ทำเนียบผลงานวิจัย และเอกสารทางวิชาการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จัดทำโดย

ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

กองเศรษฐกิจการแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

โทร. ๐๒ - ๒๓๒ - ๑๓๗๘

ISBN (e-Book) ๙๗๘-๖๑๖-๕๕๕-๒๐๑-๑

ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ISBN (e-book) ๙๗๘-๖๑๖-๕๕๕-๒๐๑-๑
ปีที่พิมพ์ ๒๕๖๔
จัดทำโดย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน
โทร. ๐๒ ๒๓๒๓ ๑๓๗๘

คำนำ

กระทรวงแรงงานได้จัดทำหนังสือ “ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔” เพื่อรวบรวมผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เพื่อใช้ประโยชน์ในการค้นคว้าอ้างอิง และประสานเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันภายในกระทรวงแรงงาน รวมทั้งเป็นข้อมูลเผยแพร่แก่หน่วยงานภายนอกและบุคคลทั่วไป

การจัดทำหนังสือทำเนียบผลงานวิจัยฯ ครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย ผลงานวิจัยที่ดำเนินการเสร็จสมบูรณ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๖ โครงการ ผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕ โครงการ และเอกสารทางวิชาการ จำนวน ๘๕ เรื่อง

กระทรวงแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการที่ได้รวบรวมไว้ในหนังสือฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้สนใจ ซึ่งหากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสามารถสืบค้นได้จากเว็บไซต์ http://nlrc.mol.go.th และหากมีข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงหนังสือทำเนียบผลงานวิจัยฯ ให้เป็นประโยชน์มากขึ้น ขอได้แจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบด้วย

กระทรวงแรงงาน
ธันวาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ ผลงานวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๓ ๑

๒. โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานระบบและสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๙

๓. โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานระบบและสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๑๑

๔. โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๑๔

๕. รายงานการศึกษาวิจัยแนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผลิตภาพแรงงานไทย ๑๗

๖. นโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาเศรษฐกิจไทย ๑๙

๗. โครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่ ๒๑

กรมการจัดหางาน

การศึกษาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานด้านการท่องเที่ยวจากผลกระทบของ COVID-๑๙ ๒๕

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการกำหนดสาขาที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรม ๒๘

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑. นโยบายระดับชาติและแผนปฏิบัติการด้านการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๔๕ ๓๑

๒. รายงานการสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และสำรวจความต้องการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓๒

๓. โครงการจัดทำแผนพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ๓๔

สำนักงานประกันสังคม

๑. รูปแบบแนวทางการจัดบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตรที่เหมาะสมสำหรับผู้ประกันตน ๓๙

๒. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานประกันสังคมในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรน่า (โควิด-๑๙) กรณีศึกษา การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรน่า (โควิด-๑๙) ในพื้นที่จังหวัดสงขลา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี ๔๓

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

๑. การศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ต่อการลดลงของสถิติการประสบอันตรายในสถานประกอบกิจการ ๔๗

๒. การจัดการด้านแสงสว่างและเสียงโดยบุคลากรในสถานประกอบกิจการ : กรณีศึกษาสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการเสริมศักยภาพด้านสุขศาสตร์อุตสาหกรรม ๔๙

ส่วนที่ ๒ ผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

➢ **ผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน** ๕๒

๑. Burmese Labor – Survival for Thai Industries ๕๒ - ๑

๒. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับของนักศึกษาไทยในมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีต่อความหลากหลายทางเชื้อชาติอันสืบเนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในประชาคมอาเซียน ๕๒ - ๒

๓. การศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน ๕๒ - ๓

๔. รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย : ความยืดหยุ่น ผลิตภาพและการคุ้มครอง ๕๒ - ๕

๕. การศึกษาพฤติกรรมคนงานในโรงงานน้ำยางข้น และคนงานกรีดยางในสวนยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๕๒ - ๖

ส่วนที่ ๓ เอกสารทางวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

➢ **สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

๑. ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๕๕

๒. หนังสือสรุปผลการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๕๖

๓. หนังสือสถิติแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๓ ๕๙

๔. ข้อมูลสำคัญด้านแรงงาน รายเดือน ๖๐

๕. โครงการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ๖๑

๖. โครงการจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๖๒

๗. รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๖๓ ๖๔

๘. การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๓ กลุ่มสาขาอาชีพ ๑๓ สาขาอาชีพ ๖๖

๙. การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หลังเสร็จสิ้นโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน รุ่นที่ ๑๐ ๖๘

๑๐. ผลการสัมมนาประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ๖๙

๑๑. รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน รายไตรมาส และรายปี ๗๒

๑๒. ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ ๗๓

๑๓. รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน รายเดือน รายไตรมาส และรายปี ๗๔

๑๔. ข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน ประจำเดือน ๗๕

๑๕. รายงานสถิติเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ ๗๖

๑๖. ดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๗๗

๑๗. รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ๗๙

๑๘. รายงานสถานการณ์การค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ ๘๐

๑๙. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๘๒

๒๐. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๘๓

๒๑. รายงานผลการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ ระหว่างวันที่ ๑ มิถุนายน – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ๘๕

๒๒. แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กระทรวงแรงงาน ๘๖
๒๓. แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๘๗
๒๔. คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๘๘
๒๕. คู่มือทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ๘๙
๒๖. แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพิ่มเติม ๙๐
๒๗. หนังสือเผยแพร่ความรู้ “ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์และแผนในส่วนที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน และทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานสู่ระดับพื้นที่ ๙๑
๒๘. โครงการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ๙๒
๒๙. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ๙๓
๓๐. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ ๙๖
๓๑. บทความการวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงาน เรื่อง ตลาดแรงงานภายใต้วิกฤติโควิด-๑๙ ๙๗
๓๒. แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ๙๘
๓๓. รายงานผลการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานผู้สูงอายุ และแรงงานคนพิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๑๐๐
๓๔. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ๑๐๓
๓๕. รายงานประจำปี ๒๕๖๓ กระทรวงแรงงาน ๑๐๔
๓๖. รายงานประจำ ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๑๐๕
๓๗. คู่มือสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ๑๐๖

➢ **กรมการจัดหางาน**

๑. ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาปี ๒๕๖๓ และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๖๕ – ปี ๒๕๖๖ ๑๑๐
๒. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๖๓ ๑๑๑
๓. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายไตรมาส ๑๑๒
๔. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายเดือน ๑๑๓
๕. สถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค ๑๑๔
๖. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายไตรมาส ๑๑๕
๗. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายปี ๑๑๖
๘. สถิติจัดหางาน ๒๕๖๓ ๑๑๗
๙. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๓) ๑๑๘
๑๐. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๔) ๑๑๙
๑๑. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (เมษายน – มิถุนายน ๒๕๖๔) ๑๒๐

➢ **กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

คู่มือแผนพัฒนาแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๑๒๔

➢ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑. คู่มือการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๑๒๖

๒. รายงานผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน(๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ๑๒๗

๓. หนังสือสถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ๑๒๘

๔. รายงานประจำปี ๒๕๖๓ การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๑๒๙

๕. ข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (รายเดือน) ฉบับเดือนกันยายน ๒๕๖๓ – สิงหาคม ๒๕๖๔ ๑๓๐

๖. รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ – แรงงาน (รายไตรมาส) ๑๓๑
- ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๓
- ไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๔

๗. รายงานความเคลื่อนไหวแรงงานเด็ก (รายไตรมาส) ๑๓๒
- ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๓
- ไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๔

๘. รายงานการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง ผลกระทบจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ต่อสถานประกอบการกิจการและลูกจ้าง : มาตรการและการดำเนินงานที่สำคัญเพื่อป้องกันและช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบ ๑๓๓

๙. คู่มือเกณฑ์การประเมินมาตรฐานยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๑๓๔

๑๐. คู่มือบริหารจัดการอันตรายในงานก่อสร้าง Guide for Hazard Management in Construction ๑๓๖

๑๑. แผ่นพับมาตรการและแนวทางป้องกันและแก้ไขผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์และบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง ๑๓๘

๑๒. คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๑๓๙

๑๓. สื่อประชาสัมพันธ์มาตรการแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ ชุดนิทรรศการ Roll Up ๑๓๘

๑๔. รายงานผลการดำเนินงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓ ๑๔๑

๑๕. แผ่นพับ การป้องกันเอดส์และการป้องกันวัณโรคในสถานประกอบกิจการ ๑๔๒

๑๖. คู่มือการประเมินตามข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๖๓ เล่มที่ ๔.๑ – ๔.๑๒ และ ๔.๑๔ ๑๔๓

๑๗. คู่มือการประเมินตามข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๖๓ เล่มที่ ๒ ข้อกำหนดที่ ๔.๑๓ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๑๔๔

๑๘. คู่มือประกาศแสดงตนเองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๖๓) ๑๔๕

๑๙. ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑ – ๒๕๖๓ ๑๔๖

๒๐. คู่มือการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๔ ๑๔๗

๒๑. วารสารพัฒนามาตรฐานแรงงาน ปี ๒๕๖๔ ฉบับที่ ๑ – ๓ ๑๔๘

๒๒. แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๑๔๙

๒๓. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔) ๑๕๑

๒๔. แผนบริหารความเสี่ยงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๑๕๓

➢ **สำนักงานประกันสังคม**

๑. หนังสือสถิติงานประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ๑๕๗
๒. รายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ๑๕๘
๓. รายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ กองทุนเงินทดแทน ๑๕๙
๔. ผลการดำเนินการบริหารการลงทุน กองทุนประกันสังคม ประจำปี ๒๕๖๓ ๑๖๐
๕. แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี ๒๕๖๔ ๑๖๒
๖. คู่มือบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม ประจำปี ๒๕๖๔ ๑๖๓

➢ **สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)**

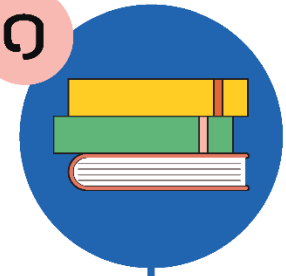
๑. มาตรฐานประเมินความเสี่ยงของท่าทางการปฏิบัติงานในลักษณะสถิติ ๑๖๕
๒. คู่มือการยับยั้งการตกจากที่สูง ๑๖๖
๓. คู่มือการประเมินความเสี่ยงสุขภาพลูกจ้าง ในกรณีใช้สารเคมีอันตราย ๑๖๗
๔. แนวปฏิบัติการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Management of Change) ๑๖๘
๕. แนวปฏิบัติการวิเคราะห์องค์กรเพื่อจัดการความเสี่ยงและโอกาส ต่อระบบการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๑๖๙
๖. แนวปฏิบัติการตัดแยกพลังงานด้วยระบบล็อกและระบบป้ายเตือน ๑๗๐

ส่วนที่ ๔ หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

➢ หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการ ๑๗๓
➢ ขั้นตอนการนำผลงานวิจัยเข้าเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (Flowchart) ๑๗๔

ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑



ผลงานวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รวมเนื้อหาผลงานวิจัยของแต่ละกรม ประกอบด้วย

- ชื่อโครงการ
- ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
- ผู้วิจัยและหน่วยงาน
- ปีที่ดำเนินการ
- ที่มาของงบประมาณ
- งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- วัตถุประสงค์ของโครงการ
- สรุปผลการศึกษาวิจัย
- การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

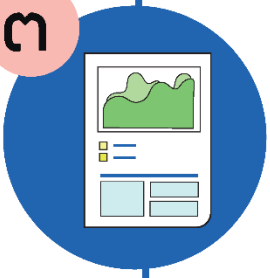
๒

รายชื่อผลงานวิจัยจากหน่วยงาน ภายนอกกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รวมผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

- ชื่อเรื่อง
- ชื่อผู้วิจัย
- หน่วยงานเจ้าของเรื่อง

๓

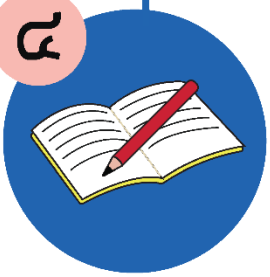


เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รวมเนื้อหาเอกสารทางวิชาการของแต่ละกรม ประกอบด้วย

- ชื่อเอกสาร
- สรุปสาระสำคัญ
- หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

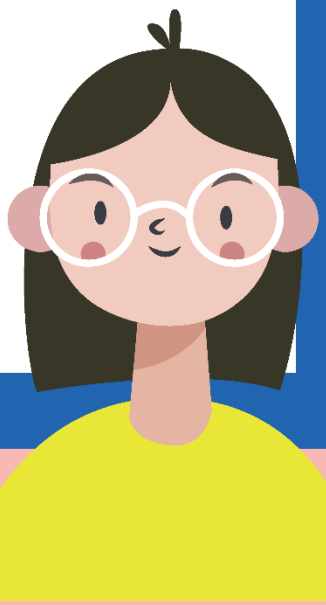
๔



หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

ประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

- หลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานวิจัย
- ขั้นตอนการนำผลงานวิจัยเข้าระบบ (flowchart)



สามารถค้นหางานวิจัยเพิ่มเติมได้ที่ http://nlrc.mol.go.th

ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- ผลงานวิจัย ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๗ โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๗ ฉบับ

กรมการจัดหางาน

- ผลงานวิจัย ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑ โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑๑ ฉบับ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ผลงานวิจัย ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑ โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ฉบับ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- ผลงานวิจัย ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓ โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๔ ฉบับ

สำนักงานประกันสังคม

- ผลงานวิจัย ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒ โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๖ ฉบับ

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

- ผลงานวิจัย ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒ โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๖ ฉบับ

สามารถค้นหางานวิจัยเพิ่มเติมได้ที่ http ://nlrc.mol.go.th

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๑. โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๓

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : นายสุวิทย์ สรรพวิทยศิริ มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๓ ดำเนินการเสร็จสิ้น ปี ๒๕๖๔

ที่มาของงบประมาณ : งบรายจ่ายอื่น

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๑,๙๐๐,๐๐๐ บาท

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการและสมรรถนะของแรงงานในพื้นที่เป้าหมายและกำหนดแบบจำลองหรือสูตรการคำนวณอุปสงค์แรงงานในปัจจุบันและอนาคต

๒) เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลความต้องการแรงงานให้เป็นปัจจุบันและรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ

๓) เพื่อศึกษาผลกระทบของการจ้างงานจากเหตุที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน

๔) เพื่อนำข้อมูลและตัวแปรต่าง ๆ จากแหล่งอื่นมากำหนดแบบจำลองหรือสูตรการคำนวณอุปทานแรงงานในปัจจุบันและอนาคต

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีข้อมูลความต้องการแรงงานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้มีข้อมูลความต้องการในเชิงพื้นที่เป้าหมายที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ และนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่เป้าหมาย ได้แก่ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก จำนวน ๕ จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ สมุทรปราการ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช

๑. ผลการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ

๑) การสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการ จำนวน ๑,๔๘๒ แห่ง โดยจำแนกตามประเภทกิจการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบกิจการประเภทกิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ ได้แก่ กิจกรรมขององค์การสมาชิก การซ่อมคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้ การสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการรายย่อย (Micro) โดยสถานประกอบการตัวอย่างเกือบครึ่งหนึ่งเปิดมาแล้วมากกว่า ๑๐ ปี ความต้องการและขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการโดยส่วนใหญ่ พบว่ามีแรงงานที่เพียงพอต่อความต้องการ ร้อยละ ๙๓.๔ เมื่อพิจารณาตามเขตพื้นที่จะเห็นได้ว่าเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีความต้องการแรงงานมากที่สุด ส่วนความต้องการจ้างแรงงานในอนาคตของสถานประกอบการในปี ๒๕๖๔ พบว่าจากจำนวนสถานประกอบการที่รายงานว่าแรงงานไม่เพียงพอ/ไม่ตรงกับความต้องการ ๑,๔๘๒ แห่ง นั้น มีสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงาน จำนวน ๑,๒๗๘ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๒ ซึ่งมีความต้องการแรงงานเพศชาย ร้อยละ ๗๑.๔ และเพศหญิง ร้อยละ ๒๘.๖ นอกจากนี้มีความต้องการแรงงานในกลุ่มอายุระหว่าง ๒๐ - ๒๕ ปี มากที่สุด ในส่วนของระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานในระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ ๓๓.๒ มีความต้องการแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ ร้อยละ ๖๑.๓ โดยมีความต้องการแรงงานไทย ร้อยละ ๙๐ และต้องการแรงงานต่างด้าว ร้อยละ ๑๔.๖

๒) ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดใน ๓ เขตพื้นที่ ซึ่งแต่ละพื้นที่แบ่งตามประเภทของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ก) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)

สถานประกอบการ ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ สถานประกอบการมีข้อจำกัดเรื่องฐานเงินเดือนทำให้หาแรงงานที่มีทักษะเฉพาะได้ยาก ปัญหาด้านขั้นตอนการแจ้งเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว ในส่วนของข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงาน การสนับสนุนให้สถาบันการศึกษาทำ MOU กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มทักษะแรงงาน

เครือข่ายภาครัฐ ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และการหดตัวของเศรษฐกิจส่งผลให้มีปัญหาขาดแคลนแรงงานต่างชาติในอาชีพที่แรงงานไทยให้ความสนใจน้อย ในส่วนของข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ การควบคุมอัตราการเพิ่มเงินเดือนอย่างเหมาะสม

เครือข่ายภาคเอกชน ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและทักษะในสายอาชีพที่แรงงานไทยให้ความสนใจน้อย ในส่วนของข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างจริงจัง

ข) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

สถานประกอบการ ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ แรงงานไทยมีอัตราการลาออกสูงทำให้ความต้องการแรงงานสูงขึ้น ในส่วนของข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ การปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

เครือข่ายภาครัฐ ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ การนำเข้าแรงงานในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ซึ่งยังไม่สามารถดำเนินการได้ในขณะนี้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ในส่วนของข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ การลดเวลาและขั้นตอนการดำเนินการรับแรงงานต่างชาติเข้ามาในประเทศ

เครือข่ายภาคเอกชน ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ปัญหาโครงสร้างการผลิตบุคลากรที่ผลิตแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของตลาด ในส่วนของข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ผลักดันให้แรงงานต่างชาติอยู่ในระบบการจ้างงานที่ถูกต้องและสนับสนุนการ Reskill

ค) จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก

สถานประกอบการ ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ปัญหาด้านพฤติกรรมและทัศนคติของแรงงานในปัจจุบัน ส่งผลให้หาแรงงานทำงานได้ยากและมีอัตราการเข้าและลาออกจากงานสูง ในส่วนของข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ปลูกฝังและสนับสนุนให้แรงงานรักการทำงาน ประกอบอาชีพสุจริต ใฝ่เรียนรู้งาน

เครือข่ายภาครัฐ ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ค่าจ้างแรงงานภาครัฐต่ำกว่าภาคเอกชน แรงงานปรับตัวไม่ทันความต้องการของตลาด และขาดแคลนแรงงานเนื่องจากทักษะไม่ตรงกับตำแหน่งงานว่าง ในส่วนของข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ในระดับพื้นที่ใช้กลไกการมีคณะทำงานระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อจัดสรรแรงงาน

เครือข่ายภาคเอกชน ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ขาดแคลนแรงงานไทยและต่างชาติในภาคการผลิตและบริการ ในส่วนของข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการพัฒนาทักษะแรงงาน และภาครัฐควรอำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษาเอกชนในการอนุญาตแรงงานต่างชาติทำงานในสถานศึกษาได้

๒. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ข้อเสนอแนะในเชิงปริมาณ

- นโยบายในระยะสั้น ให้ความสำคัญกับการเยียวยา การรักษาสถานภาพการทำงานและความมั่นคงด้านการเงิน เพื่อรองรับผลกระทบของ COVID-19 ที่ทำให้ความต้องการจ้างแรงงานลดลง โดยกำหนดให้ครอบคลุมทุกพื้นที่และอาชีพ โดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ ดังนี้ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านแรงงานภาครัฐ จัดหางานระยะสั้นในหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรเทาผลกระทบจากการว่างงาน จัดตั้งศูนย์ประสานแรงงานเฉพาะกิจในทุกจังหวัด การผ่อนคลายนโยบายรัฐเพื่อสนับสนุนการจ้างงาน มีการอบรมอาชีพระยะสั้น

- นโยบายในระยะยาว การจัดการด้านวิสัยทัศน์ใหม่ด้านการบริหารแรงงานทั้งระบบจะเป็นสิ่งสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญกับการวางแผนล่วงหน้าเป็นฉากทัศน์ที่ชัดเจน ในขณะที่การแก้ปัญหาและสวัสดิการแรงงานให้นำเข้าสู่ platform ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต้องมีตัวชี้วัดที่สำคัญ ๒ ปัจจัย คือ ๑) ร้อยละของความต้องการจ้างแรงงานในสถานประกอบการเมื่อเทียบกับจำนวนตัวอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ๒) ร้อยละของความต้องการจ้างแรงงานในระดับที่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในระยะยาว

