจันทร์	จัดหางานจังหวัดแพร่
96	นายสิทธิชัย	สิทธิจำลอง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่
97	นายอรรถพล	นาควิจิตร	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดแพร่
98	นายพันธ์เทพ	เปาริก	ประกันสังคมจังหวัดแพร่
99	นายนิรัตน์	ฐากูรบุตร	แรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์
100	นางอมรรัตน์	กลับคล้าย	จัดหางานจังหวัดอุตรดิตถ์
101	นายดำริห์	เวียงเพิ่ม	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์

102	นายอำนวย	ภู่ระหงษ์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์
103	นางอรุณลักษณ์	ดิษฐบรรจง	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดอุตรดิตถ์
104	น.ส.บริพันธ์	ไชยวงศ์แก้ว	แรงงานจังหวัดตาก
105	นายประพันธ์	วิศิษฏจินดา	จัดหางานจังหวัดตาก
106	นายชาคริตย์	เดชา	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตาก
107	นายประเสริฐ	ปาตี	สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก
108	นางสุมาลี	คำประยูร	ประกันสังคมจังหวัดตาก
109	นายปัญญา	สุนิทรานนท์	จัดหางานจังหวัดตาก
110	นายธนิช	นุ่มน้อย	แรงงานจังหวัดพิษณุโลก
111	น.ส.ลักษณา	สิริเวชประเสริฐ	จัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
112	นางคะนึงนิจ	โกศัลวัฒน์	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 9 พิษณุโลก
113	น.ส.อรุณี	แก้วจินดา	ประกันสังคมจังหวัดพิษณุโลก
114	นายเกียรติพงษ์	แสนยากุล	แรงงานจังหวัดสุโขทัย
115	นายอวิรุทธา	มุสิกบุตร	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย
116	นายอภิชาต	ตั้งประเสริฐ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุโขทัย
117	นายชิตชัย	สมอุปฮาด	แรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์
118	นายเมฆา	จันทร์ยวง	จัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์
119	นางศิริพร	เจียรสนอง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์
120	นายยุทธการ	โอวาสิทธ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์
121	นายสันติ	ศรีภัทดิ์	ประกันสังคมจังหวัดเพชรบูรณ์
122	นายดำรงศักดิ์	แก้วทองคำ	แรงงานจังหวัดพิจิตร
123	นางหงส์ทอง	ชิตพันธ์	จัดหางานจังหวัดพิจิตร
124	นายประเสริฐ	ธัญญเจริญ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพิจิตร
125	นางดวงสมร	เกจโกศล	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิจิตร
126	นางพจมาน	วัฒนาวนิชย์	ประกันสังคมจังหวัดพิจิตร
127	นายวิชาญ	ม่วงใหม่	แรงงานจังหวัดกำแพงเพชร
128	น.ส.เสาวภา	พรเกิด	จัดหางานจังหวัดกำเพงเพชร
129	นายเฉลิมพงษ์	บุญรอด	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกำปพงเพชร
130	นางสมปอง	ทองชื่น	ประกันสังคมจังหวัดกำแพงเพชร
131	นายประสิทธิ์	มงทศ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
132	นายอุดมชัย	รักษาสัตย์	แรงงานจังหวัดนครสวรรค์
133	นางวรรณิภา	จันโททัย	จัดหางานจังหวัดนครสวรรค์
134	น.ส.สุภามาศ	สุวรรณรัฐภูมิ	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 8 นครสวรรค์
135	นางสมบุญ	โตสุข	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครสวรรค์
136	นายสุชาติ	ช่อรัก	ประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์
137	น.ส.เนาวรัตน์	วัฒนชอบ	แรงงานจังหวัดอุทัยธานี

138	น.ส.ปภาศิริ	สุดชาดำ	จัดหางานจังหวัดอุทัยธานี
139	นายไชยนรินทร์	ฟ้าภิญโญ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุทัยธานี
140	นายเกรียงไกร	อาภาบุษยพันธุ์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุทัยธานี
141	นายวิรัช	อมรวินิต	ประกันสังคมจังหวัดอุทัยธานี
142	น.ส.อรทัย	วงศ์ชัย	สำนักงานแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน
143	นายนิรุศ	นเรวรรณ์	สำนักงานจัดหางานจังหวัดแม่ฮ่องสอน
144	นายสง่า	วงศ์ษาพาน	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน
145	นายธรรณัฏฐ์	นุชแสงพลี	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน
146	นายจำรัส	กิจจาวิทย	ประกันสังคมจังหวัดแม่ฮ่องสอน
147	นายพูลศักดิ์	สุนทรพาณิชกิจ	อนุกรรมการฯ ฝ่ายนายจ้างจังหวัดแม่ฮ่องสอน
148	น.ส.แจ่มใส	เวชกามา	อนุกรรมการฯ ฝ่ายนายจ้างจังหวัดแม่ฮ่องสอน
149	นายอเนก	ริยาน	อาสาสมัครแรงงานตำบลแม่คะตวนจังหวัดแม่ฮ่องสอน
150	น.ส.กัญจนา	กลิ่นทอง	แรงงานจังหวัดลำพูน
151	นางพรปวีณ์	วิชิต	จัดหางานจังหวัดลำพูน
152	น.ส.สุนีย์	กัณฑ์สุข	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน
153	นางทุมพร	วีระสิงห์	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน
154	น.ส.ลักษมี	สารจินดาพงศ์	ประกันสังคมจังหวัดลำพูน
155	นางปาณิศา	กวนพฤกษ์	สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน
156	นายจรัล	คำฟู	อาสาสมัครแรงงานตำบลทากาศ จังหวัดลำพูน
157	น.ส.ควรชม	ปาลี	อาสาสมัครแรงงานตำบลทากาศ จังหวัดลำพูน
158	นายวีรยุทธ	วงศ์เชษฐ	อาสาสมัครแรงงานตำบลทากาศ จังหวัดลำพูน
159	นายสมบูรณ์	แสงสุวรรณเลิศ	อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฝ่ายนายจ้าง จังหวัดลำพูน
160	นางสุรีย์	ไพโรจน์ธีระวัชต์	อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฝ่ายนายจ้าง จังหวัดลำพูน
161	นายสถิตพร	อุตระธิยางค์	อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฝ่ายลูกจ้าง จังหวัดลำพูน
162	น.ส.ณิชตา	แสนโยเมือง	อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฝ่ายลูกจ้าง จังหวัดลำพูน
163	นายเกียรติกุล	ชูแก้ว	อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฝ่ายลูกจ้าง จังหวัดลำพูน
164	นายวัยวัฒน์	อารีราษฎร์	แรงงานจังหวัดลำปาง
165	น.ส.รัตนา	อุทัยรัตน์	จัดหางานจังหวัดลำปาง
166	นางพนิดา	ธนาภรณ์	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง
167	นางนงเยาว์	ไม้สนธิ์	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำปาง
168	นายคมสัน	สโลบล	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดลำปาง
169	น.ส.วันทนี	สุนทรวรางคณา	หัวหน้าศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดลำปาง
170	นายพลายแก้ว	สันตะจิตโต	ผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานพื้นที่ 3
171	นายมนเทียร	เสริมไทยวงศ์	อาสาสมัครแรงงานตำบลศาลา จังหวัดลำปาง
172	นายรุ่งทวี	ศรีวิชัย	อาสาสมัครแรงงานตำบลสบยาว จังหวัดลำปาง
173	นายสมชาย	ผลเจริญ	อนุกรรมการฯ ฝ่ายนายจ้าง จังหวัดลำปาง