๒) ข้อเสนอด้าน Ecosystem การบริหารข้อมูลจากการสำรวจแรงงาน สามารถแบ่งออกเป็น ๔ แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ ๑ พัฒนา Platform การรับรู้ข้อมูลสถานการณ์แรงงานของภาครัฐ ข้อมูลที่ถูกต้องและต้นทุนต่ำที่สุดโดยอยู่ภายใต้การดำเนินการของภาครัฐที่จะเสนอผลประโยชน์ตอบแทนแก่แรงงานและ/หรือสถานประกอบการ ซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลผ่านทาง Google form ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลจะได้รับประโยชน์เป็น E-Voucher นอกจากนี้ควรมีการจัดทำรายงานภาวการณ์จ้างงานรายเดือน และการจัดทำ Consensus ด้านแรงงาน ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานข้อมูลด้านแรงงานมีความแม่นยำและเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

แนวทางที่ ๒ สร้าง Platform ความร่วมมือภาคีเครือข่ายแรงงาน โดยใช้กลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีการสำรวจอย่างต่อเนื่อง อาทิ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ซึ่งมีการสำรวจข้อมูลอย่างเป็นทางการและต่อเนื่อง

แนวทางที่ ๓ สร้าง platform การแก้ปัญหาแรงงานของรัฐ การให้ความรู้เกี่ยวกับงานจำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสร้างทักษะพื้นฐานให้กับแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ และทักษะด้านการเงิน นอกจากนี้การสร้างระบบพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบการจับคู่คนให้ตรงกับงานโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่จะช่วยลดช่องว่างของทักษะ (Skill Gap) ระหว่างทักษะที่นายจ้างต้องการและทักษะที่มีของแรงงาน

แนวทางที่ ๔ พัฒนา Platform ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การวางแผนทางการเงินและการทำงานในอนาคตซึ่งจะเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคงให้กับแรงงาน นอกเหนือจากงานที่สร้างรายได้แล้ว แรงงานยังต้องการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ การได้รับการยอมรับ การมีโอกาสในการพัฒนา รวมทั้งการมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑) มีฐานข้อมูลอุปสงค์ อุปทานด้านแรงงานของสถานประกอบการ และแนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลความต้องการแรงงานให้เป็นปัจจุบันและรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ตลอดจนข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าวเพื่อใช้ในการวางแผนการจัดการแรงงาน ทั้งในระดับพื้นที่จังหวัดและระดับประเทศ

๒) หน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผนการบริหารจัดการ และวางแผนการผลิตและการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการใช้แรงงานและการขาดแคลนแรงงานในอนาคต และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๓

shorturl.at/jlrL9

การสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2563

กลุ่มตัวอย่าง

สถานประกอบการ (ผู้บริหาร/นายจ้าง/ผู้แทนนายจ้าง)

พื้นที่ 18 จังหวัด 3 เขตพื้นที่

จำนวนสถานประกอบการ 17,382 ตัวอย่าง

1. **เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)** — **25.6%**
   จำนวน 10 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี ตาก ตราด สระแก้ว นราธิวาส สงขลา เชียงราย นครพนม มุกดาหาร และหนองคาย
2. **เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)** — **11.9%**
   จำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง
3. **จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก** — **62.5%**
   จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ สมุทรปราการ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช

ผลการสำรวจ

จำนวนการจ้างงานเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ

32.2 คน

60.4%
สถานประกอบการที่เปิดกิจการมากกว่า 5 ปี

28.4%
สถานประกอบการในภาคบริการ (งานบริการบุคคลและที่พัก/โรงแรม)

การสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน ของสถานประกอบการ ปี 2563

จำนวนสถานประกอบการที่ขาดแคลนแรงงาน

1,482 แห่ง

จำนวนสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานในปี 2563

1,084 แห่ง

จำนวนสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานในปี 2564
(จากจำนวนสถานประกอบการที่ทำการสำรวจ)

7.4% (1,278 แห่ง)

33.9% แรงงานที่ขาดแคลนในสาขาช่างฝีมือ แรงงานวิชาชีพ

แรงงานที่ขาดแคลนในสาขาพนักงานขายและ พนักงานให้บริการ **23.9%**

ความต้องการแรงงานต่างด้าวเมื่อเทียบกับความต้องการแรงงานทั้งหมดจังหวัด

40.2%	0.05%
ตราด	นครศรีธรรมราช

คะแนนที่สูงที่สุด ด้านสมรรถนะแรงงาน (อดทน มีวินัย ซื่อสัตย์) ซึ่งเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการ

4.35

นโยบาย

ระยะสั้น

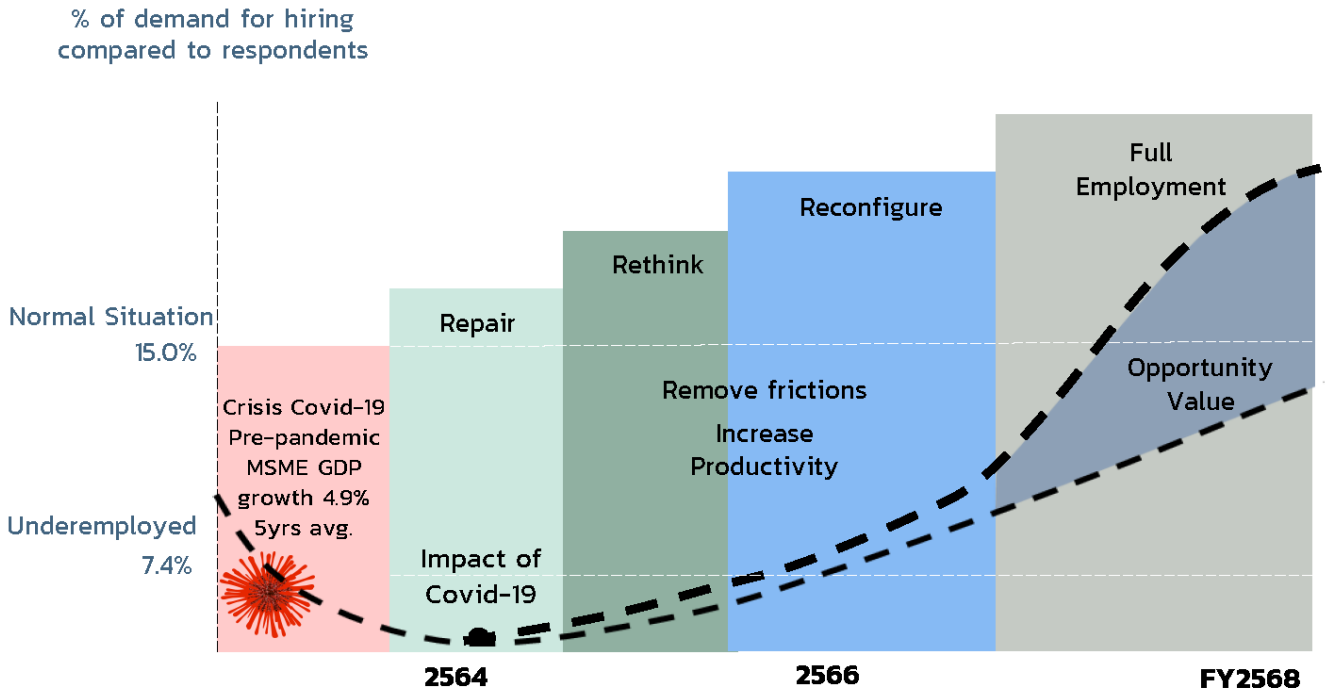
ให้ความสำคัญกับการเยียวยา การรักษาสถานภาพการทำงาน และความมั่นคงด้านการเงิน เพื่อรองรับผลกระทบของโควิด-19 ที่ทำให้ความต้องการจ้างแรงงานลดลงเหลือเพียง 7.4% ของสถานประกอบการทั้งหมด จำเป็นต้องตั้งเป้าหมายรายปีโดยกำหนดให้ปี 2564 ไว้ที่ 10%

ระยะยาว

การจัดการด้านวิสัยทัศน์ใหม่ด้านการบริหารแรงงานทั้งระบบจะเป็นสิ่งสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญกับการวางแผนล่วงหน้าเป็นฉากทัศน์ที่ชัดเจน ในขณะที่การแก้ปัญหาและสวัสดิการแรงงานให้นำเข้าสู่ platform ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน ของสถานประกอบการ ปี 2563

เป้าหมายการสำรวจแรงงานประจำปีเพื่อติดตามตลาดแรงงาน



Ecosystem การบริหารข้อมูลจากการสำรวจแรงงาน

1 พัฒนา Platform การรับรู้ข้อมูลสถานการณ์แรงงานของภาครัฐ

- ข้อมูลที่ถูกต้องและต้นทุนต่ำที่สุดอยู่ภายใต้การดำเนินการของภาครัฐที่จะเสนอผลประโยชน์ตอบแทนแก่แรงงานและ/หรือสถานประกอบการ ซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลผ่านทาง google form โดยผู้ให้ข้อมูลจะได้รับประโยชน์เป็น E-Voucher
- การจัดทำรายงานภาวการณ์จ้างงานรายเดือน และการจัดทำ Consensus ด้านแรงงานจะช่วยให้การบริหารงานข้อมูลด้านแรงงานมีความแม่นยำและเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

2 สร้าง Platform ความร่วมมือภาคีเครือข่ายแรงงาน

- ใช้กลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีการสำรวจอย่างต่อเนื่อง อาทิ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สสว. และ สศอ. ซึ่งมีการสำรวจข้อมูลอย่างเป็นทางการอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

3 สร้าง Platform การแก้ปัญหาแรงงานของภาครัฐ

- ให้ความรู้เกี่ยวกับงาน และดำเนินการต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสร้างทักษะพื้นฐานให้กับแรงงาน อาทิ 1) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ทักษะการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ และ 3) ทักษะด้านการเงิน
- สร้างระบบพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบการจับคู่คนให้ตรงกับงานโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อลดช่องว่างของทักษะ (Skill Gap) ระหว่างทักษะที่นายจ้างต้องการและทักษะที่มีของแรงงาน

4 พัฒนา Platform สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- การวางแผนทางการเงินและการทำงานในอนาคตจะเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับแรงงาน และแรงงานยังต้องการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) รวมทั้งมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

การสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน ของสถานประกอบการ ปี 2563

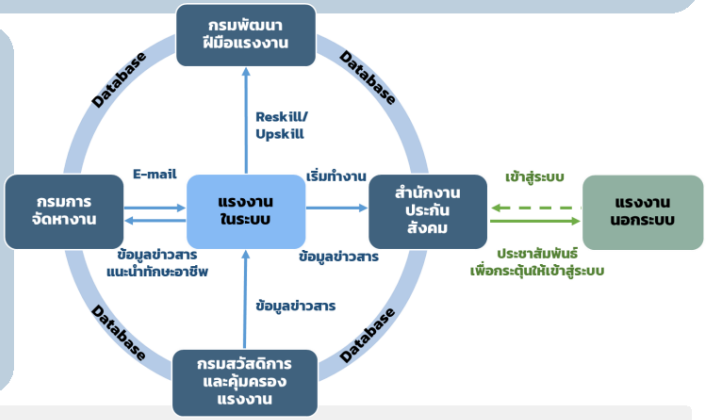
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเชิงพื้นที่

นโยบายการวางแผนกำลังแรงงาน

EEC	จัดตั้งหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานหลักด้านการวางแผน กำหนดแนวทางและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เร่งพัฒนาทักษะความชำนาญที่หลากหลาย
SEZ	กำหนดมาตรฐานอาชีพ สาธารณสุข และด้านสิ่งแวดล้อมควบคู่กัน การบริการด้านแรงงานในพื้นที่ของภาครัฐทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้เป็นระบบเดียวกัน
จังหวัดตัวแทนฯ	ให้ความสำคัญกับการกระจายรายได้ผ่านการกระจายโครงสร้างพื้นฐาน การลงทุนและกระจายอำนาจ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติใหม่ในหลักสูตรและอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

การจัดทำฐานข้อมูลแรงงาน

EEC	วางแผนด้านกำลังแรงงานทั้งในมิติเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จัดตั้งหน่วยงานในนาม “หน่วยงานการจัดการทักษะฝีมือแรงงาน” ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลแรงงานกับประเทศในอนุภูมิภาค โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาทั้งในระดับขั้นพื้นฐาน อาชีวะศึกษาและอุดมศึกษา เพื่อส่งเสริมเส้นความก้าวหน้าของสายอาชีพในอนาคต
SEZ	ให้ความสำคัญกับวิธีการ รูปแบบ ลักษณะของข้อมูล พร้อมรายงานความคืบหน้าและการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์แรงงาน จะช่วยให้การประเมินและติดตามมาตรการต่าง ๆ ของภาครัฐมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว การขอรับสวัสดิการและการจดทะเบียนประกันสังคม ต้องบันทึกข้อมูลของหน่วยงานในกระทรวงแรงงานเป็นรายเดือน โดยนำเทคโนโลยีด้านการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลในระบบคลาวด์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ
จังหวัดตัวแทนฯ	ใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลแรงงานในระบบให้มากขึ้น การจูงใจให้แรงงานขึ้นทะเบียนโดยได้รับประโยชน์จากการเข้าสู่ระบบทะเบียนแรงงานภาครัฐโดยสมัครใจ รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงข้อมูลแรงงานทั้งสภาพการจ้างงาน ทักษะอาชีพ ผ่าน platform ภาครัฐอย่างต่อเนื่อง

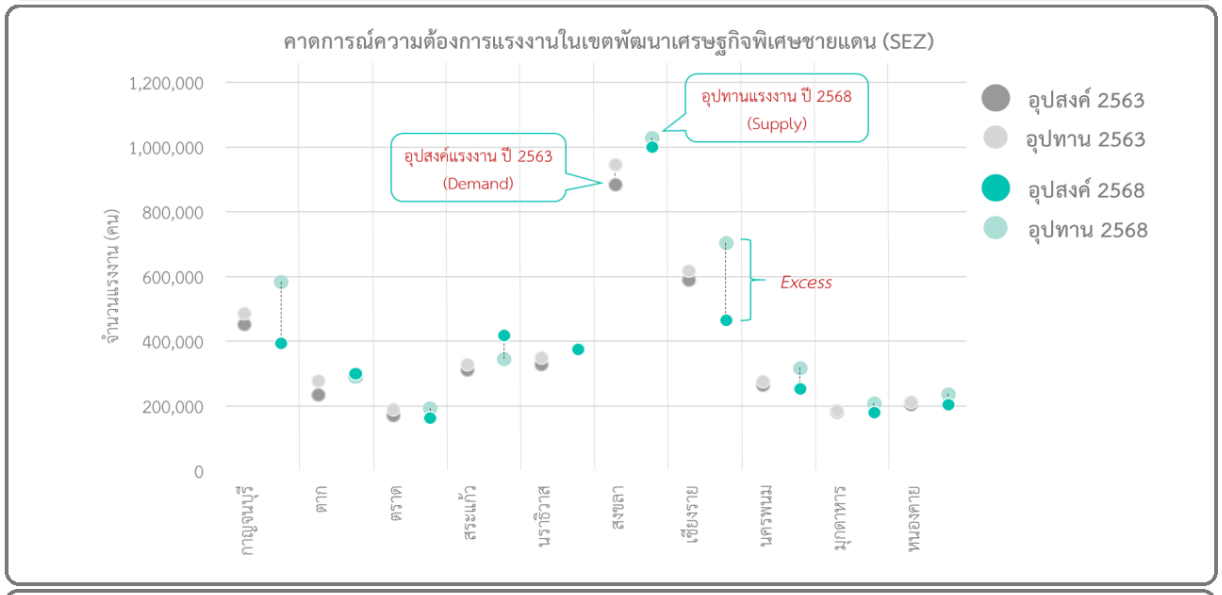


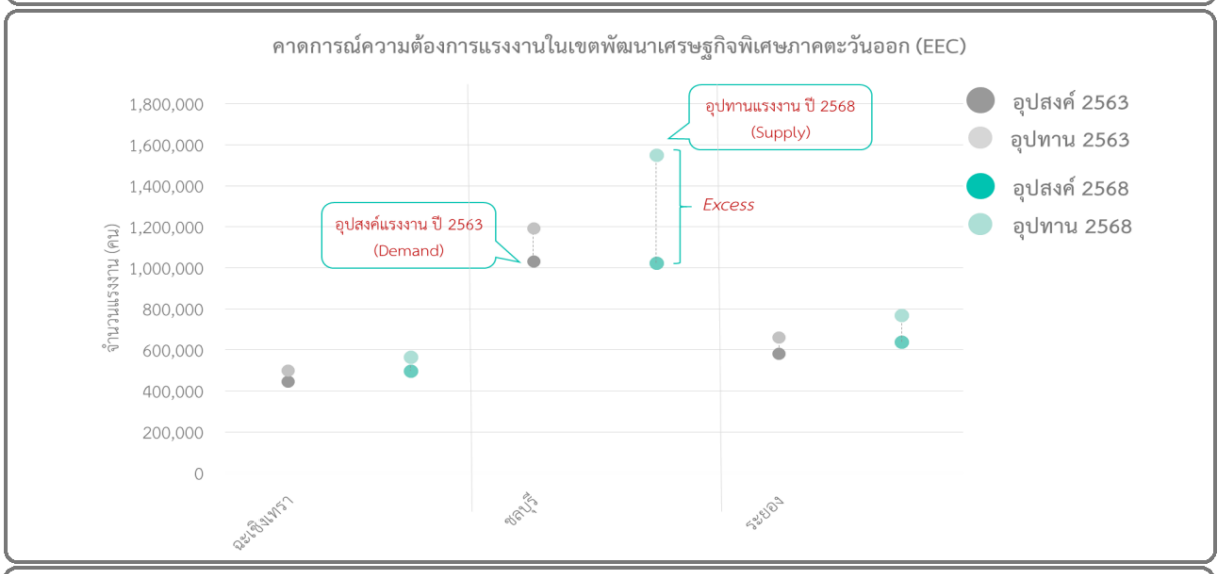
การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

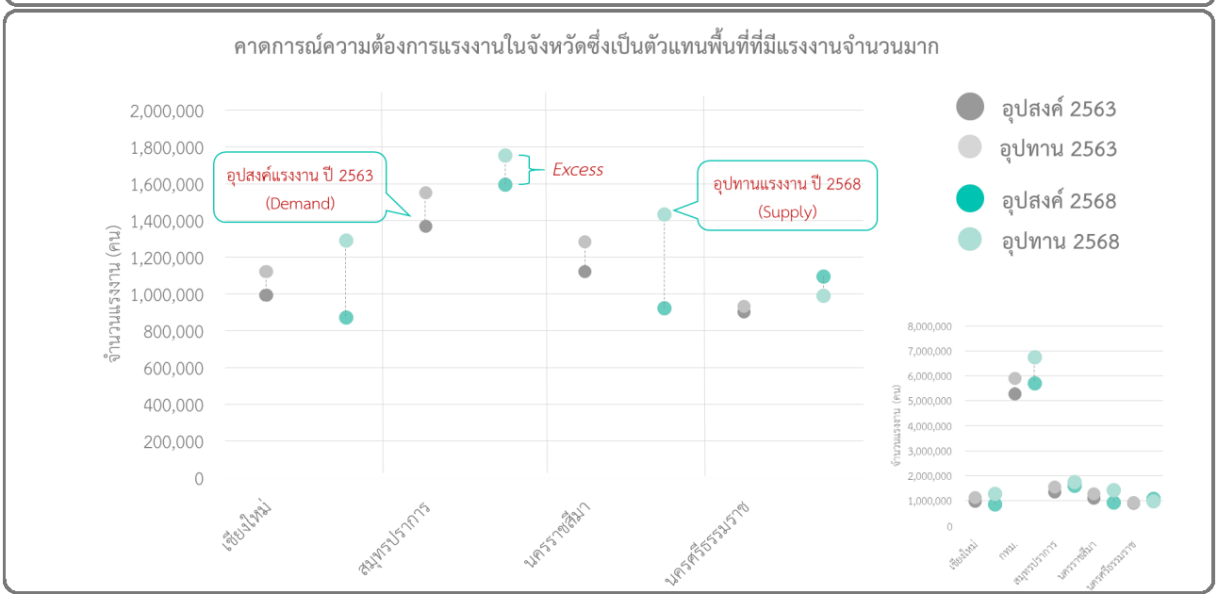
EEC	จูงใจให้มีแรงงานฝีมือเข้ามาเพิ่มมากขึ้นในพื้นที่ ยกระดับแรงงานท้องถิ่นให้มีทักษะที่หลากหลาย จูงใจให้แรงงานมีหลักประกันสังคมที่มั่นคง
SEZ	จูงใจให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันด้านเงินออมระยะยาว ประกันชีวิตและอุบัติเหตุ และอาจจะใช้โครงการ “ยกระดับฝีมือแรงงาน = ยกระดับคุณภาพชีวิต”
จังหวัดตัวแทนฯ	ให้ความสำคัญกับการพัฒนาชนบท การกระจายโครงสร้างพื้นฐานไปยังเมืองใหญ่ในต่างจังหวัด และให้สามารถเชื่อมโยงการส่งต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างไร้รอยต่อ และให้ความสำคัญกับต้นทุนในการใช้ชีวิตในเมืองที่สำคัญคือ ต้นทุนในการเดินทางและที่อยู่อาศัย

การสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน ของสถานประกอบการ ปี 2563

การคาดการณ์ความต้องการแรงงานเชิงพื้นที่







กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๒. โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : แผนงานยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๓ ดำเนินการเสร็จสิ้น ปี ๒๕๖๔

ที่มาของงบประมาณ : งบรายจ่ายอื่น

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๗,๑๓๔,๒๐๐ บาท

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจและจัดเก็บข้อมูลรายทะเบียนของแรงงานนอกระบบ อาทิ เลขประจำตัวประชาชน ชื่อ-สกุล การศึกษา การประกอบอาชีพ รายได้ สภาพร่างกาย ระดับความสามารถด้านต่าง ๆ และความต้องการความช่วยเหลือ เป็นต้น

๒. เพื่อจัดทำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ สำหรับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม และสภาพพื้นที่ของแต่ละจังหวัด

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การสำรวจแรงงานนอกระบบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีเป้าหมายในการสำรวจ จำนวน ๑๘๙,๖๕๖ คน ดำเนินการในพื้นที่ ๗๖ จังหวัด โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด ซึ่งผลการสำรวจแรงงานนอกระบบมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๙๒,๒๕๘ คน และสรุปผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ดังนี้

๑. ผลการสำรวจแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส มีอายุอยู่ในช่วงวัยแรงงานระหว่าง ๒๐-๕๙ ปี มากกว่าครึ่งหนึ่งจบการศึกษาระดับประถมศึกษาเท่านั้น ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร/ประมงน้ำจืด รองลงมา คือ แรงงานรับจ้างทั่วไป มากกว่าร้อยละ ๘๐ มีอาชีพหลักเพียงอาชีพเดียวไม่มีอาชีพเสริม

๑.๑ ด้านเศรษฐกิจ พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๔.๑๐ มีรายได้ต่ำกว่า ๙,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีจำนวนคนที่ร่วมใช้รายจ่ายจำนวนตั้งแต่ ๔ คนขึ้นไป ร้อยละ ๓๐.๗๔ ซึ่งแรงงานนอกระบบ ร้อยละ ๖.๐๙ มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย อีกทั้งมากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ ๕๖.๘๗ มีภาระหนี้สิน ซึ่งส่วนใหญ่ของผู้มีภาระหนี้สินมาจากการกู้ยืมเงินในระบบ

๑.๒ ด้านสังคม พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๕.๖๖ มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ไม่ต้องผ่อนชำระ รองลงมาคืออยู่อาศัยกับบิดา มารดา ญาติ พี่น้อง ร้อยละ ๑๗.๓๐ ซึ่งส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๗.๐๕ อยู่ในสังคมอย่างสงบสุขไม่มีปัญหาทะเลาะและขัดแย้งกับใคร

๑.๓ ด้านสุขภาพ พบว่า แรงงานนอกระบบ ร้อยละ ๙๘.๙๑ มีสภาพร่างกายปกติ มีเพียงร้อยละ ๑.๐๙ ที่มีความพิการ ซึ่งร้อยละ ๕๐.๒๕ ของผู้พิการเป็นผู้พิการทางการเคลื่อนไหว โดยส่วนใหญ่ของผู้พิการ ร้อยละ ๗๓.๗๑ พบว่าไม่มีบัตรประจำตัวผู้พิการ

๑.๔ ด้านความปลอดภัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๓.๘๙ ไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน มีเพียงร้อยละ ๖.๑๑ ที่เคยได้รับบาดเจ็บ ในด้านความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงานส่วนใหญ่แล้วไม่เคยประสบเหตุการณ์

๑.๕ ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า แรงงานนอกระบบที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๔.๑๙ มีที่พักห่างจากที่ทำงาน ๐-๓ กิโลเมตร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ ๒๔.๘๔ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดสำหรับบริเวณที่อยู่อาศัยที่มีไฟฟ้าใช้เพียงพอต่อความต้องการการใช้ไฟฟ้า และพึงพอใจในระดับน้อยที่สุดสำหรับบริเวณที่อยู่อาศัยมีพื้นที่สันทนาการและสวนสาธารณะเพียงพอต่อทุกคนที่อยู่ภายในพื้นที่ ร้อยละ ๓.๗๕

๑.๖ ด้านการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก ร้อยละ ๘๐.๔๐ ไม่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพ มีเพียงร้อยละ ๑๙.๖๐ ที่มีปัญหา ซึ่งผู้ที่มีปัญหาส่วนมากระบุว่ามีปัญหาในเรื่องการทำงานที่ไม่ได้รับสวัสดิการมากที่สุด ร้อยละ ๒๘.๕๓

๑.๗ ด้านอื่น ๆ พบว่า ใน ๒๔ ชั่วโมงหรือ ๑ วันกลุ่มตัวอย่างมีการแบ่งสัดส่วนเวลางานโดยเฉลี่ยอยู่ที่ ๗.๘๗ ชั่วโมงต่อวัน โดยเฉลี่ยประมาณ ๗.๖๕ ชั่วโมงสำหรับการพักผ่อน ซึ่งเกือบจะทั้งหมด ร้อยละ ๙๔.๓๓ ของแรงงานนอกระบบที่ทำการสำรวจระบุว่ามีเวลาสำหรับพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ

๒. ความพร้อมและศักยภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพร้อมในการใช้ภาษาไทยในการฟัง พูด อ่าน และเขียน ได้ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๒๗.๙๗ แต่มีความพร้อมในระดับน้อยที่สุด ในการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อเป็นภาษาที่สองในการฟัง พูด อ่าน และเขียน ร้อยละ ๒๐.๙๘ ในขณะที่แรงงานนอกระบบที่ได้รับการสำรวจส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อเป็นภาษาที่สองในการฟัง พูด อ่าน และเขียนได้อย่างดี (ภาษาต่างประเทศ) ร้อยละ ๕๐.๒๐ ส่วนในด้านทักษะความพร้อมหรือการมีความชำนาญและมีศักยภาพในการทำงานในสาขาอาชีพนั้น พบว่า แรงงานนอกระบบที่ได้รับการสำรวจมีทักษะในสาขาอาชีพช่าง ร้อยละ ๑๕.๕๐ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานปูน มีทักษะในสาขาอาชีพไฟฟ้า ร้อยละ ๕.๒๕ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานไฟฟ้า มีทักษะในสาขาอาชีพศิลปะ ร้อยละ ๘.๙๒ ส่วนใหญ่ชำนาญในงานตัดเย็บ มีทักษะในสาขาอาชีพภาคบริการ ร้อยละ ๑๘.๙๙ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานแม่บ้าน มีทักษะในสาขาอาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ ๖.๖๐ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในการใช้อินเทอร์เน็ตการสืบค้นข้อมูล

๓. ปัญหาด้านแรงงาน พบว่า ร้อยละ ๖๖.๔๕ ของแรงงานนอกระบบไม่มีปัญหาด้านแรงงาน สำหรับแรงงานนอกระบบที่มีปัญหาด้านแรงงาน พบว่า มีปัญหาเรื่องการไม่มีงานทำอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ ๒๑.๒๒ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ ยังไม่มีงานทำอย่างต่อเนื่อง และไม่มีรายได้ที่มั่นคง

๔. ความต้องการการช่วยเหลือจากภาครัฐ พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๓.๒๙ ไม่เคยใช้บริการหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ผู้ที่เคยใช้บริการ เคยใช้บริการสำนักงานแรงงานจังหวัด/ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ร้อยละ ๔๕.๗๓ และส่วนใหญ่มีความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ ในเรื่องทุนในการประกอบอาชีพ ร้อยละ ๘๗.๓๙ รองลงมาคือเรื่องสนับสนุนอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ ๘๔.๒๕ เรื่องความต่อเนื่องในการทำงาน ร้อยละ ๘๓.๔๓ ตามลำดับ และไม่ต้องการความช่วยเหลือมากที่สุดในเรื่องความต้องการหางานทำในต่างประเทศ ร้อยละ ๕๑.๙๗

๕. ผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมแรงงานนอกระบบของทั้ง ๘ ด้านเท่ากับ ๔๘.๖๘ โดยแรงงานนอกระบบให้น้ำหนักกับคุณภาพชีวิตด้านการทำงานมากที่สุด ร้อยละ ๒๓.๓๐ รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อม ร้อยละ ๒๒.๔๐ และด้านความปลอดภัย ร้อยละ ๑๒.๗๐ ตามลำดับ และให้น้ำหนักด้านอื่น ๆ ต่ำที่สุด ร้อยละ ๖.๘๐ โดยให้คะแนนด้านสังคมมากที่สุด ๕๐.๙๗ คะแนน รองลงมา คือ คะแนนด้านอื่น ๆ ๕๐.๘๓ คะแนน คะแนนด้านความเศรษฐกิจ และคะแนนด้านศักยภาพ ๕๐.๓๐ คะแนน ตามลำดับ และให้คะแนนด้านสภาพแวดล้อม ต่ำที่สุด(๔๖.๓๑ คะแนน

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

สามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนกำหนดแนวทางการพัฒนาแรงงานนอกระบบและกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบได้

รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2021-10-12-1634022568.pdf

๓. โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๔

ที่มาของงบประมาณ : งบรายจ่ายอื่น

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๗,๑๓๔,๒๐๐ บาท

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจและจัดเก็บข้อมูลรายทะเบียนของแรงงานนอกระบบ อาทิ หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน ชื่อ-สกุล การศึกษา รายได้ อาชีพ สภาพร่างกาย ระดับความสามารถด้านต่าง ๆ ความต้องการช่วยเหลือ เป็นต้น

๒. เพื่อจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ สำหรับวัดการดำรงชีวิตที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจสังคม ในแต่ละพื้นที่จังหวัด

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การสำรวจแรงงานนอกระบบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีเป้าหมายในการสำรวจ จำนวน ๑๘๙,๖๕๖ คน ดำเนินการในพื้นที่ ๗๖ จังหวัด โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด ซึ่งผลการสำรวจแรงงานนอกระบบมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๙๑,๓๒๓ คน และสรุปผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ดังนี้

๑. ผลการสำรวจแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส มีอายุอยู่ในช่วงวัยแรงงานระหว่าง ๒๐ - ๕๙ ปี ครึ่งหนึ่งของแรงงานนอกระบบที่สำรวจ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพแรงงานรับจ้างทั่วไป รองลงมา คือ อาชีพเกษตรกร/ประมงน้ำจืด มากกว่าร้อยละ ๘๐ มีอาชีพหลักเพียงอาชีพเดียว

๑.๑ ด้านเศรษฐกิจ พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๐.๖๗ มีรายได้ต่ำกว่า ๙,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีคนที่ร่วมใช้จ่าย จำนวน ๒ คน ร้อยละ ๖๓.๔๙ มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย นอกจากนี้ ร้อยละ ๕๐.๘๗ มีภาระหนี้สิน ซึ่งส่วนใหญ่มาจากการกู้ยืมเงินในระบบ

๑.๒ ด้านสังคม พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๗๕.๐๑ มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ไม่ต้องผ่อนชำระ รองลงมาคืออยู่อาศัยกับบิดา มารดา ญาติ พี่น้อง ร้อยละ ๑๘.๔๗ ซึ่งส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๗.๓๖ ไม่มีปัญหา ทะเลาะ และขัดแย้งในการทำงาน

๑.๓ ด้านสุขภาพ พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๙.๑๘ มีสภาพร่างกายปกติ มีเพียงร้อยละ ๐.๘๒ ที่มีความพิการ ซึ่งร้อยละ ๕๐.๙๘ ของผู้พิการเป็นผู้พิการทางการเคลื่อนไหว โดยส่วนใหญ่ของผู้พิการ ร้อยละ ๗๗.๙๕ พบว่ามีบัตรประจำตัวผู้พิการ

๑.๔ ด้านความปลอดภัย พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๔.๓๗ ไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ในด้านความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงาน ส่วนใหญ่แล้วไม่เคยประสบเหตุการณ์ไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๕ ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจ ร้อยละ ๖๐.๘๙ มีที่พักห่างจากที่ทำงาน ๐ - ๓ กิโลเมตร ซึ่งแรงงานนอกระบบมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมของพื้นที่ที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันในระดับมากที่สุด คือ เรื่องบริเวณที่อยู่อาศัยมีไฟฟ้าใช้เพียงพอต่อความต้องการการใช้ไฟฟ้า ร้อยละ ๒๔.๙๙ และมีความพึงพอใจในเรื่องบริเวณที่อยู่อาศัยมีพื้นที่สันทนาการและสวนสาธารณะในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ ๓.๐๖

๑.๖ ด้านการทำงาน พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๔.๔๘ ไม่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพ มีเพียง ร้อยละ ๑๕.๕๒ ที่มีปัญหา ซึ่งผู้ที่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพระบุว่า มีปัญหาในเรื่องการทำงานที่ไม่ได้รับสวัสดิการมากที่สุด ร้อยละ ๖๖.๐๔

๑.๗ ด้านอื่น ๆ พบว่า ใน ๒๔ ชั่วโมงหรือ ๑ วัน แรงงานนอกระบบที่สำรวจมีเวลางาน โดยเฉลี่ยอยู่ที่ ๗.๘๗ ชั่วโมงต่อวัน อีก ๗.๘๐ ชั่วโมง เป็นเวลาพักผ่อน/นอน ซึ่งเกือบจะทั้งหมด ร้อยละ ๙๔.๓๙ ของแรงงานนอกระบบที่สำรวจ มีเวลาสำหรับพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจาการทำงาน

๑.๘ ด้านความพร้อมและศักยภาพ พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจมีความพร้อมในการใช้ภาษาไทยในการฟัง พูด อ่าน และเขียน ได้ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๒๓.๔๘ แต่มีความพร้อมในระดับน้อยที่สุด ในการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อเป็นภาษาที่สองในการฟัง พูด อ่าน และเขียน ร้อยละ ๑๙.๓๕ ในขณะที่แรงงานนอกระบบที่สำรวจส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อเป็นภาษาที่สองในการฟัง พูด อ่าน และเขียนได้อย่างดี (ภาษาต่างประเทศ) ร้อยละ ๔๗.๑๗ สำหรับด้านทักษะความพร้อมหรือการมีความความชำนาญและมีศักยภาพในการทำงานในสาขาอาชีพนั้น พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจมีทักษะในสาขาอาชีพช่าง ร้อยละ ๑๓.๔๖ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานปูน มีทักษะในสาขาอาชีพไฟฟ้า ร้อยละ ๓.๘๑ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานไฟฟ้า มีทักษะในสาขาอาชีพศิลปะ ร้อยละ ๖.๒๗ ส่วนใหญ่ชำนาญในงานตัดเย็บ มีทักษะในสาขาอาชีพภาคบริการ ร้อยละ ๑๖.๔๓ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานแม่บ้าน มีทักษะในสาขาอาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ ๕.๘๓ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในการใช้อินเทอร์เน็ตการสืบค้นข้อมูล

๒. ปัญหาด้านแรงงาน พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจ ร้อยละ ๗๒.๑๑ ระบุว่าไม่มีปัญหา สำหรับแรงงานนอกระบบที่มีปัญหา พบว่า มีปัญหาเรื่องการไม่มีงานทำอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแรงานนอกระบบที่สำรวจ ร้อยละ ๒๔.๑๗ ที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ ยังไม่มีงานทำอย่างต่อเนื่องและไม่มีรายได้ที่มั่นคง

๓. ความต้องการการช่วยเหลือจากภาครัฐ พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๑.๗๖ ไม่เคยใช้บริการหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ ผู้ที่เคยใช้บริการเคยใช้บริการสำนักงานแรงงานจังหวัด/ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ร้อยละ ๔๘.๘๘ และส่วนใหญ่มีความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ ในเรื่องทุนในการประกอบอาชีพ ร้อยละ ๘๕.๖๑ รองลงมา คือ เรื่องสนับสนุนอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ ๘๓.๓๕ เรื่องความต่อเนื่องในการทำงาน ร้อยละ ๘๓.๐๒ ตามลำดับ และไม่ต้องการความช่วยเหลือมากที่สุดในเรื่องความต้องการหางานทำในต่างประเทศ ร้อยละ ๔๘.๗๘

๔ ผลการวิเคราะห์ด้านสวัสดิการและการมีรายได้ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจ ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๖๓.๔๙ เมื่อพิจารณาร่วมกับปัจจัยการมีสวัสดิการด้านแรงงานของแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐ ร้อยละ ๔๘.๑๑ แบ่งเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๓๙ ร้อยละ ๓.๕๓ และผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ร้อยละ ๘.๓๓ เบี้ยคนพิการ ร้อยละ ๐.๗๓ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ร้อยละ ๑๓.๖๔ และเบี้ยสวัสดิการแห่งรัฐ ร้อยละ ๒๗.๙๑ และมีแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง ร้อยละ ๕๑.๘๙ โดยในภาพรวมแรงงานนอกระบบที่สำรวจ ทั้งที่ได้รับสวัสดิการและไม่ได้รับสวัสดิการล้วนมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย โดยแรงงานนอกระบบที่ได้รับสวัสดิการมีสัดส่วนของแรงงานที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายน้อยกว่าแรงงานที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๓๗.๙๒ และ ร้อยละ ๖๒.๐๘ ตามลำดับ และในกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับสวัสดิการมีสัดส่วนของแรงงานที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายน้อยกว่าแรงงานที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายเช่นเดียวกัน (ร้อยละ ๒๔.๐๙ และ ๗๕.๙๑ ตามลำดับ)

๕. ผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พบว่า ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบโดยรวมของทั้ง ๘ ด้านเท่ากับ ๕๔.๐๗ โดยแรงงานนอกระบบให้น้ำหนักกับคุณภาพชีวิตด้านการทำงานมากที่สุด ร้อยละ ๒๔.๗๖ รองลงมาคือด้านสังคม ร้อยละ ๑๔.๒๑ และด้านความปลอดภัย ร้อยละ ๑๒.๘๖ ตามลำดับ และให้น้ำหนักด้านความพร้อมและศักยภาพต่ำที่สุด ร้อยละ ๗.๘๗ ทั้งนี้ ให้คะแนนด้านความพร้อมและศักยภาพมากที่สุด ๕๗.๗๖ คะแนน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อม ๕๗.๑๕ คะแนน ด้านสุขภาพ ๕๖.๘๑ คะแนน ด้านเศรษฐกิจ ๕๖.๗๐ คะแนน ด้านอื่น ๆ ๕๖.๕๘ คะแนน ด้านสังคม ๕๕.๔๒ คะแนน ด้านความปลอดภัย ๕๕.๒๙ คะแนน และให้คะแนนด้านการทำงานต่ำที่สุด ๕๕.๑๘ คะแนน ตามลำดับ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

สามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนกำหนดแนวทางการพัฒนาแรงงานนอกระบบและกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบได้

รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2021-10-12-1634022496.pdf

๔. โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๓ ดำเนินการเสร็จสิ้น ปี ๒๕๖๔

ที่มาของงบประมาณ : งบรายจ่ายอื่น

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๑,๘๘๕,๘๐๐ บาท

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานแรงงานในสถานประกอบการในปัจจุบัน

๒. เพื่อพัฒนาฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนระดับจังหวัดและระดับประเทศให้เป็นปัจจุบันสอดคล้องกับสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เพื่อใช้ในการวางแผนการผลิตและการพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลการศึกษาวิจัย

๑. สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ของตลาดแรงงาน

๑) การสำรวจสถานประกอบการ จำนวน ๑๗,๓๕๙ แห่ง ทั่วประเทศ พบว่าสถานประกอบการต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน ร้อยละ ๑๓.๕ อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงาน มากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์ ร้อยละ ๓๖.๐ อุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ ๒๗.๓ และอุตสาหกรรมการก่อสร้าง ร้อยละ ๑๑.๙ ตามลำดับ

๒) สถานประกอบการที่ต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน จำนวนแรงงานที่ต้องการรวม ๑๑,๔๒๘ คน เป็นแรงงานสัญชาติไทย ๙,๙๘๑ คน และต่างด้าว ๑,๔๔๗ คน โดยอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงาน จำนวนมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมการขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์ และอุตสาหกรรมการก่อสร้าง ตามลำดับ สำหรับความสามารถในการหาแรงงานภายใน ๒ เดือน พบว่า สถานประกอบการที่คิดว่าจะสามารถหาแรงงานได้ มากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบการปรับอากาศ ร้อยละ ๙๓.๕ กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย ร้อยละ ๘๖.๙ และอุตสาหกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ร้อยละ ๘๔.๓ ตามลำดับ ขณะที่สถานประกอบการที่คิดว่าจะไม่สามารถหาแรงงานได้ มากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ (ร้อยละ ๑๐๐.๐) อุตสาหกรรมการทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน ร้อยละ ๔๕.๓ และอุตสาหกรรมการก่อสร้าง (ร้อยละ ๔๒.๖) ตามลำดับ