174	น.ส.เสาวนีย์	วสุพิริยะกุล	อนุกรรมการฯ ฝ่ายลูกจ้าง จังหวัดลำปาง
175	นางกรรณิกา	แพงวิเศษ	อนุกรรมการฯ ฝ่ายลูกจ้าง จังหวัดลำปาง
176	จ.ส.อ.มนตรี	ปันใจดี	อาสาสมัครแรงงานตำบลบ้านเอื่อม อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
177	น.ส.สุกันยา	ดารามาศ	แรงงานจังหวัดพะเยา
178	นายคมสัน	พัวศรีพันธุ์	จัดหางานจังหวัดพะเยา
179	นายชำนาญศิลป์	สุขยิ่ง	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา
180	นายกมลพันธุ์	แก้วดี	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพะเยา
181	น.ส.กันตินันท์	บุญยิ่ง	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพะเยา
182	น.ส.นันทวรรณ	ณ ลำปาง	สำนักงานแรงงานจังหวัดพะเยา
183	นางกัญญาฉัตร	แท่งทอง	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดพะเยา
184	นางสาคร	เครือวัลย์	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดพะเยา
185	นางจารุมล	เพ็ชรรัตน์	อนุกรรมการฯ ฝ่ายลูกจ้าง จังหวัดพะเยา
186	น.ส.วรรณี	นางาม	อนุกรรมการฯ ฝ่ายลูกจ้าง จังหวัดพะเยา
187	นายธนูชัย	ดีเทศน์	แรงงานจังหวัดเชียงราย
188	นายนพรัตน์	อาจฤทธิ์	สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงราย
189	นายชัย	มีเดชา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย
190	นายธวัชชัย	ไชยรินทร์	สถาบันแรงงานนานาชาติฯ
191	น.ส.ศิริพิศ	เชื้อหาญ	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงราย
192	นางบัวคำ	ต้องใจ	อาสาสมัครแรงงานตำบลบ้านโป่ง จังหวัดเชียงราย
193	น.ส.สายสุนีย์	จับใจนาย	อาสาสมัครแรงงานตำบลเวียง จังหวัดเชียงราย
194	นายเสริมชัย	กิตติรัตนไพบูลย์	อนุกรรมการฯ ฝ่ายนายจ้าง จังหวัดเชียงราย

รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนาประชาพิจารณ์
ร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)
วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2554
ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร

1	นางอัญชลี	เสรีรักษ์	ที่ปรึกษากฎหมาย
2	ร้อยเอกกิจสมพงษ์	กล้าหาญ	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
3	นางพูลผล	บุญไทย	ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง
4	นายยุทธนา	สุรสมบัติ	พัฒนาผู้อำนวยการกลุ่มแผนงานและงบประมาณ
5	นายศรชัย	พึ่งอุทัยสิริ	แทน ผู้อำนวยกการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
6	นายสฤษดิเดช	ขำปัญญา	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
7	นางอุดมลักษณ์	สอนสารี	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์
8	นางสาวพจมาลย์	ชูปาน	แทน ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
9	น.ส.อัจฉรา	งามสมจิตร	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
10	น.ส.หทัยชนก	พูลศิริ	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
11	นายพิชัย	พุทธิสรณ์	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
12	นายสุทัศน์พงศ์	ฤกษจำนง	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
13	น.ส.อัญชลี	สินธุพันธ์	กรมการจัดหางาน
14	น.ส.นพพรรัตน์	จรจรัญ	กรมการจัดหางาน
15	นายวิรัช	คันศร	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
16	นางสินีนาต	บุญเนตร	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
17	นายศิลา	แก้วตะพันธ์	สำนักงานประกันสังคม
18	นางสมร	จันทจิตร์	สำนักงานประกันสังคม
19	นางปวิตรา	ธรรมศิริ	ผู้อำนวยการส่วนงบประมาณ สำนักงบประมาณ
20	นางวัลลภา	เชาวลิต	สำนักงบประมาณ
21	นางพลินี	เตชะมวลไววิทย์	สำนักงบประมาณ
22	น.ส.การะเกษ	จูเจริญ	สำนักงบประมาณ
23	น.ส.สิริกุล	พันธุ์วิชาติกุล	สำนักงบประมาณ
24	นางวิลาวัณย์	เจียมศรีสกุล	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
25	น.ส.รัชดาภรณ์	สังฆ์สุวรรณ	สำนักส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก
26	นางประกาย	กิจธิคุณ	สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
27	น.ส.ชวรา	สมทบสุข	สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
28	นางนพรัตน์	หยิบงามเจริญสุข	สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
29	น.ส.ปนัดดา	แพรสีดำ	สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
30	นางภคกุล	สุรฤทธิกุล	กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