๓) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมกับตำแหน่งงาน พบว่า อุตสาหกรรมการผลิตต้องการแรงงานตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน มากที่สุด อุตสาหกรรมการขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์ ต้องการแรงงานตำแหน่งผู้พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า มากที่สุด และอุตสาหกรรมการก่อสร้าง ต้องการแรงงานตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง มากที่สุด

๔) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา พบว่า ระดับต่ำกว่า ม.๓ ต้องการแรงงานสูงสุด และพบว่าอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานที่มีวุฒิต่ำกว่า ม. ๓ ,ม. ๓ , ปวช., ปวส./ อนุปริญญา ระดับปริญญาตรี อุตสาหกรรมการผลิต ต้องการแรงงานมากที่สุด สำหรับระดับ ม. ๖ อุตสาหกรรมการขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์ ต้องการแรงงานมากที่สุด และระดับสูงกว่าปริญญาตรี อุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบการปรับอากาศ ต้องการแรงงานมากที่สุด

๕) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า ต้องการแรงงานที่มีอายุ ๑๕ – ๒๙ ปี มากที่สุด รองลงมา คือ อายุ ๓๐ – ๔๔ ปี โดยตำแหน่งงานที่ต้องการแรงงานอายุ ๑๕ – ๒๙ ปี และ ๓๐ – ๔๔ ปี มากที่สุด คือ ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน

๖) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือ พบว่า ต้องการแรงงานระดับแรงงานไร้ฝีมือมากที่สุด รองลงมา คือ แรงงานกึ่งฝีมือ โดยต้องการแรงงานตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน มากที่สุด ระดับกึ่งฝีมือต้องการแรงงานตำแหน่งผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ มากที่สุด ถัดมาคือระดับมีฝีมือ ต้องการแรงงานตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง มากที่สุด และระดับผู้เชี่ยวชาญต้องการแรงงานตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ มากที่สุด

๗) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา พบว่า ระดับต่ำกว่า ม.๓ ตำแหน่งงานที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ระดับ ม.๓ ตำแหน่งงานที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ระดับ ม.๖ ปวช. และ ปวส./ อนุปริญญา ตำแหน่งงานที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สำหรับระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ต้องการแรงงาน ตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ มากที่สุด

๘) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามทักษะ คือ ทักษะที่ใช้ในการทำงาน (Hard Skills) และทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์หรือความมีคุณธรรม (Soft Skills) ด้าน (Hard Skills) พบว่า ต้องการแรงงานที่มีความสามารถเฉพาะวิชาชีพ มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และทักษะคอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟท์แวร์ ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานต้องการแรงงานที่มีความสามารถเฉพาะวิชาชีพ มากที่สุด คือ สำหรับด้าน Soft Skills พบว่า ต้องการแรงงานที่มีความอดทน มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการมีจิตสาธารณะ ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานต้องการแรงงานที่มีความอดทน มากที่สุด

๙) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ รองลงมา คือ มีประสบการณ์การทำงาน ๑ - ๒ ปี ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานต้องการแรงงานที่ไม่เป็นต้องมีประสบการณ์ มากที่สุด ตำแหน่งงานที่ต้องมีประสบการณ์ ๑ – ๒ ปี และประสบการณ์ ๓ – ๙ ปี คือ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง มากที่สุด และตำแหน่งงานที่ต้องมีประสบการณ์ ๑๐ ปีขึ้นไป คือ ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ มากที่สุด

๒. การประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙

๑) ประมาณการความต้องการแรงงานโดยรวมทั่วประเทศ พบว่า ความต้องการแรงงานโดยรวม เฉลี่ย ๓๗,๔๒๖,๘๐๖ คนต่อปี และมีแนวโน้มลดลงเฉลี่ย ร้อยละ ๐.๒๓ อุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มความต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้น ๓ อันดับแรก ได้แก่ กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน อุตสาหกรรมการจัดหาน้ำ การจัดการน้ำเสียและของเสียรวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง และอุตสาหกรรมศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มความต้องการลดลง ๓ อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการศึกษา อุตสาหกรรมการทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน และอุตสาหกรรมการก่อสร้าง ตามลำดับ และโดยเฉลี่ยรวมแล้วอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด ๓ อันดับแรก ในระยะ ๕ ปี ได้แก่ อุตสาหกรรมเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง อุตสาหกรรมการผลิต และอุตสาหกรรมการขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ ตามลำดับ

๒) ประมาณความต้องการแรงงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ความต้องการแรงงานมีแนวโน้มลดลงในทุกระดับวุฒิการศึกษา โดยแรงงานต่ำกว่า ม.๓ จะเป็นที่ต้องการมากที่สุด เฉลี่ย ๑๗,๘๘๕,๕๑๕ คนต่อปี รองลงมา ได้แก่ ม.๓ เฉลี่ย ๖,๑๐๑,๖๘๓ คน และปริญญาตรี เฉลี่ย ๔,๘๒๗,๓๒๓ คนต่อปี ตามลำดับ

๓) ประมาณความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ความต้องการแรงงานมีแนวโน้มลดลงเกือบทุกตำแหน่งงาน ยกเว้นตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง และผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยแรงงานตำแหน่งงาน

ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง จะเป็นที่ต้องการมากที่สุด เฉลี่ย ๑๒,๖๕๗,๗๕๑ คนต่อปี รองลงมา ได้แก่ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า เฉลี่ย ๖,๙๒๐,๖๒๑ คน และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เฉลี่ย ๔,๑๔๔,๗๕๑ คนต่อปี ตามลำดับ

๔) ประมาณความต้องการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า ความต้องการแรงงานมีแนวโน้มลดลงทุกขนาดสถานประกอบการ โดยผู้ประกอบธุรกิจของตนเอง จะเป็นที่ต้องการมากที่สุด เฉลี่ย ๒๒,๘๑๗,๕๘๒ คนต่อปี รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า ๑๐ คน เฉลี่ย ๕,๗๐๕,๔๑๓ คน และสถานประกอบการที่มีลูกจ้างมากกว่า ๒๐๐ คน เฉลี่ย ๓,๖๒๔,๖๕๙ คนต่อปี ตามลำดับ

๓. การประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙

๑) ประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่รวม พบว่า ทั่วประเทศมีอุปทานแรงงานเข้าใหม่รวม ๓,๕๒๑,๔๘๓ คน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลงเฉลี่ย ร้อยละ ๑.๓๔ ในช่วง ๕ ปี อุตสาหกรรมที่มีอุปทานแรงงานเข้าใหม่ มากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์ อุปทานแรงงานเข้าใหม่รวม ๖๗๗,๘๗๗ คน รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต อุปทานแรงงานเข้าใหม่รวม ๕๒๒,๓๓๖ คน และอุตสาหกรรม เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง อุปทานแรงงานเข้าใหม่รวม ๔๘๗,๒๓๘ คน ตามลำดับ

๒) การประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่รวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีแนวโน้มลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๑.๒๔ ในช่วง ๕ ปี ระดับการศึกษาที่มีอุปทานแรงงานเข้าใหม่ มากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ปริญญาตรี จำนวน ๒,๓๕๔,๗๔๑ คน รองลงมา ได้แก่ ม.๓ จำนวน ๖๑๓,๖๕๐ คน และต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน ๓๒๖,๔๒๕ คน ตามลำดับ

๓) ประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่รวม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีแนวโน้มลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๒.๔๒ ในช่วง ๕ ปี ตำแหน่งงานที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่ มากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน ๘๑๕,๖๐๕ คน รองลงมา ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง จำนวน ๔๓๙,๘๒๖ คน และผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน ๔๐๑,๓๖๖ คน ตามลำดับ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑) มีฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนระดับจังหวัดและระดับประเทศที่เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการวางแผนการผลิตและการพัฒนากำลังคนทั้งในระดับพื้นที่จังหวัดและระดับประเทศ

๒) หน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สามารถนำข้อมูลความต้องการแรงงานไปใช้ประกอบการวางแผนการผลิตและการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความต้องการแรงงานในปัจจุบันและอนาคต

รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ ปี ๒๕๖๔

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๕. รายงานการศึกษาวิจัยแนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผลิตภาพแรงงานไทย

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ๒๕๖๔

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ แนวโน้ม ปัญหา และอุปสรรคด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในภาพรวมและระดับสาขาการผลิต และเสนอแนวทางในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สำหรับแรงงานและผู้ประกอบการ รวมทั้งข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านผลิตภาพแรงงานไทย ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำไปสู่การยกระดับผลผลิตและรายได้ของประเทศ ตลอดจนความเป็นอยู่ของแรงงานที่มีคุณภาพ

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผลิตภาพแรงงานของไทยมีทิศทางเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานมีทิศทางลดลง และหดตัวในปี ๒๕๖๓ จากสถานการณ์โควิด-๑๙ จากการวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงานรายอุตสาหกรรมหมวดใหญ่พบว่า ในปี ๒๕๖๒ สาขาที่มีผลิตภาพแรงงานสูงที่สุดคือการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน เนื่องจากเป็นสาขาที่มีการลงทุนสูง ในขณะที่สาขาเกษตรกรรมมีผลิตภาพแรงงานต่ำที่สุดเนื่องจากเป็นสาขาที่ใช้แรงงานเข้มข้น มีการใช้ทุน เทคโนโลยี และนวัตกรรมน้อย ทั้งนี้สาขาข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร มีผลิตภาพแรงงานสูงและมีการเติบโตของผลิตภาพแรงงานสูงในช่วงปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๒ สอดคล้องกับการพัฒนาทางเทคโนโลยี ส่วนภาคเกษตรกรรมมีการเติบโตของผลิตภาพแรงงานต่ำ นอกจากนี้ พบว่าแรงงานนอกระบบมีผลิตภาพต่ำกว่าแรงงานในระบบมาก โดยเฉพาะในสาขาที่มีการใช้ทักษะสูง เช่น ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร และบริการวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค

หากใช้ปัจจัย ๔ ประการ ได้แก่ ระดับผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมง การเติบโตของผลิตภาพแรงงาน จำนวนแรงงาน และจำนวนแรงงานนอกระบบ เป็นเกณฑ์ในการกำหนดสาขาเร่งด่วนที่ควรเข้าไปแก้ไขประเด็นเรื่องผลิตภาพแรงงาน พบว่า สาขาเร่งด่วนอันดับแรก ๆ ได้แก่ เกษตรกรรม การผลิต (โดยเฉพาะการผลิตสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เฟอร์นิเจอร์และไม้ และการพิมพ์และการผลิตซ้ำสื่อบันทึกข้อมูล) การค้า การก่อสร้าง ที่พักแรมและการบริการด้านอาหาร โดยแนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสาขาเหล่านี้คือการสนับสนุนการอบรมพัฒนาทักษะที่จำเป็นในแต่ละสาขา เช่น การทำงานร่วมกับเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และภาษาต่างประเทศ รวมถึงการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีและนวัตกรรม มาใช้ในการผลิตหรือให้บริการมากขึ้น

เมื่อพิจารณาข้อมูลการอบรมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) และการอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่า มีสาขาที่มีผลิตภาพแรงงานต่ำและมีการอบรมน้อย เช่น การผลิตเฟอร์นิเจอร์เครื่องหนัง กระดาษ และภาคเกษตรกรรม ซึ่ง กพร. อาจสนับสนุนให้มีการอบรมมากขึ้น ในขณะเดียวกันก็มีสาขาที่มีการอบรมมากแต่แรงงานยังมีผลิตภาพไม่สูง เช่น การผลิตอาหาร ยานยนต์ และการค้า ซึ่งสะท้อนว่า กพร. ต้องปรับหลักสูตรหรือแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานในสาขาเหล่านี้ รวมถึงสนับสนุนให้สถานประกอบการปรับ

คุณภาพหลักสูตรและชั่วโมงการฝึกอบรม นอกจากนี้ กพร. ควรจัดอบรม และส่งเสริมการอบรมในหลักสูตรที่มุ่งเน้นการยกระดับทักษะที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการมากในอนาคต โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล การเขียนโปรแกรม การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล การสื่อสาร การคิดเชิงวิพากษ์ และความคิดสร้างสรรค์

นอกจากนี้ ภาครัฐควรปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ที่จะช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ ได้แก่ ๑) การดึงดูดแรงงานต่างชาติทักษะสูง โดยอาจพิจารณาผ่อนคลายกฎระเบียบบางประการ เช่น เงื่อนไขการให้ SMART VISA เงื่อนไขในการจ้างงานแรงงานต่างชาติ ๒) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรดำเนินโครงการส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงควรพิจารณาเพิ่มมาตรการที่เข้มงวดมากขึ้นเพื่อกำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานพื้นฐาน ๓) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยส่งเสริมการศึกษาในสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการมาก โดยเฉพาะสาขา STEM และเน้นทักษะที่จำเป็นในอนาคต เช่น ทักษะดิจิทัล และภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ ควรสนับสนุนและส่งเสริมการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา เพื่อให้เกิดเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ และ ๔) การพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงาน โดยเฉพาะการจัดทำฐานข้อมูลขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงความต้องการแรงงานและอุปทานแรงงานระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และสถาบันการศึกษา ซึ่งจะช่วยลดปัญหา Skill Mismatch ในตลาดแรงงานไทยได้

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการศึกษาวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ รวมทั้งข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านผลิตภาพแรงงานที่เหมาะสมกับบริบทการพัฒนาของประเทศไทยจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินนโยบายด้านผลิตภาพแรงงานในอนาคต เพื่อให้ตลาดแรงงานและเศรษฐกิจของประเทศไทยขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานการศึกษาวิจัยแนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผลิตภาพแรงงานไทย

https://bit.ly/2X56jdj

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๖. รายงานการศึกษา เรื่อง นโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาเศรษฐกิจไทย

Policies Design for Attracting and Recruiting International Talents in order to Boost

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : นางสาวสุรีย์พร ทัพภสุต, นายเทพบดี แลกันทะ, นางสาวพิมพ์นิภา ทวีธนวิริยา, นายพีรนันท์ สุวรรณมณี, นายอานุภาพ งีสันเทียะ, นางสาวปิยนุช บทมาตย์ และนายพีรภัทร ธานีรัตน์
กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๔ ดำเนินการเสร็จสิ้นปี ๒๕๖๔

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อศึกษาเชิงเปรียบเทียบนโยบายแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการสร้างแรงจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้เข้าทำงาน ระหว่างของต่างประเทศและประเทศไทย

๒) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) แนวนโยบายของไทยที่ครอบคลุมถึงเรื่องการสร้างแรงจูงใจ (Attract)การใช้ประโยชน์ (Deploy) การพัฒนา (Develop) และธำรงรักษา (Retain) แรงงานต่างชาติทักษะสูง

๓) เพื่อเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ในการพิจารณากำหนดนโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาเศรษฐกิจไทย

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อการสำรวจความรู้ แนวคิด ตลอดจนผลการศึกษาที่ให้ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย และการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยการกระจายแบบสอบถามออนไลน์ ไปยังสถานประกอบการดิจิทัล สถานประกอบการยานยนต์สมัยใหม่ แรงงานต่างชาติทักษะสูง และหน่วยงานภาครัฐที่มีพันธกิจเกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติทักษะสูงในมิติต่าง ๆ

ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ในปัจจุบันประเทศไทยได้มีนโยบายในการอำนวยความสะดวกต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างชาติทักษะสูงอยู่หลายแนวนโยบาย เช่น นโยบาย Smart Visa แนวนโยบายของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน การจัดตั้งศูนย์บุคลากรทักษะสูง (Strategic Talent Center-STC) โครงการ Single Window ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน ณ จุดเดียว รวมไปถึงสิทธิประโยชน์ในการถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดิน และนโยบายทางด้านภาษี เป็นต้น และผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) พบว่า ปัจจัยดึงดูดในด้านต่าง ๆ ของประเทศไทยนั้น มีทั้งด้านที่เป็นจุดเด่น มีความสอดคล้อง และยังควรต้องพัฒนาเมื่อเทียบกับนโยบายของประเทศต่าง ๆ โดยด้านที่เป็นจุดเด่น เช่น ด้านการส่งเสริมการลงทุน ด้านที่มีมีความสอดคล้อง เช่น ด้านวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน ด้านการถือครองอสังหาริมทรัพย์ของแรงงานต่างชาติ ด้านการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ และด้านที่ยังควรต้องพัฒนา เช่น ด้านการจัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างชาติทักษะสูง ด้านการขอมีถิ่นที่อยู่ถาวร เป็นต้น

การวิเคราะห์กรณีศึกษาอุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ของประเทศไทย พบว่า ในปีที่ผ่านมาประเทศไทยมีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจดิจิทัลที่ดีขึ้น โดยวัดจากอันดับของ Digital Evolution Index ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ ๓๙ ดีขึ้นจากปี ๒๕๖๒ ที่อยู่ในอันดับที่ ๔๐ โดยเห็นได้จากการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการองค์กรทั้งในภาครัฐ และเอกชน ด้านอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ พบว่า ประเทศไทยได้กำหนดเป้าหมายการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าในอนาคต ปี ๒๕๗๓ จำนวนร้อยละ ๓๐ ของการผลิตรถยนต์ทั้งหมด โดยมีความพยายามในการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่สำคัญ เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ในอนาคต

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตของแรงงานต่างชาติทักษะสูง และการประกอบธุรกิจของประเทศไทย ภาครัฐควรเตรียมความพร้อมในการดำเนินนโยบายที่จะป้องกัน หรือควบคุมการเกิดอุบัติเหตุการก่ออาชญากรรม ก็จะเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่น ความมั่นใจในการดำรงชีวิตในประเทศไทยทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานหรือลงทุนในประเทศไทย

๒) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานทักษะสูง ภาครัฐควรพิจารณาการกำหนดหน่วยงานหลักในการจัดเก็บข้อมูล รวมถึงควรมีการบูรณาการข้อมูลร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้ง ควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการกำหนดให้แรงงานต่างชาติทักษะสูงต้องถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับแรงงานไทย

๓) การพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ทั่วถึง ภาครัฐควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่แรงงานต่างชาติทักษะสูงที่กำลังวางแผนในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างทั่วถึง เช่น การจัดทำแพลตฟอร์มออนไลน์ที่รวบรวมข้อมูลข่าวสาร ช่องทางการติดต่อสอบถามที่สามารถสืบค้นได้ง่ายและรองรับภาษาที่หลากหลาย เป็นต้น เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติทักษะสูงทั่วโลกสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น

๔) การวิจัยและพัฒนา ภาครัฐควรพัฒนากลไกและมาตรการดึงดูดให้แรงงานต่างชาติทักษะสูงเข้ามาทำงานในประเทศไทย หรือดำเนินโครงการวิจัยและนวัตกรรมร่วมกับประเทศไทยผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ รวมไปถึงพัฒนาการสื่อสารด้านภาษาที่หลากหลาย เช่น ภาษาอังกฤษ จีน เกาหลี รัสเซีย หรือภาษาอื่นๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขึ้น

๕) การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและการกำหนดนิยามแรงงานต่างชาติทักษะสูงที่ชัดเจน ภาครัฐควรมีการทบทวนประเภทมาตรฐานอาชีพและเพิ่มเติมกลุ่มอาชีพใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับปัจจุบัน รวมถึงควรพิจารณาการกำหนดนิยามของกลุ่มแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้มีความชัดเจน เพื่อปรับปรุงนิยามและข้อมูลอาชีพของประเทศไทยให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมถึงสะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

หน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษา และประกอบการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายงานฉบับสมบูรณ์ นโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาเศรษฐกิจไทย

https://bit.ly/3uMWLzU

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๗. โครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่ national economic growth and increase productivity

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : นางวรรณพร ชูอำนาจ (นักวิจัยอิสระ , อดีตข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๔ ดำเนินการเสร็จสิ้นปี ๒๕๖๔

ที่มาของงบประมาณ : งบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จากแผนงาน : พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ผลผลิต : การขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน กิจกรรมหลัก : ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน กิจกรรมรอง : ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และการเตือนภัยด้านแรงงาน

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๑๑๗,๓๐๐ บาท

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความต้องการประกอบอาชีพ และความสามารถ ทักษะฝีมือของแรงงานที่ว่างงานตกงานจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของภาคธุรกิจ และการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)

๒) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจ้างงาน ความสามารถและทักษะฝีมือแรงงานที่นายจ้าง/ผู้ประกอบการต้องการในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจไทยและเศรษฐกิจโลก และการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องจากผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)

๓) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อเร่งรัดพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill) ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Newskill) ที่เหมาะสมตรงกับความต้องการในการประกอบอาชีพและมีงานทำ ให้สามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต

สรุปผลการศึกษาวิจัย

๑. วิธีวิจัย

๑.๑ ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ การสำรวจข้อมูลด้วยแบบสำรวจความต้องการและความคิดเห็นของแรงงานที่ว่างงาน เรื่อง ความต้องการประกอบอาชีพ และความสามารถ ทักษะฝีมือของแรงงานจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของภาคธุรกิจ และสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) นายจ้าง/ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม ประเด็นความเร่งด่วนและการพัฒนาแนวทางพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

๑.๒ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ฯ เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย จัดทำแนวทางการดำเนินโครงการฯ และสำรวจข้อมูลตามระยะเวลาที่กำหนด

๑.๓ ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ และสรุปผลการศึกษาวิเคราะห์

๑.๔ ประชุมคณะอนุกรรมการจัดทำโครงการศึกษาวิเคราะห์ฯ เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการศึกษาฯ

๑.๕ สรุปผลการศึกษาและจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย

๒. ผลจากการศึกษาวิจัย

๒.๑ ผลการสำรวจและรวบรวมจากผลสำรวจโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ได้ข้อมูลนายจ้าง ๖๘ ราย และข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ข้อมูลลูกจ้าง ๑,๔๒๕ ราย

๒.๒ นายจ้างทั้ง ๖๘ ราย มีจำนวนเกินกว่าครึ่ง (๓๕ ราย) ที่ประสงค์จะขยายกิจการ สำหรับลักษณะของการพัฒนาทักษะ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการให้ลูกจ้างอบรมออนไลน์ (ทุกที่ ทุกเวลา) ๓๙ ราย (ร้อยละ ๕๗.๓๕) รองลงมาได้แก่ อบรมในห้องเรียน (Classroom) ๑๕ ราย (ร้อยละ ๒๒.๐๖) และห้องอบรมออนไลน์ (ตามเวลาที่หลักสูตรระบุ) ๙ ราย (ร้อยละ ๑๓.๒๔) ตามลำดับ

ในส่วนของความคิดเห็นของนายจ้างต่อการพัฒนาทักษะของลูกจ้าง พบว่า สถานประกอบการ ๖๘ แห่ง มีความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของลูกจ้าง และเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีดังนี้

(๑) ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของลูกจ้าง ควรมีการพัฒนา ๑) ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิตอล-Platform ๒) ทักษะพื้นฐานในสายงานการทำงาน ทักษะความรู้ ด้านความปลอดภัย ทักษะด้านความคิดและทัศนคติเชิงบวก ทักษะความรู้ขั้นพื้นฐาน ๓) ความรู้ระบบ ๕S , มาตรฐาน GMP ๔) ทักษะภาษาอังกฤษ ๕) ทักษะด้านช่าง (รวมการซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักร) ๖) ความรู้ด้านงาน Computer-IT ๗) ทักษะด้าน Soft Skill ทักษะการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการวิเคราะห์ข้อมูล/แก้ปัญหาซับซ้อน ๘) การอบรมของสถานประกอบการให้เน้นการใช้เทคโนโลยี ๙) ทักษะภาวะผู้นำ/การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ๑๐) มาตรฐานทางจริยธรรม

(๒) ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สภาวะตลาดแรงงานในปัจจุบัน ต้องการแรงงานในลักษณะที่มี ๑) ความรู้/ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิตอล ๒) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่เป็นการเพิ่มต้นทุนให้แก่ผู้ประกอบการ และสามารถช่วยลดเวลาการฝึกอบรม ๓) ความรู้เกี่ยวกับ Brand Marketing , ด้านบรรจุภัณฑ์ ๔) จิตสำนึกรักบริษัท ๕) ทักษะหลายด้าน รองรับการปรับตัวในงานด้านเอกสาร และการเรียนรู้งานใหม่ ๖) ความรู้ด้านออกแบบเทคโนโลยี ๗) ความรู้ความสามารถในการเลือกใช้ ดูแล ควบคุม หรือการซ่อมแซมซ่อมบำรุง อุปกรณ์ทางเทคโนโลยี ๘) ความสามารถในการใช้เครื่องมือสื่อสารออนไลน์ ด้านหุ่นยนต์ Mechatronic Robotic ๙) ทักษะในการจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ และเข้าใจความสัมพันธ์ของข้อมูล ๑๐) ทักษะในการจัดการปัญหาในเชิงซับซ้อน การประยุกต์/คิดวิเคราะห์ ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ๑๑) ทักษะด้านนวัตกรรมและการสร้างสรรค์ ทักษะการเรียนรู้และพัฒนา ๑๒) ทักษะในการเขียน Coding ทักษะการใช้ Software ในการทำงานแทนรูปแบบการทำงานเดิม ๑๓) ทักษะด้านช่าง ทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวัด ๑๔) ทักษะด้านภาษา ภาวะผู้นำ การบริหารเวลา ๑๕) ทักษะการบริหารจัดการบุคคล

(๓) ข้อมูลลูกจ้าง ๑,๔๒๕ คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ ๕๗.๔๐ ส่วนใหญ่มีอายุช่วง ๒๖ - ๓๕ ปี (ร้อยละ ๓๘.๕๓) รองลงมา เป็นช่วงอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี (ร้อยละ ๒๖.๔๖) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ ๓๒.๓๕) รองลงมาเป็นมัธยมปลาย/ปวช. (ร้อยละ ๒๓.๐๙) และลูกจ้างที่ได้รับสิทธิประโยชน์ประกันว่างงาน แจ้งความสนใจในการประกอบอาชีพ คือ สนใจประกอบอาชีพอิสระ ๘๐๕ คน (ร้อยละ ๕๘.๒๙) ต้องการทำงานในสถานประกอบการเป็นลูกจ้างเช่นเดิม ๕๗๖ คน (ร้อยละ ๔๑.๗๑) โดยประเภทอาชีพอิสระที่สำคัญซึ่งต้องการทำ คือ เกษตรกร (Smart Farmer) ๑๙๓ คน มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ เจ้าของร้านขายอาหาร/กาแฟ ๑๘๓ คน และขายของออนไลน์ ๑๖๕ คน

สำหรับผู้ที่ต้องการเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการเช่นเดิม มีผู้ที่ต้องการทำงานในสถานประกอบการเดิม และต้องการพัฒนาทักษะ ๓๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๔ ของผู้ที่ไม่ต้องการประกอบอาชีพอิสระ ทั้งนี้ ทักษะที่ต้องการเพิ่มเติมที่สำคัญ คือ ทักษะด้านการบริหาร/ธุรกิจ/การตลาด ร้อยละ ๑๓.๑๐ ทักษะในการพัฒนาตนเอง ร้อยละ ๑๒.๗๘ และทักษะด้านภาษา ๙.๙ ในส่วนของลักษณะของการพัฒนาทักษะ พบว่า ต้องการอบรมออนไลน์ (ทุกที่ ทุกเวลา) มากที่สุด ๗๐๕ คน (ร้อยละ ๖๒.๒๒) รองลงมา ได้แก่ ห้องอบรมออนไลน์ (ตามเวลาที่หลักสูตรระบุ) ๒๔๐ คน (ร้อยละ ๒๑.๑๘) และอบรมในห้องเรียน (Classroom) ๑๘๘ คน (ร้อยละ ๑๖.๕๙) ตามลำดับ

(๔) ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิเคราะห์ฯ

๑) ควรมีกลไกไตรภาคีระหว่างภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง ร่วมกันเป็นคณะกรรมการพัฒนาทักษะของไทย เพื่อพิจารณานโยบายการพัฒนาฝีมือ และกำหนดทิศทางการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรม

๒) การพัฒนาประเทศโดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรยึดหลักการ มั่งคั่ง มั่นคง ยั่งยืน การพัฒนาทักษะควรจะแบ่งช่วงอายุของคนที่จะเข้ารับการฝึกอบรม และฝึกทักษะเป็นช่วงอายุตั้งแต่วัยเรียน และช่วงวัยทำงาน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละช่วงวัยควรคำนึงถึงความเหมาะสมของคนในวัยต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป

๓) การสร้างนโยบายส่งเสริมการจ้างงานในภาวะวิกฤติเป็นเรื่องเร่งด่วน ซึ่งกระทรวงแรงงานควรจะพิจารณาดำเนินการทั้งในด้านการคุ้มครอง การส่งเสริมการจ้างงาน การพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือ และการประกันสังคม

๔) จากสถานการณ์การระบาดของโควิด-๑๙ การยกระดับหรือการพัฒนาทักษะในด้านการสอนพัฒนานักเรียนระดับผู้ช่วยพยาบาล หรือผู้ที่เป็นพยาบาลหรือบุคลากรทางการแพทย์กระทรวงแรงงานอาจร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงอุตสาหกรรมดำเนินการเป็นการเร่งด่วน

๕) ควรจะมีการศึกษาวิจัยทิศทางการจ้างงานของประเทศไทยในอุตสาหกรรม S CURVE และ NEW S CURVE เพื่อทราบทิศทางการพัฒนาทางธุรกิจของกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยในอนาคต

๖) ควรจะส่งเสริมการเรียนรู้ RESKILL , UPSKILL หรือ NEW SKILL ให้แก่นายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะใหม่ หรือทักษะในโลกดิจิทัลตามวิถีชีวิตใหม่ (NEW NORMAL SKILL)

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๙ ได้นำผลจากการศึกษาวิจัย จัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย ดังนี้

๑. การปรับหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาทักษะ ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
๒. การเพิ่มกลไกไตรภาคี ในการพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานภาคอุตสาหกรรม
๓. การขยายโอกาส-ส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนา/ยกระดับทักษะ (Reskill/Upskill) โดยช่องทางออนไลน์
๔. การจัดตั้ง “สถาบันพัฒนา/ยกระดับทักษะอาชีพฝีมือแรงงานเกษตร”
๕. การพัฒนาเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่

กรมการจัดหางาน

การศึกษาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานด้านการท่องเที่ยวจากผลกระทบของ COVID-๑๙

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็นการท่องเที่ยว

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : กลุ่มงานวิเคราะห์และวิจัย กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๔

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

เพื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงการจ้างงานในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวก่อนและระหว่างการระบาดของโรคติดเชื้อโคโรน่าไวรัสสายพันธุ์ใหม่ ๒๐๑๙ และวิเคราะห์อุปทานด้านการท่องเที่ยวในระบบการศึกษาไทย

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิเคราะห์ พบว่า เพศชายได้รับผลกระทบมากกว่าเพศหญิงในมิติของการจ้างงาน ส่วนเพศหญิงได้รับผลกระทบในมิติของชั่วโมงการทำงานที่ลดลงและต้องเป็นผู้เสมือนว่างงานมากกว่าเพศชาย โดยวัยแรงงานตอนต้น (อายุ ๑๕ - ๒๔ ปี) ได้รับผลกระทบมากกว่ากลุ่มอายุอื่นในมิติของการจ้างงาน ส่วนวัยแรงงานอายุ ๒๕ – ๓๔ ปี ได้รับผลกระทบจากจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ลดลงและต้องเป็นผู้เสมือนว่างงานเพิ่มมากขึ้นกว่ากลุ่มอายุอื่น ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่าได้รับผลกระทบ ในมิติการจ้างงานที่ลดลงมากที่สุด ส่วนระดับปริญญาตรีได้รับผลกระทบจากชั่วโมงการทำงานที่ลดลง และต้องเป็นผู้เสมือนว่างงานมากที่สุด ผลกระทบในมิติอาชีพ พบว่า อาชีพเสมียน เจ้าหน้าที่ได้รับผลกระทบจากการจ้างงานที่ลดลงและถูกลดชั่วโมงการทำงานมากกว่าอาชีพอื่น ส่วนอาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาดต้องเป็นผู้เสมือนว่างงานมากกว่าอาชีพอื่น อุตสาหกรรมภัตตาคารและร้านอาหารลดการจ้างงานมากกว่าอุตสาหกรรมอื่น ส่วนอุตสาหกรรมตัวแทนบริษัทนำเที่ยวลดชั่วโมงการทำงานของแรงงานมากกว่าอุตสาหกรรมอื่น ผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรม รีสอร์ท เกสต์เฮาส์ ต้องเป็นผู้เสมือนว่างงานมากกว่าผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมอื่น ผู้ที่ทำงานในพื้นที่เมืองหลักด้านการท่องเที่ยวได้รับผลกระทบมากกว่าผู้ที่ทำงานในพื้นที่เมืองรองของการท่องเที่ยว ทั้งในมิติของการจ้างงานที่ลดลง ถูกลดชั่วโมงการทำงานและต้องเป็นผู้เสมือนว่างงานมากกว่า สำหรับผลการวิเคราะห์อุปทานแรงงานด้านการท่องเที่ยวพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาในปี ๒๕๖๓ ด้านการท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี และสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาการท่องเที่ยวมากที่สุด ส่วนผู้กำลังศึกษาในปี ๒๕๖๓ ส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี โดยกำลังศึกษาในสาขาวิชาการท่องเที่ยวมากที่สุด

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิเคราะห์เป็นแนวทางในการกำหนดแนวทางหรือมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับแรงงานด้านการท่องเที่ยวที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิเคราะห์เป็นแนวทางในการสร้างความตระหนักในการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานด้านการท่องเที่ยวโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานเปราะบางที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้น้อย

๓. หน่วยงานด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรสามารถนำผลการวิเคราะห์เป็นแนวทางในผลิตและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

****

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการกำหนดสาขาที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรม

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : คณะผู้วิจัย ประกอบด้วย นางสุทัศนี สืบวงศ์แพทย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน นายณัฐพล นันทาวิวัฒน์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ และนายศิรยศ มหาขันธ์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ สังกัดกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ๒๕๖๓

ที่มาของงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการวิจัยโดยบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ไม่มี

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาพัฒนาการและโครงสร้างทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานของไทย ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน รวมถึงกรณีศึกษาของประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ

๒. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงปัญหาและข้อจำกัดของภารกิจที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ

๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรมและสอดคล้องกับโครงสร้างเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การวิจัยแนวทางการกำหนดสาขาที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องมาตรฐาน อุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพัฒนาการและโครงสร้างทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานของไทย ปัญหา และอุปสรรคของการพัฒนาประเทศ กรณีศึกษาของประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจจนมีสถานะเป็นประเทศรายได้สูง รวมถึงภารกิจและปัญหาของการพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบันเพื่อนำมาสู่ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการกำหนดแนวทางการดำเนินการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับ มาตรฐานอุตสาหกรรม และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

๑) ประเทศไทยมี GDP ณ ปี ๒๕๖๒ อยู่ที่ ๑๖.๙ ล้านล้านบาท มีสัดส่วนภาคบริการร้อยละ ๖๑ ภาคอุตสาหกรรมร้อยละ ๓๑ และภาคเกษตรร้อยละ ๘ โดยอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูงที่สุดมี ๖ อุตสาหกรรม ประกอบด้วย (๑) การผลิต (๒) การขายส่ง การขายปลีก และซ่อมยานยนต์ (๓) เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง ๔) กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย ๕) การขนส่งสถานที่เก็บสินค้า และ ๖) ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ซึ่งสร้าง GDP รวมกันได้เกือบร้อยละ ๗๐

๒) ประเทศไทยมีระดับรายได้ประชาชาติต่อคน ๖,๐๗๑ เหรียญสหรัฐ อยู่ในสถานะประเทศรายได้ปานกลางระดับสูง และติดกับดักรายได้ปานกลางมาแล้ว ๔๔ ปี โดยธนาคารโลกระบุว่า สาเหตุของการติดกับดักรายได้ปานกลางเป็นเวลานาน เนื่องจากขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูง

๓) ประเทศรายได้สูงทุกประเทศมีสัดส่วน GDP ภาคบริการเกินกว่าร้อยละ ๗๐ ขณะที่สัดส่วนดังกล่าวของประเทศไทยอยู่ที่ร้อยละ ๖๑ ดังนั้น การจะเป็นประเทศรายได้สูงจำเป็นต้องผลักดันภาคบริการให้มีสัดส่วนสูงขึ้นและควรส่งเสริมการพัฒนาภาคเกษตร เนื่องจากมีแรงงานจำนวนมากและสามารถสนับสนุนการสร้างมูลค่าในภาคบริการได้

๔) การพัฒนาฝีมือแรงงานควรคำนึงถึงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและเป้าหมายของประเทศ รวมถึงการพัฒนาคนให้ตรงกับความโดดเด่นในระดับพื้นที่ คณะผู้วิจัยจึงได้จัดกลุ่ม Cluster ตาม GPP แบ่งออกได้เป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ ๑ ภาคเกษตรมีมูลค่าสูงสุด ๒ จังหวัด กลุ่มที่ ๒ ภาคอุตสาหกรรมมีมูลค่าสูงสุด ๑๒ จังหวัด กลุ่มที่ ๓ ภาคบริการมีมูลค่าสูงสุดและตามด้วยภาคเกษตร ๔๗ จังหวัด และกลุ่มที่ ๔ ภาคบริการมีมูลค่าสูงสุด และตามด้วยภาคอุตสาหกรรม ๑๖ จังหวัด

๕) การกำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามประกาศกระทรวงแรงงาน เมื่อปี ๒๕๕๘ ไม่เป็นไปตามมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรม จึงควรได้รับการทบทวนใหม่เพื่อให้นโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความชัดเจน มีมาตรฐาน และเชื่อมโยงกับข้อมูลด้านเศรษฐกิจและตลาดแรงงานได้

๖) การจัดกลุ่มหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานและยกระดับฝีมือในปัจจุบันที่แบ่งออกเป็น ๑๒ กลุ่ม ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรม ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกลุ่มใหม่ตามมาตรฐานอุตสาหกรรมพบว่ามีหลักสูตรในอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูงสุดของประเทศและควรได้รับการส่งเสริม ๕๔๒ หลักสูตร จาก ๙๙๓ หลักสูตร โดยส่วนใหญ่อยู่ในภาคอุตสาหกรรม แต่หลักสูตรในภาคเกษตรและภาคบริการมีจำนวนจำกัด จึงควรเพิ่มหลักสูตรสำหรับภาคเศรษฐกิจทั้ง ๒ ภาคเพื่อสนับสนุนการเป็นประเทศรายได้สูง

๗) การส่งเสริมสถานประกอบกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานยังใช้สาขาอาชีพที่จะส่งเสริม ๗ สาขา ซึ่งไม่สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรม จึงควรได้รับการทบทวนใหม่ เนื่องจากสถานประกอบกิจการดำเนินงานบนพื้นฐานกิจกรรมทางเศรษฐกิจตามมาตรฐานอุตสาหกรรม นอกจากนี้ ควรพิจารณาเพิ่มชั่วโมง การฝึกอบรมให้สูงขึ้น เนื่องจากแรงงานเกือบทั้งหมดฝึกอบรมเพียง ๖ ชั่วโมงต่อคนต่อปีและมีการใช้จ่ายเงิน ฝึกอบรมต่ำเพียง ๓๕๓ บาทต่อคน ซึ่งไม่สามารถยกระดับฝีมือแรงงานได้จริง

๘) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีการจัดกลุ่มตามสาขาอาชีพที่จะส่งเสริม ๗ สาขา และกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นที่ไม่สอดคล้องทั้งมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรม จึงควรได้รับการทบทวนใหม่ นอกจากนี้ ผลการดำเนินงานในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมายังแสดงให้เห็นว่า สาขาทดสอบมาตรฐานที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เนื่องจากมีผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพียง ๙๙ สาขา จาก ๒๔๑ สาขา

๙) การแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติควรได้รับการให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นกลไกการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการยอมรับระดับสากลในการพัฒนาทักษะและการเพิ่มโอกาสการประกอบอาชีพของเยาวชนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน จึงควรมีการกำหนดหลักสูตรตามมาตรฐานการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของเยาวชน

๑๐) รูปแบบการรายงานผลสถิติการพัฒนาฝีมือแรงงานยังเป็นไปตามสาขาอาชีพที่จะส่งเสริม ๗ สาขา จึงควรมีการกำหนดรูปแบบการรายงานผลใหม่ อีกทั้งยังพบข้อบกพร่องที่เกิดจากความคลาดเคลื่อนของการบันทึกข้อมูล

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบผลงานวิจัยแนวทางการกำหนดสาขาที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องมาตรฐานอุตสาหกรรม และมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผลงานวิจัย

รายงานฉบับสมบูรณ์ แนวทางการกำหนดสาขาที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑. นโยบายระดับชาติและแผนปฏิบัติการด้านการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ :

- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธสาสตร์ชาติ ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธสาสตร์ชาติประเด็นความมั่นคง
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธสาสตร์ชาติประเด็นการต่างประเทศ

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีที่ดำเนินการ : ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ที่มาของงบประมาณ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๑,๑๓๔,๐๐๐ บาท

วัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำนโยบายและแผนระดับชาติด้านการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ ๑๘๒ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติรวมถึงแผนแม่บทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สรุปผลการศึกษาวิจัย

นโยบายนโยบายระดับชาติและแผนปฏิบัติการด้านการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ โดยเป็นการศึกษาจากการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานดำเนินการที่เกี่ยวข้อง นำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ รายละเอียดต่างๆ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ขับเคลื่อนการดำเนินการด้านการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

รายงานฉบับสมบูรณ์ นโยบายระดับชาติและแผนปฏิบัติการด้านการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕

๒. รายงานการสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และสำรวจความต้องการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : -
ผู้วิจัยและหน่วยงาน : บริษัท เอ็น บี เอส รีเสิร์ช แอนด์ คอนซัลติ้ง จำกัด
ปีที่ดำเนินการ : ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ที่มาของงบประมาณ : เงินนอกงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ บัญชีกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน
งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๓๐๐,๐๐๐ บาท (สามแสนบาทถ้วน)

วัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และการสำรวจความต้องการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำผลการสำรวจความพึงพอใจฯ มาปรับปรุงการให้บริการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน และนำผลการสำรวจความต้องการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานฯ มาประกอบการวางแผนการให้บริการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ส่วนที่ ๑ สำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กลุ่มตัวอย่างในการสำรวจฯ ประกอบด้วย ผู้จัดการสหกรณ์ ประธานสหกรณ์หรือผู้แทน และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ จำนวนสหกรณ์ละ ๑ ราย จากสหกรณ์ออมทรัพย์ และ/ หรือสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๒๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ของสหกรณ์ฯ ที่ใช้บริการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ผลการสำรวจในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการให้บริการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๓) หรือคิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๐ จาก ๕ ด้านที่ประเมิน นอกจากนี้ยังพบว่าทุกด้านได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (๑) ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ (๒) ด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์เงินกู้ (๓) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (๔) ด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และ (๕) ด้านกระบวนการหรือขั้นตอนการให้บริการ

ทั้งนี้ ผู้ใช้บริการฯ ได้แสดงความเห็นว่าต้องการให้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานปรับปรุงแก้ไขการให้บริการที่สำคัญดังนี้

(๑) ต้องการให้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานปรับปรุงแก้ไขอัตราดอกเบี้ย มากที่สุด (ร้อยละ ๓๔.๔๘) โดยต้องการให้กำหนดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ตั้งแต่ร้อยละ ๒ และไม่เกินร้อยละ ๒.๗๕ ต่อปี หรือกำหนดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๑ จากการกำหนดอัตราดอกเบี้ยของคณะกรรมการนโยบายการเงิน (กนง.)