31	นายอานนท์	จันทวิช	ผู้อำนวยการกลุ่มสถิติแรงงาน
32	น.ส.ปณิตา	พลเหิม	กระทรวงศึกษาธิการ
33	น.ส.บุญญะวิภา	ตันทนานนท์	กระทรวงศึกษาธิการ
34	นายธรรมนูญ	เกตุแก้ว	กระทรวงอุตสาหกรรม
35	น.ส.อุบลวรรณ	หลอค้าง	กระทรวงอุตสาหกรรม
36	นางวรรณณิกา	ชารีชัย	สภาที่ปรึกษาแห่งชาติ
37	น.ส.ดารณี	คัมภีระ	กระทรวงสาธารณสุข
38	นางสุชาดา	อติวานิชยพงษ์	กระทรวงสาธารณสุข
39	นายสันติชัย	โลหิตหาญ	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
40	นายชวิน	พิมพ์อาภรณ์	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
41	น.ส.ฟิไล	หิรัญวานิต	สำนักงานปลัดกสำนักนายกรัฐมนตรี
42	นายพรชัย	ทองยิ่งสกุล	สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
43	น.ส.สุภาวรรณ	เพ็ชศรี	สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
44	คุณจิรานุช	คันทสุวรรณ	สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์
45	นายวีรศักดิ์	ศุภประเสริฐ	ผู้เชี่ยวชาญด้านการชี้นำและเตือนภัยภาคอุตสาหกรรม
46	รศ.สมนึก	วิสุทธิแพทย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
47	นายสมชาย	งามปลิ่ง	การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
48	นายสุวัชชัย	ใจข้อ	ธนาคารแห่งประเทศไทย
49	นางจามจุรี	ลิขิตชัยกุล	บริษัท กรุ๊ปโฟร์ ซีเคียวริคอร์ แคชเชอร์วิส ประเทศไทย จำกัด
50	นายทรงชัย	ชมชัยยา	สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
51	น.ส.ปิยนาถ	ทำชน	สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
52	คุณจิตติมา	ศรีสุขนาม	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
53	นายสืบศักดิ์	โสอุดร	สหภาพแรงงานผลิตภัณฑ์แก้วแห่งประเทศไทย
54	นายปราโมทย์	นาคะวัจนะ	สหภาพแรงงานผลิตภัณฑ์แก้วแห่งประเทศไทย
55	นายวิรัช	พยุงวงษ์	บริษัท ที ที แอล อุตสาหกรรม
56	นางกนกวรรณ	ด้วงเงิน	เครือข่ายแรงงานนอกระบบ
57	นายธีระวิทย์	วงศ์เพชร	สภาองค์การลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย
58	คุณกมรวรรณ	ดาวประกายมงคล	รองประธานคณะกรรมการแรงงานและสภาหอการค้าไทย
59	นายหิน	นววงศ์	บริษัท ท้อปแมนทูล (1992) จำกัด
60	นางอารายา	แก้วประดับ	กรรมการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
61	นางจันทนา	เอกเอื้อมณี	มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ
62	นางนารีรัตน์	ทองประพาฬ	สภาองค์การนายจ้างธุรกิจไทย
63	นายจรินทร์	งาดีสงวนนาม	สภาองค์การนายจ้างการเกษร ธุรกิจ อุตสาหกรรมไทย
64	นางนิยดา	ศิริโชติ	แรงงานจังหวัดกระบี่
65	นางอิงอร	ช่วยจวน	จัดหางานจังหวัดกระบี่
66	นางเสาวคนธ์	แก้วปาน	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดหวัดกระบี่

67	นางสมพร	ขำตนวงษ์	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกระบี่
68	นายภูสิต	ตราชูวณิช	แรงงานจังหวัดชุมพร
69	นายบุญมี	พันธงชัย	จัดหางานจังหวัดชุมพร
70	นายจเร	รองศรีแย้ม	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดชุมพร
71	นายไพโรจน์	ชาติศิริ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดชุมพร
72	นางนิรมล	หมื่นจิตร	แทน แรงงานจังหวัดตรัง
73	นายอรุณ	หมัดเหล็ม	จัดหางานจังหวัดตรัง
74	นายชาญชัย	ช่างสาร	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
75	นายเจริญ	ยิ่งล้ำ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดตรัง
76	นายวิจิตร	ไกรเทพ	สำนักงานประกันสังคม จังหวัดตรัง
77	นายอาภร	อมตเวทย์	แรงงานจังหวัดปัตตานี
78	นายไพรัชท์	ศิริพันธุ์	จัดหางานจังหวัดปัตตานี
79	นายวรรณรัตน์	ศรีสุขใส	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดปัตตานี
80	นายปรีชา	แก้วเกื้อ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปัตตานี
81	นางมาเรียม	สุมาตร์กุล	แรงงานจังหวัดพังงา
82	นายเชิดศักดิ์	วิสุทธิกุล	จัดหางานจังหวัดพังงา
83	นายกฤษดา	สหัสนฤภัยพงษ์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพังงา
84	นายรสพณ	จันทร์เพ็ญ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพังงา
85	นายวิจิตร	อินทรักษ์	ประกันสังคมจังหวัดพังงา
86	นางวริญญา	หมาดเหล่	สำนักงานแรงงานจังหวัดพัทลุง
87	นายวิวัฒน์	จีระพันธุ์วาณิช	จัดหางานจังหวัดพัทลุง
88	นางจีรภา	เดชมหามงคล	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพัทลุง
89	นายศรวัสย์	มณีโลกย์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง
90	นางสาวิตรี	มังคะรัตน์	ประกันสังคมจังหวัดพัทลุง
91	นายนิกร	นำภานนท์	แรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช
92	นายบุญถิ่น	สืบสม	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช
93	นางประไพจิตร	อ้นจุ	ประกันสังคมจังหวัดนครศรีธรรมราช
94	นายกิจจา	ศรีเจริญ	แรงงานจังหวัดนราธิวาส
95	นายสุธรรม	บัวแก้ว	จัดหางานจังหวัดนราธิวาส
96	นางจิราพันธ์	แตงสวน	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนราธิวาส
97	นายสุชีพ	สว่างชูลอย	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนราธิวาส
98	นายอุดมชัย	ขุนทองเพชร	ประกันสังคมจังหวัดนราธิวาส
99	นายสุทธิพงศ์	สายสาคเรศ	แรงงานจังหวัดภูเก็ต
100	นายนพดล	พลอยอยู่ดี	จัดหางานจังหวัดภูเก็ต
101	นายกิตติพงษ์	เหลานิพนธ์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดภูเก็ต
102	นายชัยวัฒน์	พันธ์พานิช	ประกันสังคมจังหวัดภูเก็ต