(๒) ต้องการให้ปรับปรุง วงเงินให้กู้ และระยะเวลาการผ่อนชำระ (ร้อยละ ๓๑.๐๓ เท่ากัน) โดยเพิ่มวงเงินกู้ตามขนาดของสหกรณ์ และขยายระยะเวลาการผ่อนชำระ

(๓) ต้องการให้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน และให้บริการกู้ยืมเงินในรูปแบบออนไลน์ (ร้อยละ ๒๗.๕๙ เท่ากัน) โดยช่องทางการชำระคืนเงินกู้ ควรเพิ่มช่องทางการชำระ โดยไม่จำกัดเฉพาะเพียงธนาคารใดธนาคารหนึ่ง หรือเพิ่มช่องทางในรูปแบบพร้อมเพย์ และช่องทางการชำระด้วยการหักเงินเดือนของผู้กู้

ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจความต้องการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผลการสำรวจความต้องการเงินกู้ของสหกรณ์ฯ พบว่าในกรณีที่สหกรณ์ฯ มีทุนหมุนเวียนไม่เพียงพอต่อการให้บริการสมาชิก ส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๖๖.๑๒) จะระดมเงินทุนด้วยวิธีระดมเงินฝากจากสมาชิกของสหกรณ์รองลงมา กู้จากกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน (ร้อยละ ๒๘.๙๓) และกู้จากสหกรณ์ออมทรัพย์/เครดิตยูเนี่ยน/ชุมนุมสหกรณ์ (ร้อยละ ๒๓.๙๗)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) สหกรณ์ฯ มีความต้องการจะกู้เงินจากกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานจำนวน ๒๑ สหกรณ์ หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๖ ของจำนวนสหกรณ์ทั้งหมดที่สำรวจ โดยจำนวนเงินที่จะกู้เฉลี่ย เท่ากับ ๑๓.๗๔๗ ล้านบาทต่อสหกรณ์ฯ หรือคิดเป็นจำนวนเงินที่ต้องการกู้ ๒๘๘,๖๘๗ ล้านบาท โดยต้องการกู้เงินในช่วงระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๕

โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการเงินกู้จากกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน พบว่า สามอันดับแรกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ๑) อัตราดอกเบี้ย ๒) วงเงินกู้ และ ๓) ระยะเวลาการผ่อนชำระ (ร้อยละ ๘๑.๓๓, ๔๔.๐๐ และ ๔๒.๖๗ ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด เรียงลำดับสามอันดับสุดท้าย จากน้อยที่สุด คือ ๑) สถานที่ยื่นคำขอกู้ ๒) ระยะเวลาการพิจารณาเงินกู้ และ ๓) การให้บริการจากเจ้าหน้าที่ (ร้อยละ ๘.๐๐, ๑๖.๐๐ และ ๑๗.๓๓ ตามลำดับ)

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

๑) ควรศึกษาทบทวนเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ในด้านหลักเกณฑ์การพิจารณาเงินกู้ เงื่อนไขการให้กู้ (วงเงินกู้ ระยะเวลาผ่อนชำระ อัตราดอกเบี้ย เบี้ยปรับกรณีผ่อนชำระล่าช้า หลักประกัน เป็นต้น) เอกสารประกอบการพิจารณาเงินกู้ กระบวนการนำส่งเอกสาร กระบวนการพิจารณาเงินกู้ กระบวนการแจ้งผล การอนุมัติ กระบวนการจัดทำนิติกรรมสัญญา ช่องทางการผ่อนชำระ เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการบริหารความเสี่ยง สะดวกรวดเร็ว ไม่เป็นภาระต่อสหกรณ์ที่ขอกู้ โดยการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน เช่น การส่งเอกสารทางออนไลน์ และส่งเอกสารตัวจริงเมื่อได้รับการอนุมัติเงินกู้แล้ว

๒) ควรปรับปรุงด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ให้เป็นปัจจุบัน ผ่านสื่อที่มีความหลากหลายอย่างต่อเนื่อง ทั้งสื่อทางอินเตอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ Line Facebook เป็นต้น และสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ เป็นต้น นอกจากนี้ ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลควรมีความชัดเจน ในรูปแบบที่น่าสนใจ

๓) ในสถานการณ์ที่เกิดการระบาดของโรคโควิด-๑๙ กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานควรประสานงานกับสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนในการจัดทำโครงการเงินกู้เพื่อช่วยเหลือแรงงานที่ได้รับผลกระทบ จากการระบาดของโรคโควิด-๑๙ เช่น โครงการเงินกู้สู้ภัยโควิด อัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๑ - ๑.๕ เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการถูกลดค่าจ้าง หรือต้องพักงานชั่วคราว เพื่อให้สามารถประคองให้ผ่านพ้นช่วงวิกฤตนี้

๔) ควรติดต่อประสานงานกับสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนที่ต้องการกู้เงินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อสอบถามความต้องการและชี้แจงรายละเอียดเงื่อนไขการกู้ให้ชัดเจน เพื่อจูงใจให้มาใช้บริการ

๕) ควรจัดกิจกรรมอบรมและหรือแนะนำแนวทางการปรับตัวใช้ชีวิตในสถานการณ์โควิดโดยการไลฟ์สด ด้วยวิทยากรซึ่งเป็นที่รู้จักของผู้ใช้แรงงาน เพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานและสร้างการรับรู้การให้บริการของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้สหกรณ์ที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ให้ความสนใจในการกู้เงินจากกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลที่ได้รับจากการสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และผลสำรวจความต้องการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานฯ มาจัดทำแผนพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการให้บริการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนจัดทำแผนการให้บริการให้มีความเหมาะสมและตรงต่อความต้องการของผู้ใช้บริการให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป ทั้งนี้ รายงานฉบับสมบูรณ์ได้จัดเก็บไว้ที่ห้องสมุดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในลักษณะเล่มเอกสารดังภาพ

๓. โครงการจัดทำแผนพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : -

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : ๑. ผศ.ดร. ศักดิ์สิทธิ์ บุศยพลากร
๒. ผศ.ดร. นนทร์ วรพาณิชช์
๓. นางสาวกัณฑ์ศิษฎ์ฏา กิจวรรณ
ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ประยุกต์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปีที่ดำเนินการ : ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่มาของงบประมาณ : เงินนอกงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ บัญชีกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน
งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๕๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าแสนบาทถ้วน)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้งรวมถึงพันธกิจของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

๒. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลระยะยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

๓. เพื่อจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีความสอดคล้องของแผนฯ ต่อแผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

สรุปผลการศึกษาวิจัย

โครงการจัดทำแผนพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ดำเนินการโดยรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ผ่านการสัมภาษณ์ความคิดเห็นตัวอย่างกลุ่มบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน และข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวกับกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ผลการดำเนินงานในอดีต ปัญหาเชิงกลยุทธ์และศักยภาพของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เพื่อทำการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน โดยใช้เครื่องมือ POWER SWOT Analysis และจัดทำเป็นกลยุทธ์ทางเลือกโดยใช้ TOWS Matrix

จากการสำรวจความต้องการและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้ใช้แรงงานที่เคยใช้บริการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน พบว่า ได้ค่าเฉลี่ยในระดับเกณฑ์มากที่สุด คือ กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานมีบทบาทในการช่วยเหลือโดยเป็นแหล่งเงินกู้ที่มีอัตราดอกเบี้ยที่เหมาะสม และได้ค่าเฉลี่ยในระดับเกณฑ์มากใน ๔ ด้าน ดังนี้ ๑) สามารถช่วยเหลือให้ผู้ใช้แรงงานปลดเปลื้องหนี้นอกระบบได้ ทำให้ผู้ใช้แรงงานมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ๒) กองทุนมีการบริการที่สะดวกรวดเร็ว ๓) มีการบริการเงินกู้แก่สหกรณ์ออมทรัพย์ได้อย่างทั่วถึง และ ๔) มีขั้นตอนและต้องใช้เอกสารเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ซึ่งจำแนกออกเป็น ๓ กลุ่ม สรุปผล ดังนี้

<u>กลุ่มที่ ๑</u> ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานพอสมควรและสามารถเข้าถึงข้อมูลเพิ่มเติมผ่านการค้นหาจากอินเทอร์เน็ต และการติดต่อประสานกับเจ้าหน้าที่กองทุนเพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับกองทุน รวมไปถึงระเบียบและการดำเนินการต่าง ๆ โดยเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดสัมมนา อบรม เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการทำงานมากยิ่งขึ้น และเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน รวมถึงควรมีการพัฒนาสื่อในรูปแบบทางอินเทอร์เน็ต

กลุ่มที่ ๒ เจ้าหน้าที่กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน พบว่า กองทุนไม่สามารถให้บริการเงินกู้ได้ตามเป้าหมายอันเนื่องมาจากการเข้ามากำกับดูแลของรัฐบาลอย่างเข้มงวดในการบริหารจัดการสหกรณ์ สภาพเศรษฐกิจ สถานการณ์การเลิกจ้าง ความผันผวนของสถานการณ์ทางการเมือง และการระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้สหกรณ์มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงรวมทั้งต้องวางแผนการดำเนินงาน ส่งผลให้ลดหรืองดกู้เงินจากแหล่งเงินภายนอก ประกอบกับสหกรณ์ออมทรัพย์ส่วนใหญ่มีเงินทุนในการบริหารงานเพียงพอ

กลุ่มที่ ๓ คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เห็นว่าสถานการณ์วิกฤตการณ์โควิด-๑๙ ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์การเลิกจ้างแรงงาน ทำให้สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจต้องมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ส่งผลให้สหกรณ์มีความสนใจในการใช้บริการเงินกู้ลดหรืองดกู้เงินจากแหล่งเงินทุนภายนอก คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ยังเห็นควรว่ากองทุนฯ ควรมี Coaching Team หรือควรมีการจัดตั้งคลินิกเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานเป็นรายบุคคล

จากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ข้อมูลทุติยภูมิ การสำรวจความคิดเห็น การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกของกองทุนฯ ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ซึ่งระบุในแผนปฏิบัติการระยะยาวกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. การใช้เครื่องมือการตลาด สวัสดิการแรงงานเพื่อความมั่นคง และคุณภาพชีวิต

๒. การสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงิน และความสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

๓. การให้บริการแบบดิจิทัลที่ประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส และตรวจสอบได้

๔. การสรรหาและพัฒนาบุคลากรสร้างสรรค์ ใส่ใจการบริการ มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากล

๕. การพัฒนาระบบสารสนเทศ การจัดการความรู้และนวัตกรรม

๖. การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

๗. การพัฒนาห่วงโซ่คุณค่า และการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม

๘. เพิ่มความเข้มงวดในการติดตาม ปรับปรุงระบบป้องกันความเสี่ยง และพัฒนามาตรฐานการบริการ

๙. การเสริมรากฐานให้เข้มแข็ง สร้างคลัสเตอร์การพัฒนาผ่านเครือข่ายที่เกื้อกูลกัน

๑๐. การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และปรับปรุงระบบการดำเนินงานที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว

แผนปฏิบัติการระยะยาวกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ และการพัฒนาห่วงโซ่คุณค่า ประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์ คือ ๑) การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๒) การพัฒนาห่วงโซ่คุณค่าภายใต้การเติบโตอย่างมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ ๓) คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของแรงงานและผู้กู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารการเงิน ระบบบัญชี และการจัดการความเสี่ยง ประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์ คือ ๑) การตลาด สวัสดิการแรงงานเพื่อความมั่นคง และคุณภาพชีวิต ๒) การบริหารสินเชื่อแบบมุ่งเป้า และการบริหารวงเงินกู้ที่มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายนอก และ ๓) การควบคุมต้นทุนการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มสมรรถนะและการพัฒนามาตรฐานการให้บริการของกองทุนฯ ประกอบด้วย ๔ เป้าประสงค์ คือ ๑) สร้างนวัตกรรมทางการเงินเพื่อตอบสนองความต้องการลูกค้าภายใต้สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลง ๒) ปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อพัฒนากระบวนการการดำเนินงานด้านการให้สินเชื่อ ๓) ประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างความเข้าใจและเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการ และ ๔) ปรับโครงสร้างและระบบการดำเนินงานภายในให้เป็นแบบการกระจายอำนาจ มีความเข้มงวดกับการติดตามการดำเนินงานในพื้นที่ให้สอดรับกับระบบการบริหารและการป้องกันความเสี่ยง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงินผ่านวินัยทางการเงินและการออม ประกอบด้วย ๑ เป้าประสงค์ คือ ๑) รณรงค์การจัดตั้งองค์กรทางการเงิน / สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการที่มีความพร้อมผ่านภาคีเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย โปร่งใส และมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์ คือ ๑) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒) พัฒนาการเรียนรู้เพื่อยกระดับสมรรถนะเจ้าหน้าที่และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่เป้าหมาย และ ๓) ยกระดับการบริการและพัฒนาคุณภาพงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

แผนปฏิบัติการระยะยาวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนปฏิบัติการระยะยาวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ และการวางแผนปฏิบัติการประจำปีด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้เหมาะสมกับโครงสร้างและภารกิจของกองทุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบการวัด การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ มีความยืดหยุ่นสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ภายใต้ระบบสารสนเทศที่ใช้รองรับการพัฒนา มีระบบการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ภายใต้กำหนดแนวปฏิบัติ (Code of Conducts) ที่กำหนดไว้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Product Innovation and Process Innovation) และมีความสมดุลในคุณภาพชีวิตการทำงาน

แผนปฏิบัติการดิจิทัลระยะยาวกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการดิจิทัลกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีเป้าประสงค์ ๓ เป้าประสงค์ คือ ๑) ระบบสารสนเทศและดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ๒) บุคลากรกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานมีศักยภาพและมีความเชี่ยวชาญ เพื่อการบริหารจัดการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ๓) กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงการให้บริการของกองทุนฯ ผ่านระบบสารสนเทศและดิจิทัลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โดยมียุทธศาสตร์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ยุทธศาสตร์ ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร และสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในและภายนอกกองทุนอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพของบุคลากรผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ทั้งนี้ ได้มีการถ่ายทอดแผนระยะยาวทั้ง ๓ ด้าน มาเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๐ โครงการ แผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๐ โครงการ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๖ โครงการ รวมทั้งสิ้น ๒๖ โครงการ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

การจัดทำแผนพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานในครั้งนี้สามารถนำมาใช้ขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานให้เป็นไปตามเกณฑ์การวัดการดำเนินงาน ตลอดจนสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานให้บรรลุตามเกณฑ์วัดการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนฯ นอกจากนี้การจัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แผนปฏิบัติการดิจิทัลระยะยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ รวมถึงแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีองค์ประกอบสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน และมีความสอดคล้องกับกรอบของแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำแผนพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

สำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม

๑. รูปแบบแนวทางการจัดบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตรที่เหมาะสมสำหรับผู้ประกันตน

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : ดร.วิโรจน์ ณ ระนอง และคณะ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ)

ปีที่ดำเนินการ : ๒๕๖๓ (๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

ที่มาของงบประมาณ : เงินกองทุนเพื่อบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม ปี ๒๕๖๒

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๑,๙๙๖,๔๖๒ บาท

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อประเมินรูปแบบการจัดสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรของสำนักงานประกันสังคมโดยครอบคลุมถึงการจัดบริการฝากครรภ์และกรณีคลอดบุตร

๒. เพื่อศึกษารูปแบบแนวทางการจัดระบบบริการและกลไกการจ่ายค่าบริการทางการแพทย์กรณีฝากครรภ์และกรณีคลอดบุตร ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านคุณภาพชีวิตและเสถียรภาพของกองทุนประกันสังคม

๓. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดรูปแบบการจ่ายค่าบริการทางการแพทย์กรณีฝากครรภ์และกรณีคลอดบุตรแก่สถานพยาบาล

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานเชิงพรรณนาทำการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ได้แก่ การทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ สำรวจเก็บข้อมูลภาคสนาม กลุ่มตัวอย่าง สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการจัดรูปแบบสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรและจัดประชุมเพื่อนำเสนอผลงานวิจัย พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากการสนทนากลุ่มกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งหมด ๔ ภูมิภาค มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น ๓๒๙ คน ประกอบด้วยผู้ประกันตนและนายจ้างรวม ๑๘๘ คน ผู้แทนจากสถานพยาบาลรวม ๑๑๒ คน ผู้แทนจากสำนักงานประกันสังคมรวม ๒๙ คน

๑) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ เพื่อประเมินรูปแบบการจัดสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรของสำนักงานประกันสังคมโดยครอบคลุมถึงการจัดบริการฝากครรภ์และกรณีคลอดบุตร คือ การจ่ายสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรให้แก่ผู้ประกันตนโดยตรงแบบเหมาจ่าย มีจุดเด่นคือ ช่วยให้ผู้ประกันตนมีความสะดวกในการเลือกสถานพยาบาลที่จะเข้ารับบริการได้อย่างเสรี ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากกับผู้ประกันตน ส่วนมากเป็นแรงงานในภาคเอกชนที่อาจจะไม่สะดวกเข้ารับบริการที่สถานพยาบาลของรัฐ รวมถึงมีผู้ประกันตนจำนวนมากที่เป็นแรงงานที่ทำงานต่างถิ่น และมีพฤติกรรมย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อใกล้คลอดบุตร แต่ระบบการจ่ายสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตนโดยตรงแบบเหมาจ่าย อาจจะมีจุดที่ต้องพิจารณาคือ ความครอบคลุมด้านค่าใช้จ่ายกรณีที่ผู้ประกันตนต้องรับการรักษาพยาบาลที่มีค่าใช้จ่ายสูง เช่น การคลอดด้วยวิธีผ่าตัดคลอด รวมถึงรายละเอียดการเบิกจ่ายอื่นๆ ที่อาจจะเกิดความไม่สะดวกแก่ผู้ประกันตน

วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรของระบบประกันสังคมเมื่อเทียบกับสิทธิอื่นจากขอบเขตความคุ้มครองและรายละเอียดสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรที่แต่ละกองทุนจัดให้แก่ผู้ที่อยู่ในความคุ้มครอง โดยใช้แนวทางในการศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์เทียบ (Benchmark) สรุปได้ ๕ ประเด็นดังนี้