103	นายนิยม	สองแก้ว	แรงงานจังหวัดยะลา
104	นางทัศนีย์	มาศชนกนก	สำนักงานจัดหางานจังหวัดยะลา
105	นายอุทัย	รัตนจามิตร	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยะลา
106	นายภูมา	ธรรมกุล	ประกันสังคมจังหวัดยะลา
107	น.ส.รัตนธิดา	ไทยสังคม	สำนักงานแรงงานจังหวัดระนอง
108	นายอรเทพ	อินทรสกุล	จัดหางานจังหวัดระนอง
109	น.ส.สุนันท์	ใยเผือก	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระนอง
110	นายพรเสริฐ	อางควนิช	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระนอง
111	นางพรทิพย์	พิทยานันทกิจ	ประกันสังคมจังหวัดระนอง
112	นายอำพล	ธรรมปาโล	แรงงานจังหวัดสงขลา
113	นายธเนศ	สนิทวาที	จัดหางานจังหวัดสงขลา
114	นายปราโมทย์	ประสิทธิ์พรม	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา
115	นางชญาดา	สกุลวงศ์	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 สงขลา
116	นายอุดร	ชัยวรากรณ์	ประกันสังคมจังหวัดสงขลา
117	นางเยาว์พา	แดงบรรจง	ศูนย์ความปลอดภัยแรงงานพื้นที่ 12
118	นางเยาวภา	พิบูลย์ผล	หัวหน้าศูนย์ข่าวตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา
119	นางอำนวย	คมแก้ว	แรงงานจังหวัดสตูล
120	น.ส.ภัทรพร	สมันตรัฐ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงานจังหวัดสตูล
121	นางจริยา	หลีเจริญ	แรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
122	นายฉิ้น	ประสบพิชัย	สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
123	นายวิสุทธิ์	อุทันเลิศ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
124	นายประจวบ	ช่วยจันทร์	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี
125	นายดนัย	โกไสยสุวรรณ	ผอ.ศูนย์ความปลอดภัยแรงงานพื้นที่ 11
126	น.ส.มาลี	จันทร์วัฒรังกูล	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
127	นางอัศรีย์	หาญณรงค์	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
128	นางวนิดา	ตรงธรรมพร	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
129	นางอชิรญาณ์	แสนธินันชัย	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
130	น.ส.สุพัตรา	ทรายคำ	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
131	น.ส.นภัทร	แสงศิริภัท	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
132	นายศุภชัย	ช่วยจิตต์	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
133	น.ส.อรสา	เปียดำรง	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
134	นายวสัณห์	ระงับภัย	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป
135	นางเพียงพิศ	วิภานันท์	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
136	นายนฤป	สุราดชา	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
137	นายธรรมรัฐ	วิวจ้วง	
138	นายอภิชาต	ช้างมา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

139	นายธนกฤต	ปิยสิธินันท์	สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
140	น.ส.วัลทรา	ฉายโอรส	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
141	นางเธียรรัตน์	นละมะโทร	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี
142	น.ส.ปณิตา	พลาทับ	กระทรวงศึกษาธิการ
143	น.ส.ชุติมา	หงส์วิเศษ	กระทรวงศึกษาธิการ
144	น.ส.วรรณา	ทองเจริญศิริกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
145	นางอนงค์นาถ	มีศรี	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
146	นางวรรณา	บุญเจีย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
147	นางรชตภร	โกศลการณ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
148	น.ส.อัญชัน	ศิลารักษ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
149	นางพรทิพย์	ทองเอี่ยม	ผู้ตรวจราชการกรม (แทนอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)
150	นางวัชรี	มากหวาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
151	นายกานต์	พีระเกียรติขจร	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
152	นางพัชรา	ชูสุทน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
153	นางเพชรรัตน์	โสกาถิโทคา	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
154	นายพานิช	จิตร์แจ้ง	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
155	คุณศิริรัตน์	สุวรรณคง	กรมการจัดหางาน
156	น.ส.อรุณ	แก้วจิตย์	กรมการจัดหางาน
157	นางชโลบล	ขจรผดุงกิตติ	กรมการจัดหางาน
158	นางอาทิตยา	เล็กวานิช	กรมการจัดหางาน
159	นางสุนี	เปลี่ยนสง่า	กรมการจัดหางาน
160	นายธวัธชัย	เลขสัมฤทธิ์	กรมการจัดหางาน
161	นางดุษฎี	อัมรานุรักษ์	ผู้ตรวจราชการกรมแทนเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม
162	นายประธาน	ถาวร	สำนักงานประกันสังคม
163	นายธนิทธิ์	ลอยพิมาย	สำนักงานประกันสังคม
164	นางบุศยา	เปี่ยมใจญาติ	สำนักงานประกันสังคม
165	นายจักรพันธ์	ชัยบัณฑิต	แรงงานจังหวัดชัยนาท
166	นายเอกวิช	เมืองวงษ์	จัดหางานจังหวัดชัยนาท
167	นายสัญณรงค์	วรรณนิตย์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชัยนาท
168	น.ส.สายพิณ	เตียเจริญกิจ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยนาท
169	นางนันทิยา	พัวพันธุ์	ประกันสังคมจังหวัดชัยนาท
170	นางปราณี	ไชยเดช	แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
171	นางพัชรนันท์	พันธุ์พิริยะ	จัดหางานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
172	นางสุจินต์	จินตนา	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.พระนครศรีอยุธยา
173	นายนเรศร์	ดิสพงส์	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
174	นางเกษณี	นิตินันท์	ประกันสังคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