๑) สิทธิระบบประกันสังคมให้อิสระในการเลือกสถานพยาบาลมากที่สุดเมื่อเทียบกับสิทธิอื่น

๒) ผู้มีสิทธิระบบประกันสังคมอาจมีเงินเหลือเก็บหลังจากคลอดบุตร

๓) เงื่อนไขการเกิดสิทธิคลอดบุตรของระบบประกันสังคมยุ่งยากกว่าสิทธิอื่น

๔) สิทธิระบบประกันสังคมเป็นเพียงสิทธิเดียวที่ต้องสำรองการจ่ายค่าฝากครรภ์และค่าคลอดบุตรไปก่อนและต้องการหลักฐานในการเบิกค่อนข้างมาก ในขณะที่สิทธิอื่นใช้เพียงบัตรประจำตัวประชาชน

๕) ในบางกรณีหากเกิดโรคหรือภาวะแทรกซ้อนระหว่างตั้งครรภ์หรือคลอดบุตรผู้ใช้สิทธิประกันสังคมอาจต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเอง

๒) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ เพื่อศึกษารูปแบบแนวทางการจัดระบบบริการและกลไกการจ่ายค่าบริการทางการแพทย์กรณีฝากครรภ์และกรณีคลอดบุตร ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านคุณภาพชีวิต และเสถียรภาพของกองทุนประกันสังคม กรณีศึกษาระบบประกันสังคมของประเทศไทย คือ การประกันสังคม (Social Security) เป็นหนึ่งในกลไกความคุ้มครองทางสังคม (Social protection) ที่ผู้ประกันตน ในฐานะผู้รับผลประโยชน์มีส่วนร่วมโดยตรงในการอุดหนุน (Contributory) ในกองทุนที่เป็นหลักประกันคุ้มครองตนโดยในปัจจุบันระบบประกันสังคมของไทยได้ให้ความคุ้มครอง ๗ กรณี คือ กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน จากการทบทวนกลไกความคุ้มครองทางสังคมในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับสตรีมีครรภ์จะพบว่าไทยมีการใช้ระบบผสม (Mixed Model) คือมีหลายกลไกความคุ้มครองสำหรับคนแต่ละกลุ่มโดยจะมีระบบความคุ้มครองทางสุขภาพ ๓ ระบบหลัก คือ ระบบประกันสังคม ระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้า และระบบสวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการ ผู้ประกันตนกองทุนประกันสังคมจะได้ความคุ้มครองกรณีคลอดบุตรผ่านระบบประกันสังคมเป็นหลัก

กรณีศึกษาระบบประกันสังคมของต่างประเทศ คือสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรของต่างประเทศที่ศึกษาในภาพรวมของประเทศในกลุ่มอาเซียน ซึ่งมีลักษณะวัฒนธรรมและมีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างกัน ข้อมูลที่เปรียบเทียบระหว่างประเทศอาเซียน คือผู้รับผิดชอบการจ่ายเงินสงเคราะห์ เพื่อการคลอดบุตร ระยะเวลาหยุดงานที่ได้รับเงินสงเคราะห์และอัตราเงินสงเคราะห์ที่ได้รับ ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร การศึกษาครั้งนี้จึงนำเสนอรายละเอียดของประเทศกลุ่มตัวอย่าง ที่มีความโดดเด่นในการจัดสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประเทศที่มีลักษณะของสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งสามารถเป็นตัวอย่างของการเตรียมความพร้อมสำหรับประเทศไทย ประเทศกลุ่มตัวอย่าง ๔ ประเทศ ได้แก่ เวียดนาม เกาหลีใต้ จีน และเยอรมัน ข้อมูลที่นำเสนอประกอบด้วย การจ่ายเงินสมทบสิทธิประโยชน์คลอดบุตรของมารดา บิดา และมารดาอุ้มบุญ การรักษาพยาบาลกรณีคลอดบุตร และเงินสงเคราะห์บุตร เนื่องจากมีลักษณะที่คล้ายกับประเทศไทยและมีรูปแบบการจัดสวัสดิการกรณีคลอดบุตร ที่น่าสนใจ ลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งคือการเป็นสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งมีประชากรเกิดใหม่น้อยลงส่งผลให้จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงอย่างชัดเจน

ช่องว่างของสิทธิปัจจุบันและเกณฑ์มาตรฐานที่มี (Benchmarking) คือ C183 และ R191 กล่าวถึงการคุ้มครองกรณีตั้งครรภ์และคลอดบุตร (maternity protection) ในประเด็นการหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตร สิทธิประโยชน์และเงินสงเคราะห์การหยุดงาน การคลอดบุตรการคุ้มครองสุขภาพในที่ทำงานการคุ้มครองการจ้างงานและการไม่เลือกปฏิบัติ การให้นมบุตรซึ่งการคุ้มครองกรณีตั้งครรภ์และคลอดบุตร ควรครอบคลุมแรงงานทั้งในและนอกระบบ สิทธิประโยชน์การดูแลบุตรต้องครอบคลุมทั้งบิดาและมารดาอย่างเท่าเทียมกัน (international Labour Organization,2012) การบริหารจัดการสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรตามมาตรฐานที่ ILO แนะนำสำหรับผู้ประกันตนที่ระบบประกันสังคมควรพิจารณาประกอบด้วย ๔ ประเด็น ดังนี้

๑) การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร

๒) สิทธิประโยชน์และเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร

๓) บริการทางการแพทย์

๔) ประเภทของสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร

เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานพบว่า โดยภาพรวมการให้สิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรในไทยเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO ตามอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๓ ว่าด้วยการคุ้มครองการมีบุตร พ.ศ. ๒๕๔๓ (C183 Maternity Protection Convention) แล้ว แต่ยังไม่บรรลุข้อเสนอฉบับที่ ๑๙๑ ว่าด้วยการคุ้มครองการมีบุตร พ.ศ. ๒๕๔๓ (R191 Maternity Protection Recommendation) อย่างไรก็ตามเมื่อเทียบกับประเทศที่นำมาเป็นกรณีศึกษาก็พบว่า ไทยได้ให้สิทธิประโยชน์ในส่วนนี้เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับหลายประเทศแล้ว แต่อาจมีรายละเอียดบางประการที่สามารถยกระดับให้แก่ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมไทยได้ เช่น ให้สิทธิหยุดงานและเงินชดเชยแก่ผู้ประกันตนฝ่ายสามี

๓) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดรูปแบบการจ่ายค่าบริการทางการแพทย์กรณีฝากครรภ์และกรณีคลอดบุตรแก่สถานพยาบาล แนวทางประเด็นสำคัญ ที่สามารถนำมาปรับปรุงพัฒนาบริการสิทธิประโยชน์และประเด็นที่สามารถพัฒนาเพื่อยกระดับการกำกับของสถานพยาบาลที่ให้บริการได้ ดังนี้

- ประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาปรับปรุงพัฒนาบริการสิทธิประโยชน์ เงื่อนไขการเบิกจ่ายสิทธิประโยชน์ค่าบริการทางการแพทย์ในปัจจุบันทำให้ผู้ประกันตน กองทุนประกันสังคมต้องสำรองจ่ายค่าบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตรไปก่อน มูลค่าประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ในปัจจุบันอาจไม่เพียงพอในบางกรณี เงื่อนไขการเบิกจ่ายสิทธิประโยชน์ค่าฝากครรภ์เพิ่มเติมในปัจจุบัน ทำให้ผู้ประกันตนกองทุนประกันสังคม มีอุปสรรคในการรับสิทธิประโยชน์จากโครงการ “ฝากท้องทุกที่ ฟรีทุกสิทธิ” ของ สปสช. ความเหลื่อมล้ำในสิทธิชดเชยการหยุดงาน

- ประเด็นสำคัญที่สามารถพัฒนาเพื่อยกระดับการกำกับดูแลของสถานพยาบาลที่ให้บริการ ความยุ่งยากในการตรวจสอบสิทธิของผู้ป่วยทำให้เกิดความล่าช้าและข้อผิดพลาด ในการให้บริการ การประสานงานระหว่างสถานพยาบาลและสำนักงานประกันสังคมยังมีจุดที่ต้องพัฒนาการจัดการความต้องการเฉพาะของผู้ประกันตนในแต่ละภูมิภาค

การนำแนวทางการพัฒนารูปแบบบริการกรณีคลอดบุตรของกองทุนประกันสังคม ทั้งส่วนข้อเสนอรูปแบบแนวทางการจัดบริการสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร และข้อเสนอรูปแบบการบริหารจัดการ และการดำเนินการร่วมกับสถานพยาบาลที่ให้บริการในการคลอดบุตร ได้แก่

๑. รูปแบบแนวทางการจัดบริการสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร

- การใช้รูปแบบการเบิกจ่ายผ่านระบบออนไลน์และปรับปรุงเงื่อนไขการเบิกจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ตามสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร เสนอให้สำนักงานประกันสังคมคงรูปแบบการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรแบบเหมาจ่ายแต่ปรับเงื่อนไขการเบิกจ่ายเพิ่ม เนื่องจากเป็นวิธีการจ่ายที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกันตนในการเลือกสถานพยาบาลได้อย่างเสรี และจากผลการสำรวจพบว่าเป็นวิธีการจ่ายที่ผู้ประกันตนพึงพอใจสูงสุด

- เพิ่มเงินประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรด้วยวิธีผ่าตัดคลอดโดยมีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์ร่วมกับการอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิรักษาพยาบาล สำนักงานประกันสังคมต้องกำหนดให้สถานพยาบาลที่เป็นสถานพยาบาลคู่สัญญาให้การรักษาผู้ประกันตนที่ผูกสิทธิการรักษาไว้กับสถานพยาบาลโดยครอบคลุมถึงโรคประจำตัวผู้ตั้งครรภ์ ซึ่งถือเป็นการใช้สิทธิเจ็บป่วยของผู้ประกันตน โดยปกติสถานพยาบาลจะดำเนินการเช่นนี้อยู่แล้ว แต่สำนักงานประกันสังคมควรออกประกาศกำชับ เพื่อป้องกันกรณีสถานพยาบาลบางแห่งเรียกเก็บค่ารักษาพยาบาลจากการรักษาโรคประจำตัว และภาวะแทรกซ้อนขณะคลอดกับผู้ประกันตน

- ปรับเงื่อนไขการเบิกจ่ายสิทธิค่าฝากครรภ์เพิ่มเติมโดยไม่ต้องใช้ใบเสร็จ สำนักงานประกันสังคมควรประชาสัมพันธ์และชี้แจงแก่ผู้ประกันตนว่าเงินค่าฝากครรภ์เพิ่มเติมเป็นเงิน “ส่วนเพิ่ม” จากเงินฝากครรภ์ที่ให้ในค่าคลอดบุตรเหมาจ่ายแล้ว เพื่อลดความเข้าใจผิดในประเด็นนี้ ควรประชาสัมพันธ์และชี้แจงกับสถานพยาบาลคู่สัญญาที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐทุกแห่ง ว่าไม่มีสิทธิปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการ “ฝากท้องทุกที่ ฟรีทุกสิทธิ” ของผู้ประกันตนกองทุนประกันสังคมได้เพราะเป็นสิทธิที่ สปสช. ให้คนไทยทุกคนอย่างถ้วนหน้า

- ปรับเพิ่มสิทธิประโยชน์อื่นๆ สำนักงานประกันสังคมควรเพิ่มสวัสดิการช่วยเหลือผู้มีบุตรยากโดยใช้ระบบร่วมจ่าย ควรขยายระยะเวลาการจ่ายประโยชน์ทดแทนชดเชย การหยุดงาน ควรพิจารณาบทบาทของตนในการส่งเสริมให้เกิดสิทธิลาเพื่อดูแลภรรยาและบุตรของผู้ประกันตนฝ่ายชายโดยอาจจะหารือร่วมกับหน่วยภาคีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง กลุ่มผู้ประกันตน

๒. รูปแบบการบริหารจัดการและการดำเนินการร่วมกับสถานพยาบาลที่ให้บริการคลอดบุตร

- การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและประเมินความเป็นไปได้ในการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานกองทุนด้านสุขภาพ ๒ แห่ง (สปสช. และกรมบัญชีกลาง) ควรมีการปรับรูปแบบและขั้นตอนการเบิกจ่ายของสถานพยาบาลทั้งระบบประกันสังคม ระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และระบบสวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการให้คล้ายคลึงกันมากที่สุด ควรมีการบูรณาการฐานข้อมูลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยอาจใช้ระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเป็นตัวตั้ง เนื่องจากสถานพยาบาลหลายแห่งให้การยอมรับว่าเป็นระบบที่เป็นปัจจุบัน และให้ข้อมูลที่ถูกต้องมากที่สุด สำนักงานประกันสังคมควรลดกระบวนการตรวจผ่านเอกสารกระดาษ (Hard Copy) และใช้โปรแกรม E-Claim เป็นหลัก สำนักงานประกันสังคมเผยแพร่ข้อมูลสิทธิและเงื่อนไขการใช้สิทธิของผู้ประกันตนแต่ละคนอย่างละเอียด และเป็นปัจจุบันได้ในระบบ SSO Connect สำนักงานประกันสังคมควรกำหนด วันและเวลาในการปรับปรุงฐานข้อมูลสิทธิของผู้ประกันตน ที่แจ้งแก่สถานพยาบาลและผู้ประกันตนอย่างแน่นอน และแจ้งแก่สถานพยาบาลและผู้ประกันตนในทุกรอบที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามกำหนด

- การพิจารณาขยายเพดานค่าจ้าง สำนักงานประกันสังคมพิจารณาความเป็นไปได้ในการเสนอปรับขยายเพดานค่าจ้างที่ใช้คำนวณอัตราเงินสมทบจาก ๑๕,๐๐๐ บาท ต่อเดือน เป็น ๒๐,๐๐๐ บาท ต่อเดือน

- การจัดการความต้องการเฉพาะของผู้ประกันตนในแต่ละภูมิภาค สำนักงานประกันสังคมควรประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านอนามัยการเจริญพันธุ์แก่ผู้ประกันตน โดยทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านสถานพยาบาลและสถานประกอบการในเครือข่ายของกองทุนประกันสังคม โดยเฉพาะสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ อาจมีมาตรการกำกับดูแลสถานพยาบาลเป็นพิเศษ เช่น กระตุ้นให้มีการฝากครรภ์มากกว่าพื้นที่อื่นอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายให้ง่ายขึ้น สำนักงานประกันสังคมควรพิจารณาความเป็นไปได้ที่กำหนดตัวชี้วัด ในการจ่ายเงินส่วนเพิ่มให้แก่สถานพยาบาลโดยการกำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับอัตราการตายของมารดา อัตราการรอดชีพของทารกแรกเกิดและจำนวนครั้งการฝากครรภ์โดยเฉลี่ยของผู้ประกันตน

โดยสรุปได้สร้างแนวคิดแบบจำลองทางการเงินเพื่อประมาณการรายได้กองทุน ๔ กรณี (เจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย) ค่าใช้จ่ายสิทธิประโยชน์ที่จะจ่ายกรณีคลอดบุตรและคำนวณอัตราต้นทุน PAYG กรณีคลอดบุตรในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๗๔) ของฉากทัศน์ กรณีต่างๆ โดยพบว่าในกรณี (Base Case) ที่ประมาณการภายใต้สมมติฐานรูปแบบสิทธิประโยชน์ที่เป็นอยู่ ในปัจจุบัน พบว่า กองทุนประกันสังคมจะมีอัตราต้นทุน PAYG กรณีคลอดบุตรต่ำกว่าเกณฑ์อัตราปรับลดเงินสมทบกรณีคลอดบุตร ตลอดช่วง พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๗๓ ซึ่งหมายความว่าภายใต้รูปแบบสิทธิประโยชน์ในปัจจุบัน กองทุนจะยังคงมีต้นทุนค่าบริการสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรต่ำกว่าเกณฑ์ทางการเงิน และอาจสามารถขยายสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมได้ อย่างไรก็ตามการขยายสิทธิประโยชน์ยังคงต้องวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายสิทธิประโยชน์อีก ๓ กรณี (เจ็บป่วย ทุพพลภาพ และตาย) เพิ่มเติม รวมถึงคำนึงถึงปัจจัยภายนอกอื่นๆ เช่น การปรับลดอัตราเงินสมทบเพื่อช่วยเหลือผู้ประกันตนในกรณีเกิดวิฤตการณ์ต่างๆ (ภาวะโรคระบาดในปัจจุบัน มหาอุทกภัย ฯลฯ)

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

สำนักงานประกันสังคมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักจัดระบบบริการทางการแพทย์ นำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประกอบการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม เข้ากับบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน

รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยรูปแบบแนวทางการจัดบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตรที่เหมาะสมสำหรับผู้ประกันตน

๒. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานประกันสังคมในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรน่า (โควิด-๑๙) กรณีศึกษา การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรน่า (โควิด-๑๙) ในพื้นที่จังหวัดสงขลา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : -

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : นางสาวพาขวัญ สิงห์หนู สำนักงานประกันสังคม

ปีที่ดำเนินการ : ๒๕๖๔

ที่มาของงบประมาณ : เงินกองทุนเพื่อบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม ปี ๒๕๖๔

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

๑.เพื่อศึกษาระดับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจ่ายสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙

๒. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างพื้นที่ในการปฏิบัติงาน กับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจ่ายสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙

๓. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างฝ่ายที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน กับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจ่ายสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙

สรุปผลการศึกษาวิจัย

๑) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ พบว่า กลุ่มประชากรมีระดับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจ่ายสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจ่ายสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านอื่นๆ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายพื้นที่ พบว่า พื้นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พื้นที่จังหวัดภูเก็ต รองลงมาคือ พื้นที่จังหวัดสงขลา และพื้นที่ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายฝ่าย พบว่า ฝ่ายที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ฝ่ายเงินสมทบและการตรวจสอบ รองลงมาคือ ฝ่ายการเงินและฝ่ายบัญชี ฝ่ายทะเบียนและประสานการแพทย์ ฝ่ายประโยชน์ทดแทน และฝ่ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

ประเด็นความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจ่ายสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ในแต่ละด้าน ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านอื่นๆ ดังนี้

๑. ด้านบุคลากร

๑.๑ ควรจัดบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงาน ให้บุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่สามารถคอยให้คำแนะนำเรื่องการดำเนินการจ่ายสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุวิสัยอันเกิดจากการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ให้เพียงพอกับผู้ประกันตนที่มารับบริการ

๑.๒ ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอนงาน และถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสามารถปฏิบัติงานในภารกิจที่สำคัญและเร่งด่วนแทนกันได้เมื่อมีเหตุฉุกเฉินหรือจำเป็น

๒. ด้านการบริหารจัดการ

๒.๑ แนวปฏิบัติในการดำเนินงานควรมีความชัดเจน ไม่ยุ่งยาก หรือซับซ้อนจนเกินไป เพื่อให้ง่ายและสะดวกรวดเร็วในการให้บริการผู้ประกันตนที่มารับบริการ

๒.๒ จัดให้มีระบบการชำระเงินที่มีมาตรฐาน น่าเชื่อถือ เพื่อป้องกันปัญหาการจ่ายเงินเกินและขอรับเงินคืนในภายหลัง อีกทั้งควรมีหลากหลายของช่องทาง เพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็วในการชำระเงินให้กับผู้ประกันตนได้

๓. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓.๑ ยังขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงาน อุปกรณ์มีไม่เพียงพอ และไม่พร้อมสำหรับการใช้งานเครื่องพิมพ์แต่ละพื้นที่มีจำนวนน้อย อินเทอร์เน็ตไม่เสถียรเท่าที่ควร ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าได้

๓.๒ ควรมีการดำเนินการปรับปรุงระบบออนไลน์ให้มีความทันสมัย สามารถแก้ไขระบบการทำงานได้ทันท่วงที มีมาตรฐานความปลอดภัย ตรวจสอบสิทธิประโยชน์ได้อย่างละเอียดเพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สะดวกและรวดเร็ว ป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้

๔. ด้านการประชาสัมพันธ์

๔.๑ ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารไปยังกลุ่มเป้าหมายให้มากขึ้น ใช้ข้อมูลที่เข้าใจง่าย ชัดเจน เพื่อป้องกันการเข้าใจผิด และเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

๔.๒ นายจ้างควรใช้ความร่วมมือและสนับสนุน การทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านทางระบบและช่องทางต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของนายจ้างเองและลูกจ้างเอง

๕. ด้านอื่นๆ

๕.๑ ควรมีการเพิ่มสวัสดิการ และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ได้อุทิศตนปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙

๕.๒ สถานที่ในการให้บริการในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ คับแคบจนเกินไป ทำให้ไม่สามารถรองรับผู้มาติดต่อได้อย่างทั่วถึงและสะดวก เนื่องจากต้องมีการเว้นระยะห่างด้วย