175	น.ส.คัมภีระ	สิงหปรีชา	สำนักงานแรงงานจังหวัดลพบุรี
176	นายจรัญ	โต๊ะหล๊ะ	สำนักงานแรงงานจังหวัดลพบุรี
177	นายเกรียงวิทย์	ลีลาเลิศประเสริฐ	จัดหางานจังหวัดลพบุรี
178	นายอำพล	เข็มเจริญ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลพบุรี
179	น.ส.ชุติมา	เหตานุรักษ์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลพบุรี
180	นางอารมย์	พรหมสามพราน	ประกันสังคมจังหวัดลพบุรี
181	นายส่งศักดิ์	รูปแก้ว	แรงงานจังหวัดสระบุรี
182	นายวิฑูร	สุขะวัธนกุล	จัดหางานจังหวัดสระบุรี
183	นายนรินทร์	บุญพร้อม	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสระบุรี
184	น.ส.พงศิยา	อ่ำนาคิล	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี
185	นางณัญญาณี	มาปาน	ประกันสังคมจังหวัดสระบุรี
186	นางอมรกิต	แสงเมล์	สำนักงานแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี
187	น.ส.อัญชนา	หิรัญพฤกษ์	จัดหางานจังหวัดสิงห์บุรี
188	นายพิพัฒน์	นพทีปกังวาล	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี
189	นางฉันทนา	ฤทธิรงค์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี
190	นางอุษณีย์	จันทรโมลี	ประกันสังคมจังหวัดสิงห์บุรี
191	ว่าที่ร้อยตรีเถกิง	ชีรนรวนิชย์	แรงงานจังหวัดอ่างทอง
192	น.ส.จงดี	มีแต้ม	จัดหางานจังหวัดอ่างทอง
193	น.ส.อารยา	ศรีเทพ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอ่างทอง
194	นางวันเพ็ญ	พานโพธิ์ทอง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอ่างทอง
195	นางนิจนภา	ทองทรัพย์	ประกันสังคมจังหวัดอ่างทอง
196	นายสบโชค	สิงหปรีชา	แรงงานจังหวัดจันทบุรี
197	นายสุชาติ	ประสงค์เจริญ	จัดหางานจังหวัดจันทบุรี
198	นายจิรวัฒน์	จุลศิริวัฒนวงศ์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดจันทบุรี
199	นายอดิเทพ	สุวรรณวัฒน์	ประกันสังคมจังหวัดจันทบุรี
200	นางเตือนจิต	ศรีศาลา	แรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
201	น.ส.ทัศนีย์	แก้วผลึก	จัดหางานจังหวัดฉะเชิงเทรา
202	นางกัญญา	เมธีสุวกุล	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
203	นายพจนารถ	อรุณสิริศักดิ์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
204	นายกิตติ	ตันทอดิศัย	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดฉะเชิงเทรา
205	น.ส.จุรี	อารีสัตยโยธิน	สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี
206	นายพิชิต	นิคทองคำ	จัดหางานจังหวัดชลบุรี
207	นายเสถียร	พจน์โพธิ์ศรี	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 3 ชลบุรี
208	นายทศพล	กฤตวงศ์วิมาน	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี
209	น.ส.นงนุช	มงคลสวัสดิ์	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี
210	นายบวร	ดรุณสนธยา	สำนักงานแรงงานจังหวัดตราด

211	นางทิพย์วัลย์	อู่วิเชียร	จัดหางานจังหวัดตราด
212	จสอ.ญาณวาทิก	จุฑาวรรธนา	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตราด
213	ว่าที่ร้อยโทประมวล	สุขสถิต	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตราด
214	น.ส.เสมอเพชร	อารีพล	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตราด
215	นางสุภาพร	คุณูปถัมภ์	แรงงานจังหวัดปราจีนบุรี
216	นางจินตนา	ชาสมบัติ	จัดหางานจังหวัดปราจีนบุรี
217	นายอภิญญา	สุจริตตานันท์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี
218	นายประเสริฐ	สงวนเดือน	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี
219	นางทรงพล	เปรมอนันต์	ประกันสังคมจังหวัดปราจีนบุรี
220	นายพรรพต	ดวงลอม	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี
221	นายชาญศักดิ์	เฮงสมบูรณ์	แรงงานจังหวัดนครนายก
222	น.ส.วิภา	ยุชัย	จัดหางานจังหวัดนครนายก
223	นางอุษา	เหม่งเวหา	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครนายก
224	นางพจนันท์	ทองวัฒน์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครนายก
225	น.ส.พรเพ็ญ	คิ้วสุวรรณศรี	ประกันสังคมจังหวัดนครนายก
226	นายวรพัฒน์	คำไกร	สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง
227	นายประกิจ	อยู่กรุง	สำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง
228	นายวีระศิลป์	คุณูปถัมภ์	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง
229	นายโฆษิต	ถาวระ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง
230	น.ส.ภคมน	ศิลานุภาพ	ผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานฯ จังหวัดระยอง
231	นายลิขิต	ไพลดำ	ศูนย์ข่าวตลาดแรงงานจังหวัดระยอง
232	นายศิลป์ชัย	เงาถาวรชัย	สำนักงานจัดหางานจังหวัดสระแก้ว
233	นายอาเดียว	โกฏเพชร	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว
234	นางมาลี	ช่อดอกไม้	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระแก้ว
235	นางประกายเพชร	นิชานนท์	แรงงานจังหวัดกาญจนบุรี
236	น.ส.อุบลศรี	สิทธิโอสถ	จัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี
237	นางลาวัลย์	ดาราพัฒนภัค	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี
238	นายผ่อน	สวิง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี
239	นายสมมารถ	เอี่ยมนิยม	ประกันสังคมจังหวัดกาญจนบุรี
240	นายสมศักดิ์	พิรินยวง	แรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
241	นางอารมณ์	วาจารัตน์	จัดหางานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
242	นายอิทธิพร	เหล่าวานิช	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
243	นายจักรรัตน์	นิวาศะบุตร	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์
244	นางวันเพ็ญ	พรหมเกษ	แรงงานจังหวัดเพชรบุรี
245	นางศุภามาศ	เครือนาค	จัดหางานจังหวัดเพชรบุรี
246	นางชัญญพัชญ์	สุนทรพลเชฎฐ์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบุรี

247	นายอำนวย	ศรีโยธา	แรงงานจังหวัดราชบุรี
248	น.ส.ปัทมพร	ผุดเพชรแก้ว	จัดหางานจังหวัดราชบุรี
249	นายเกียรติศักดิ์	บุญสนอง	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดราชบุรี
250	นายทองหล่อ	ต้อยปาน	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี
251	น.ส.พีรเพ็ญ	หาญเบญจพงศ์	ประกันสังคมจังหวัดราชบุรี
252	นางอุบล	อยุ่สุข	หน.ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานราชบุรี
253	นายวัชรชล	บุญประกอบ	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี
254	น.ส.สุมล	ถาวรวสุ	จัดหางานจังหวัดสุพรรณบุรี
255	นางศุภลักษณ์	พจน์โยธิน	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี
256	นางธัญมน	ชุตาภรณ์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี
257	นายพนัส	กรีสุรเดช	ประกันสังคมจังหวัดสุพรรณบุรี
258	นายธวัชชัย	ช่างสัน	สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี
259	นางปราณี	พงษ์ศักดิ์สิทธิ์	สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี
260	นางศิรินันท์	อ่อนละมูล	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี
261	นายพิษณุ	รังสีวงษ์	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี
262	นางศิรินันท์	รัตนาการ	ผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานจังหวัดปทุมธานี
263	น.ส.ชนัฏดา	ภูบุญปลุก	ผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานจังหวัดปทุมธานี
264	นายอารี	ถนอมรัก	อาสาสมัครแรงงานตำบลลำลูกกา
265	นายสนั่น	อันประดิษฐ์	บริษัทเทยินโพลีเอสเตอร์ จำกัด
266	นายสุรพล	แหลมเพ็ชร	บริษัทนัลโก จำกัด
267	นายโสภณ	คงเจริญ	สหภาพแรงงานเคคัททัน สิ่งทอ
268	นายบรรทม	ไตรวิทยายนต์	อาสาสมัครจังหวัดปทุมธานี
269	น.ส.ยุพิน	มูลจันทะ	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครปฐม
270	นายสุวรรณ์	ดวงตา	จัดหางานจังหวัดนครปฐม
271	นายสุวิชาน	แพทย์อุดม	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครปฐม
272	นายพิสิฐ	พงษ์พัฒนากิจโชติ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครปฐม
273	น.ส.สุนีย์	พงษ์สุวรรณ	ประกันสังคมจังหวัดนครปฐม
274	นางธัญปวีย์	วรรัฐอรอยชัย	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดนครปฐม
275	น.ส.ปิ่น	รุจยากรกุล	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดนครปฐม
276	นายบุญชู	ภุชงค์ประเวศ	ผู้จัดการ บ. ราชมรรคาแมนชั่น จำกัด
277	นายวันชัย	นิ้วประสิทธิ์	ที่ปรึกษาหอการค้าจังหวัดนครปฐม
278	น.ส.สุรินทร์	พิมพา	คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างฯ จังหวัดนครปฐม
279	น.ส.หนิง	นุ่มชินวงศ์	สหภาพแรงงาน บ. นิตพอยน์ จำกัด
280	นายสุวนัย	ดีทองอ่อน	แรงงานจังหวัดนนทบุรี
281	นางวนิดา	ยูวะเวส	จัดหางานจังหวัดนนทบุรี
282	นางอัมพร	ฮั่นตระกูล	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนนทบุรี

283	นายสืบสัน	จิตรพร	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี
284	นางสุรี	บัวหลาด	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดนนทบุรี
285	นายรุ่งทวี	ศรีวิชัย	อาสาสมัครแรงงานตำบลสบยาว จังหวัดนนทบุรี
286	นายปรีดา	แดงพวงไพบูรย์	ผู้จัดการ บ. ยูไนเต็ด แฟบริค จำกัด
287	นางเอ็นดู	ชื่นวจี	บริษัท ภัทรเมธากิจ
288	นางราตรี	เจ๊ะเลาะ	ประธานสหภาพ บ.เอฟ แอนด์ อี จำกัด
289	น.ส.ประนอม	เชียงอั๋ง	บ. วาไทยอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)
290	นายธัชชัย	อุราสุข	แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
291	นางชญาภา	ประเสริฐอัมพร	จัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ
292	นายอนุชน	จรินทร์เสถียน	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
293	นายธนัต	ศรีนา	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 สมุทรปราการ
294	น.ส.สภาภรณ์	ตั้งสิริสกุล	ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ
295	นางสิริลักษณ์	เจติยานุวัตร	ผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัยแรงงานพื้นที่ 8 สมุทรปราการ
296	นายธนพัต	ธนัตเจริญ	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
297	นายอธิวัฒน์	แสงนา	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
298	นายศุภชัย	หล่อวนิชย์	อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฝ่ายนายจ้าง จ.สมุทรปราการ
299	นายนำชัย	เอกพัฒนาพานิชย์	อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฝ่ายนายจ้าง จ.สมุทรปราการ
300	นายมานิตย์	พรหมการีย์กุล	อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฝ่ายลูกจ้าง จ.สมุทรปราการ
301	นายเกรียงศักดิ์	กิมภา	อนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฝ่ายลูกจ้าง จ.สมุทรปราการ
302	นายศักดิ์สกล	จินดาสวัสดิ์	แรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม
303	น.ส.สมพิศ	พันธุเจริญศรี	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม
304	นายสวรรค์	กุลชนก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม
305	นางศราวรรณ	หงวสกุล	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม
306	นางสุนันท์	หัตถกรรม	อาสาสมัครแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม
307	นายวีระนิจ	เหลืองรัตนเจริญ	อนุกรรมการฯ ฝ่ายนายจ้างจังหวัดสมุทรสงคราม
308	นางพจนีย์	อุทัยพัฒนะศักดิ์	อนุกรรมการฯ ฝ่ายนายจ้างจังหวัดสมุทรสงคราม
309	นางสุวลักษ์	เอมโกษา	อนุกรรมการฯ ฝ่ายลูกจ้างจังหวัดสมุทรสงคราม
310	นางอารุณี	จิตรปฏิมา	แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
311	คุณวรรณา	ปานสอน	จัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร
312	นายสันติพงศ์	สนธิ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
313	นายสมศักดิ์	อภิวันทนกุล	ประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร
314	นางภัทราภรณ์	ทองคง	อาสาสมัครแรงงาน อ.เมือง จ.สมุทรสาคร
315	น.ส.ธิตฐิญา	ฤทธิ์สมพงค์	อาสาสมัครแรงงาน ต. บ้านปอ จ.สมุทรสาคร
316	นายจิรวัฒน์	โพนเวียง	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง จังหวัดสมุทรสาคร
317	นายมงคล	ยางนาม	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง จังหวัดสมุทรสาคร
318	น.ส.สุนทรี	แก้วกาญจนเศรษฐี	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

ประมวลภาพ

การเสวนาเรื่อง อนาคตสถานการณ์แรงงานไทย...ในมุมมอง 3 มิติ

โดย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

วันศุกร์ที่ 24 ธันวาคม 2553

ณ โรงแรมบางกอกพาเลส กรุงเทพมหานคร













การสัมมนาระดมความคิดเห็นผู้บริหารระดับสูงเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
ในการจัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)
วันพุธที่ 12 มกราคม 2554
ณ ห้องประชุมปกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรุงเทพมหานคร













การประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารระดับสูงเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์
ในการจัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)
วันพุธที่ 26 มกราคม 2554
ณ ห้องประชุมปกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน













การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและโครงการ
ในการจัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555- 2559)
วันอังคารที่ 8 - 9 กุมภาพันธ์ 2554
ณ โรงแรมบางกอกพาเลซ กรุงเทพมหานคร








การประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)

วันจันทร์ที่ 21 กุมภาพันธ์ 2554

ณ ห้องประชุมสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ชั้น 13 อาคารกระทรวงแรงงาน













การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)
วันพุธที่ 2 มีนาคม 2554
ณ ห้องประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน













การสัมมนาประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)
ครั้งที่ 1
วันศุกร์ ที่ 18 มีนาคม 2554
ณ โรงแรมพูลแมน ขอนแก่น ราชา ออคิด จังหวัดขอนแก่น













การสัมมนาประชาพิจารณ์(ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)
ครั้งที่ 2
วันอังคารที่ 22 มีนาคม 2554
ณ ห้องดวงตะวัน แกรนด์ บอลล์รูม โรงแรมเซ็นทารา ดวงตะวัน จังหวัดเชียงใหม่













การสัมมนาประชาพิจารณ์รับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559)
ครั้งที่ 3
วันพฤหัสบดีที่ 31 มีนาคม 2554
ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร













การประชุม
คณะทำงานจัดทำ (ร่าง) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)
เพื่อพิจารณาปรับปรุง (ร่าง) แผนฯ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทฯ
วันพฤหัสบดีที่ 26 พฤษภาคม 2554
ณ โรงแรมเวโรนิกา เรสซิเด้นท์ สุทธิสาร กรุงเทพมหานคร








ภาคผนวก จ



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๑๒๒ /๒๕๕๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

ด้วยแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๔) ซึ่งใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของกรม/สำนักงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีกำหนดจะสิ้นสุดในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อให้การดำเนินงานด้านแรงงานมีทิศทางในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง กระทรวงแรงงานจึงกำหนดจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงานต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ปลัดกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ประกอบด้วย

๑.	ปลัดกระทรวงแรงงาน	ประธานกรรมการ
๒.	รองปลัดกระทรวงแรงงานที่กำกับดูแล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	รองประธานกรรมการ
๓.	หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๔.	ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน	กรรมการ
๕.	อธิบดีกรมการจัดหางาน	กรรมการ
๖.	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
๗.	อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กรรมการ
๘.	เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม	กรรมการ
๙.	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๑๐.	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ

/๑๑. ผู้อำนวย...

๑๑. ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๑๕. ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและเลขานุการ
๑๗. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และแผน กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. กำหนดกรอบแนวทางทางการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ สถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

๒. วิเคราะห์ ทบทวนและสังเคราะห์สภาพการณ์ด้านแรงงานปัจจุบัน แนวโน้มในอนาคต รวมถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่กระทบกับด้านแรงงาน

๓. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขอรับการสนับสนุนข้อมูลที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

/๔. ทบทวน...

๔. ทบทวนและพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

๕. กำกับดูแล ให้ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อให้การจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) บรรลุผลสำเร็จ

๖. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการฯ/คณะทำงานฯ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทฯ

๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

(นายสมชาย ชุ่มรัตน์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน
ที่ ๑๓ /๒๕๕๔
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

ตามที่กระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๑๒๒ / ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) นั้น

เนื่องจากการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อบูรณาการงานด้านแรงงานของหน่วยงานทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเป็นเอกภาพและใช้เป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ปลัดกระทรวงแรงงานจึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

๑. ยกเลิกคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๑๒๒ / ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ประกอบด้วย

(๑)	ปลัดกระทรวงแรงงาน	ประธานกรรมการ
(๒)	รองปลัดกระทรวงแรงงานที่กำกับดูแล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	รองประธานกรรมการ
(๓)	หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๔)	ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน	กรรมการ
(๕)	อธิบดีกรมการจัดหางาน	กรรมการ
(๖)	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
(๗)	อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กรรมการ
(๘)	เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม	กรรมการ
(๙)	นายวีรศักดิ์ ศุภประเสริฐ ผู้เชี่ยวชาญด้านการชี้นำและเตือนภัยภาคอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	กรรมการ
(๑๐)	ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรรมการ
(๑๑)	ผู้แทนกระทรวงพาณิชย์	กรรมการ
(๑๒)	ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ	กรรมการ
(๑๓)	ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย	กรรมการ

(๑๔)	ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข	กรรมการ
(๑๕)	ผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรรมการ
(๑๖)	ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	กรรมการ
(๑๗)	ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง	กรรมการ
(๑๘)	ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๑๙)	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๐)	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๑)	ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๒)	ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๓)	ผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๔)	ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงานและงบประมาณ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๕)	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
(๒๖)	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและ เลขานุการ
(๒๗)	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
(๒๘)	หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และแผน กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
(๒๙)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

๒. พิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ และตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ สถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

๓. พิจารณาเนื้อหารายละเอียดร่างแผนแม่บทด้านแรงงานฯ

๔. กำกับดูแล ให้ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อให้การจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) บรรลุผลสำเร็จ

๕. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการฯ/คณะทำงานฯ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทฯ

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน
ที่ ๑๐๑ /๒๕๕๔
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) เพิ่มเติม

ตามคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๑๓/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) นั้น

เนื่องจากการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อบูรณาการงานด้านแรงงานของหน่วยงานทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเป็นเอกภาพและใช้เป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ปลัดกระทรวงแรงงานจึงมีคำสั่งแต่งตั้งผู้แทนของส่วนราชการเป็นกรรมการในคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) เพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

๑.	ผู้แทนกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	กรรมการ
๒.	ผู้แทนสำนักงานสถิติแห่งชาติ	กรรมการ
๓.	ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)	กรรมการ
๔.	ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายสุนันท์ โพธิ์ทอง)
รองปลัดกระทรวงแรงงาน รักษาราชการแทน
ปลัดกระทรวงแรงงาน



คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)
ที่ ๑ /๒๕๕๔
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานอย่างเป็นเอกภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้แรงงาน ผู้ประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ ของคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๑๓ /๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔ คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ประกอบด้วย

๑. นายสฤษดิเดช ขำปัญญา ประธานคณะทำงาน
ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒. นายยุทธนา สุระสมบัติพัฒนา คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงานและงบประมาณ
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓. นางวรรณี ศรีอุทัย คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔. นางสาวอัญชลี สินธุพันธ์ คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน

๕. นางธิดา ไวเวหา คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. นางนิตยา ปราบณรงค์ คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๗. นางสาวเยาวรัตน์ พุฒิมานรดีกุล คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม

๘. นางนภสร ทุ่งสุกใส คณะทำงาน
รักษาการนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๙. นางอมรรัตน์ กลับคล้าย คณะทำงาน
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน

๑๐. นายวิรัช คันศร คณะทำงาน
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. หัวหน้างานนโยบายและยุทธศาสตร์ คณะทำงาน
กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑๒. นายศิลา แก้วตะพันธ์ คณะทำงาน
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม

๑๓. นางสาวธีรานาฎ ปิยวินท์ คณะทำงาน
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑๔. นางสาววิไลวรรณ เทียงดาห์ คณะทำงาน
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
กลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑๕. นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์ คณะทำงาน
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑๖. นายพิชัย พุทธิสรณ์ คณะทำงาน
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑๗. นางสาวอัจฉรา งามสมจิตร คณะทำงาน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
กลุ่มแผนงานและงบประมาณ
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑๘. นางสาวหทัยชนก พูลศิริ คณะทำงาน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กลุ่มแผนงานและงบประมาณ
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑๙.	นางสาวนพพรรัตน์ จรจรัญ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน	คณะทำงาน
๒๐.	นางขจี รอดบุญฤทธิ์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	คณะทำงาน
๒๑.	นางสมร จันทจิตร์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มงานนโยบายและแผน กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม	คณะทำงาน
๒๒.	นางอุดมลักษณ์ สอนสารี ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงานและเลขานุการ
๒๓.	นางสาวมาลี จันทร์วัฒรังกูล รักษาการนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๔.	นางอัศรีย์ หาญณรงค์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

๒. สนับสนุนข้อมูลในการจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

๓. เสนอร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ต่อคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

พิมพ์ที่ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล๊อก 253,255,255/10-11 ถนนพะเนียง แขวงวัดโสมนัส
เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100 โทร. 0-2281-2055, 0-2281-5089, 0-2281-4874
โทรสาร 0-2281-0723 E-mail : bkb_1969@yahoo.com

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายสมเกียรติ	ฉายะศรีวงศ์	ปลัดกระทรวงแรงงาน
นายสุนันท์	โพธิ์ทอง	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นายจีรศักดิ์	สุคนธชาติ	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
นายนคร	ศิลปอาชา	รองปลัดกระทรวงแรงงาน



ผู้จัดทำ

- คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)
- คณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)
- กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
  สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ขอขอบคุณผู้ร่วมจัดทำ

- คณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)
- คณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559)
- หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
  กระทรวง/หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน ที่สนับสนุนข้อมูล
- ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ผู้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ และประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทฯ
- วิทยากร และผู้เกี่ยวข้อง

สามารถค้นหารายละเอียดแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) ทั้งฉบับสมบูรณ์
และฉบับผู้บริหาร ได้ที่ www.mol.go.th → นักวิชาการ → ข้อมูลด้านแรงงาน

แผนภาพแสดงความสัมพันธ์วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)