๕.๓ ควรมีการถอดบทเรียนเพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้อีกในครั้งต่อไป

๒) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างของพื้นที่ในการปฏิบัติงานกับระดับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจ่ายสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ในพื้นที่จังหวัดสงขลา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า โดยภาพรวมพื้นที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจ่ายสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย อันเกิดจากการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ที่แตกต่างกัน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕

๓) การเปรียบเทียบความแตกต่างของฝ่ายที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานกับระดับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจ่ายสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ในพื้นที่จังหวัดสงขลา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า โดยภาพรวมฝ่ายที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจ่ายสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ที่แตกต่างกัน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการงานประกันสังคมในอนาคต เป็นแนวทางในการวางแผนงานการกำหนดนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถตอบโจทย์และแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นอีกได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไปได้

รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานประกันสังคมในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรน่า (โควิด-๑๙) กรณีศึกษา การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยอันเกิดจากการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรน่า (โควิด-๑๙) ในพื้นที่จังหวัดสงขลา จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

๑. การศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ต่อการลดลงของสถิติการประสบอันตรายในสถานประกอบกิจการ

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ :

โครงการวิจัยด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม แผนแม่บทด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยสถานประกอบกิจการและแรงงานได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้นำองค์ความรู้ไปถือปฏิบัติอย่างทั่วถึงอันเป็นหลักพื้นฐานของความเสมอภาคและเป็นหลักประกันทางสังคมในการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของคนทำงานทุกสาขาอาชีพทั้งในระบบและนอกระบบ

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : พฤทธิพงศ์ สามสังข์, พัชรี ผาสุก, เด่นศักดิ์ ยกยอน, วิทยา ธาตุบุรมย์, กฤตติกา เหล่าวัฒนโรจน์, ธนวรรณ ฤทธิชัย, สุภารัตน์ คะตา, ปัญชลิกา ชันขุนทด, ภาสินี ผดุงชีวิต, ชลฤทธิ์ เหลืองจินดา

๑. สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

๒. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

๓. ภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

๔. ที่ปรึกษาอิสระ

ปีที่ดำเนินการ : พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่มาของงบประมาณ : ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๒๒๒,๐๐๐ บาท

วัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจต้นทุนด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวนการประสบอันตรายจากการทำงาน และวิเคราะห์หาแบบจำลองและผลลัพธ์สุทธิจากป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน (Net Cost Savings)

สรุปผลการศึกษาวิจัย

เพื่อสำรวจต้นทุนด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวนการประสบอันตรายจากการทำงาน และวิเคราะห์หาแบบจำลองและผลลัพธ์สุทธิจากป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน (Net Cost Savings)

วัสดุและวิธีการวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณในสถานประกอบกิจการจำนวน ๔๘ แห่งที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบกิจการ ได้รับการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบกิจการ ต้นทุนด้าน ความปลอดภัยฯ จำนวนการบาดเจ็บและการเจ็บป่วยจากการทำงาน และความคิดเห็นต่อการดำเนินการด้านความปลอดภัยฯ การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์จะใช้อัตราส่วนผลกำไรต่อต้นทุน มูลค่าปัจจุบันสุทธิ อัตราผลตอบแทนคิดลด และระยะเวลาคืนทุน และการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการลดลงของต้นทุนการเกิดอุบัติเหตุ และการเจ็บป่วยจากการทำงาน เพื่อสร้างแบบจำลอง ด้วยสถิติการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ต้นทุนด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย ต้นทุนที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสถานะสุขภาพ ได้แก่ ต้นทุนอุบัติเหตุจากการทำงานเฉลี่ย

๓๔๓,๘๙๐.๖๗ บาท/แห่ง สถานประกอบกิจการมีจำนวนการเกิดอุบัติเหตุเฉลี่ย ๘.๒๗±๑๕.๖๘ ครั้ง/ปี อัตราอุบัติเหตุเฉลี่ย ๗.๙๕±๑๕.๙๒ อัตราอุบัติเหตุที่ต้องหยุดงาน เฉลี่ย ๑.๑๗±๒.๑๔ และอัตราการสูญเสียเวลาการทำงานเฉลี่ย ๒.๐๕±๕.๗๕ และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมงเฉลี่ยในการศึกษาครั้งนี้มีค่า ๑๓๐.๐๖±๑๔๗.๘๐ บาท ต้นทุนที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของการจัดการ ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยฯ เฉลี่ย ๑,๔๔๕,๙๐๕.๑๐ บาท/แห่ง และต้นทุนที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงธุรกิจ ประกอบด้วย กำไรสุทธิของสถานประกอบกิจการหลังหักภาษี เฉลี่ย ๗๖,๑๔๔,๕๒๕.๓๑บาท/แห่ง อัตราส่วนผลกำไรต่อต้นทุน (Benefit cost ratio; BCR) เฉลี่ย ๑๐.๘๐ มูลค่าปัจจุบันสุทธิเฉลี่ย ๒๓๗,๙๓๔.๒๖ บาท/แห่ง อัตราผลตอบแทนคิดลด เฉลี่ย ๒๐๑.๙๒ และระยะเวลาการคืนทุน (Payback Period) เฉลี่ย ๔.๓๐ ปี และนำมาวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเพื่อหาแบบจำลองผลลัพธ์สุทธิจากการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและเจ็บป่วยจากการทำงาน (Net Cost Savings) พบว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นได้แก่ NCS = ๑๗,๙๗๗.๘ - ๓๖๕.๒๑๘$SHC_{๓}$ + ๖,๘๕๐.๔๒$SHC_{๖}$ + ๐.๓๘๓$RMC_{๑}$ + ๑.๑๐๖$RMC_{๒}$ - ๐.๐๐๕$RMC_{๓}$ + ๗๕.๒๒๒$BPC_{๒}$ + ๐.๑๐๔$BPC_{๓}$ - ๗๓๖.๐๑๗$BPC_{๔}$ + ๑,๒๓๗.๓๓$BPC_{๕}$ มีความสัมพันธ์กันในระดับมากและสามารถทำนายผลลัพธ์สุทธิจากการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและเจ็บป่วยจากการทำงานได้ ร้อยละ ๙๙.๕๓ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการศึกษา จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าการลงทุนด้านความปลอดภัย ฯ ในสถานประกอบกิจการมีความคุ้มค่าในการลงทุน และแบบจำลองสามารถนำมาวิเคราะห์ผลลัพธ์สุทธิจากการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและเจ็บป่วยจากการทำงานได้ โดยหากไม่มีอุบัติเหตุจะสามารถลดผลลัพธ์สุทธิของต้นทุนการเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงานได้ เฉลี่ย ๑๐๙,๕๓๘.๕๓ บาท/แห่ง หรือ ๕๗๕.๒๙ บาท/คน

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

การลงทุนด้านความปลอดภัยนั้นเป็นการลงทุนเชิงป้องกัน ซึ่งไม่สามารถเห็นผลตอบแทนได้ทันที ผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงการเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ให้เกิดการสนับสนุนทั้งในส่วนของงบประมาณและการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยคาดหวังจะลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน เพิ่มความสุขในการทำงาน จึงจะทำให้ผลผลิตออกมามากขึ้น และมีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้ยังสามารถช่วยลดงบประมาณของสถานประกอบกิจการ หรืองบประมาณของรัฐที่สนับสนุนการปฐมพยาบาล การรักษา การฟื้นฟูสมรรถภาพ หรือค่าชดเชยในกรณีต่าง ๆ ลง นอกจากนี้สมการที่ได้การศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานประกอบกิจการเพื่อวิเคราะห์การลงทุนด้านความปลอดภัยได้

รายงานฉบับสมบูรณ์ การศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ต่อการลดลงของสถิติการประสบอันตรายในสถานประกอบกิจการ

๒. การจัดการด้านแสงสว่างและเสียงโดยบุคลากรในสถานประกอบกิจการ : กรณีศึกษาสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการเสริมศักยภาพด้านสุขศาสตร์อุตสาหกรรม

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ :

โครงการวิจัยด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม แผนแม่บทด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยสถานประกอบกิจการ และแรงงานได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้นำองค์ความรู้ไปถือปฏิบัติอย่างทั่วถึงอันเป็นหลักพื้นฐานของความเสมอภาคและเป็นหลักประกันทางสังคมในการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของคนทำงานทุกสาขาอาชีพทั้งในระบบและนอกระบบ

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : กฤตติกา เหล่าวัฒนโรจน์, ประมุข โอศิริ, ฝนทิพย์ พงษ์สิน, ธนวรรณ ฤทธิชัย, พฤทธิพงศ์ สามสังข์, สุภารัตน์ คะตา, ปัญชลิกา ชันขุนทด, ภาสินี ผดุงชีวิต, ประเสริฐ เหล่าบุศณ์อนันต์, ชลฤทธิ์ เหลืองจินดา

๑. สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

๒. ภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

๓. คณะวิทยาศาสตรและเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ปีที่ดำเนินการ : พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่มาของงบประมาณ : ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๒๔๗,๐๐๐ บาท

วัตถุประสงค์

มีวัตถุประสงค์ในประเด็นการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านแสงสว่าง และเสียงในสถานประกอบกิจการ การมีการคงไว้ซึ่งมาตรฐานการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านแสงสว่าง และเสียงในสถานประกอบกิจการ และแนวคิดเพื่อพัฒนาการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านแสงสว่าง และเสียงในสถานประกอบกิจการ จากจำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ ๒๓ แห่ง

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาในประเด็นการจัดการฯ ซึ่งมีขอบเขตด้านแสงสว่างเกี่ยวกับการจัดการด้านแหล่งกำเนิด การจัดการที่ทางผ่าน การจัดการที่ตัวบุคคล และการบริหารจัดการ และขอบเขตด้านเสียงเกี่ยวกับนโยบายและการมีส่วนร่วม การเฝ้าระวังเสียงดัง การเฝ้าระวังการได้ยิน การจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล การสื่อสารข้อมูล ป้ายสัญลักษณ์ การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรการอนุรักษ์การได้ยิน การบริหารจัดการและกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่าสถานประกอบกิจการทั้งหมดมีการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านแสงสว่าง โดยสถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้างมากกว่า ๒๐๐ คน มีการจัดการฯ มากที่สุด โดยหัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานที่มีแนวคิดการจัดการฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าสถานประกอบกิจการทั้งหมดมีการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเสียงเช่นกัน โดยสถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้าง ๕๑-๒๐๐ คน มีการจัดการฯ มากที่สุด โดยมีเฉพาะผู้ปฏิบัติงานที่มีแนวคิดการจัดการฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาในประเด็นการมีการคงไว้ซึ่งมาตรฐานฯซึ่งมีขอบเขตด้านแสงสว่าง และเสียงเกี่ยวกับแผนงานแนวทางการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านแสงสว่าง และเสียง การจัดการอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล การบริหารบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เทคโนโลยีด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าสถานประกอบกิจการทั้งหมดมีการคงไว้ซึ่งมาตรฐานการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านแสงสว่าง โดยสถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้างมากกว่า ๒๐๐ คน มีการคงไว้ซึ่งมาตรฐานฯ มากที่สุด โดยกลุ่มหัวหน้างาน

ที่มีแนวคิดการคงไว้ฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าสถานประกอบกิจการทั้งหมดมีการคงไว้ซึ่งมาตรฐานการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเสียงเช่นกัน โดยสถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้างมากกว่า ๒๐๐ คน มีการคงไว้ซึ่งมาตรฐานฯ มากที่สุด โดยกลุ่มหัวหน้างานที่มีแนวคิดการคงไว้ฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษา พบว่าแนวคิดเพื่อพัฒนาการจัดการฯ ด้านแสงสว่าง และเสียงในสถานประกอบกิจการสามารถจำแนกได้เป็น ๓ ประเด็นหลัก ๑) การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงนโยบาย และแผนงาน ๒) การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงวิศวกรรม ๓) การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบุคลากร

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

สถานประกอบกิจการควรเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายเพื่อให้เกิดการนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการฝึกอบรมด้านแสงสว่าง และเสียงให้กับบุคลากร นอกจากนี้สถานประกอบกิจการสามารถร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยฯ การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญกับการจัดการฯ ด้านแสงสว่าง และเสียง เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับมาตรฐานหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้เทคโนโลยีด้านข้อมูล และการประมวลผลอัจฉริยะจะเข้ามาช่วยให้การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงตอบสนองนโยบายการพัฒนาเพื่อความปลอดภัยในอนาคต

รายงานฉบับสมบูรณ์ การจัดการด้านแสงสว่างและเสียงโดยบุคลากรในสถานประกอบกิจการ : กรณีศึกษาสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการเสริมศักยภาพด้านสุขศาสตร์อุตสาหกรรม

รายชื่อผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอก กระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รายชื่อผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย	หน่วยงานเจ้าของเรื่อง
๑	Burmese Labor – Survival for Thai Industries	คุณบุษกรินทร์ นิติวงษ์	มหาวิทยาลัยรังสิต shorturl.at/ptFZ8
๒	ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับของนักศึกษาไทยในมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีต่อความหลากหลายทางเชื้อชาติอันสืบเนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในประชาคมอาเซียน	คุณพิมพ์อุไร ลิมปพัทธ์	มหาวิทยาลัยรังสิต shorturl.at/jpL37
๓	การศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน	ดร. สุภัทร์ จำปาทอง และคณะ	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา shorturl.at/xCEKQ
๔	รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย : ความยืดหยุ่น ผลิตภาพและการคุ้มครอง	วิทยาลัยประชากรศาสตร์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย shorturl.at/pxARX
๕	การศึกษาพฤติกรรมคนงานในโรงงานน้ำยางข้นและคนงานกรีดยางในสวนยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี	-	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี shorturl.at/jENT2

มหาวิทยาลัยรังสิต

๑. Burmese Labor – Survival for Thai Industries

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : -

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : คุณบุษกรินทร์ นิติวงษ์ มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๕๘

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เห็นภาพปัจจุบันของแรงงานพม่าในประเทศไทยและแนวทางที่รัฐบาลไทยจัดการแรงงานพม่าในด้านต่าง ๆ โดยผ่านนโยบายและกฎหมาย เนื่องปัจจุบันแรงงานพม่าเป็นกำลังของอุตาสาหกรรมไทยที่สำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้สามารถแข่งขันด้านต้นทุนสำหรับการส่งออกได้

สรุปผลการศึกษาวิจัย

แรงงานชาวพม่าเป็นกำลังแรงงานที่มีความสำคัญอย่างมากต่อประเทศไทย โดยแรงงานพม่ามักประกอบอาชีพที่แรงงานไทยไม่ต้องการทำในหลายภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมอาหารทะเล กิจการก่อสร้าง แรงงานโรงงานอุตสาหกรรม ร้านอาหาร และงานบ้านในครัวเรือน ซึ่งงานเหล่านี้เป็นงานที่คนไทยไม่นิยมทำ แรงงานพม่าจึงมีความจำเป็นต่อเศรษฐกิจไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อประเทศไทยเป็นประเทศที่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทั้งแรงงานมีความสามารถและแรงงานไร้ความสามารถมานานกว่า ๑๐ ปี

อย่างไรก็ตามสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานชาวพม่าไม่ได้เป็นที่รับรู้ อีกทั้งสวัสดิการ มาตรการและนโยบายของรัฐต่อแรงงานกลุ่มนี้อาจยังไม่ได้ประสิทธิภาพหรือไม่ครอบคลุมแรงงานพม่าเท่าที่ควร ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถจูงใจให้ชาวพม่าอยู่ในตลาดแรงงานของไทยในระยะยาว งานวิจัยชิ้นนี้จึงมีจุดประสงค์หลักเพื่อสะท้อนสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานพม่า และการเข้าถึงสวัสดิการรัฐของชาวพม่าในประเทศไทย ผู้เขียนชี้ให้เห็นว่า ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายยังคงเป็นปัญหาใหญ่หนึ่งของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทย และจำนวนตัวเลขแรงงานพม่าในประเทศไทยยังคงไม่สามารถสะท้อนตัวเลขที่แท้จริงได้ แรงงานพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่ต้องการหนีความยากจนและต้องการแสวงหาโอกาสทางอาชีพที่ดีกว่าในประเทศของตนเอง ดังนั้นรายได้ที่แรงงานชาวพม่าได้รับต่อวันค่อนข้างต่ำ โดยรายได้อยู่ระหว่าง ๕๐ บาท ถึง ๒๘๐ บาทต่อวัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลและงานที่ทำ การเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับที่ต่ำมาก การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขประกาศให้แรงงานชาวพม่าและครอบครัวต้องมีประกันสุขภาพ นอกจากนี้ยังมีอาสาสมัครสาธารณสุขในการให้บริการด้านสุขภาพกับแรงงานต่างด้าวด้วย เมื่อแรงงานชาวพม่ามีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ และการให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่แรงงานชาวพม่าเข้าถึง จึงเป็นสิ่งที่ภาครัฐต้องให้ความสำคัญ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

เพื่อศึกษาถึงสถานะปัจจุบันของแรงงานเมียนมาที่ทำงานในไทย และยังเป็นส่วนสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของไทย ดังนั้น นายจ้าง/สถานประกอบการ จึงควรปฏิบัติต่อแรงงานเมียนมาด้วยความเป็นธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อให้แรงงานเมียนมายังคงทำงานอยู่ในไทย และช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจต่อไป

รายงานฉบับสมบูรณ์ Burmese Labor – Survival for Thai Industries

๒. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับของนักศึกษาไทยในมหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีต่อความหลากหลายทางเชื้อชาติ อันสืบเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีประชาคมอาเซียน

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : -
ผู้วิจัยและหน่วยงาน : คุณพิมพ์อุไร ลิมปพัทธ์ มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๐
ที่มาของงบประมาณ : -
งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับของนักศึกษาไทยในมหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีต่อความหลากหลายทางเชื้อชาติ อันสืบเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีประชาคมอาเซียน

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับของนักศึกษาไทยในมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีต่อความหลากหลายทางเชื้อชาติอันสืบเนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในประชาคมอาเซียน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นและทดสอบความเที่ยง ค่าอยู่ที่ .๙๙๗ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาไทยในมหาวิทยาลัย เอกชนจำนวน ๓๘๔ ชุด นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง จากนั้นข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ ความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรเชิงพหุแบบสองทาง พบว่าอายุ คณะ และมหาวิทยาลัยที่สังกัด มีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติและการยอมรับต่อความหลากหลายทางเชื้อชาติและการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียนของนักศึกษาไทยในมหาวิทยาลัยเอกชน ในขณะที่เพศและปีการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและการยอมรับในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีและความหลากหลายทางเชื้อชาติของแรงงานเสรีในอาเซียน นอกจากนี้การพบเจอหรือมีปฏิสัมพันธ์กับความหลากหลายทางเชื้อชาติและความหลากหลายทางอาชีพ ช่วยให้นักศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความคุ้นชินกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม อันนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวกต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในประชาคมอาเซียนอีกด้วย

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

เพื่อศึกษาถึงทัศนคติและการยอมรับของนักศึกษาไทยในมหาวิทยาลัยเอกชนต่อความหลากหลายของอาชีพและเชื้อชาติ เนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีใน AEC โดยมีผลการศึกษาว่า นักศึกษาไทยมีทัศนคติที่ดีและมีการยอมรับการเคลื่อนย้ายดังกล่าว ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจ และความก้าวหน้าของการเคลื่อนย้ายคนไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศ AEC

รายงานฉบับสมบูรณ์ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับของนักศึกษาไทยในมหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีต่อความหลากหลายทางเชื้อชาติ อันสืบเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีประชาคมอาเซียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

๓. การศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : -
ผู้วิจัยและหน่วยงาน : ดร.สุภัทร์ จำปาทอง และคณะ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๒
ที่มาของงบประมาณ : -
งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

๑) ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันในด้านตลาดงาน และศักยภาพของกำลังคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของพื้นที่
๒) สำรวจความต้องการกำลังคนตามศักยภาพของพื้นที่และช่องว่างของทักษะกำลังคน (Skill Gap) ในแต่ละพื้นที่
๓) ศึกษาวิจัยภาคสนาม จากการสัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ใน ๒ ระดับ ทั้งระดับปฏิบัติและระดับนโยบายและยุทธศาสตร์
๔) วิเคราะห์และเตรียมการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

สรุปผลการศึกษาวิจัย

<u>สรุปข้อค้นพบและบทเรียนจากต่างประเทศ</u>

๑) ปัญหาช่องว่างทักษะ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทุกประเทศ และเกิดขึ้นตลอดเวลาโดยแนวทางการแก้ปัญหาที่ต่างประเทศนำมาใช้ สามารถแบ่งได้เป็น ๓ แนวทาง ได้แก่

แนวทางที่ ๑ การออกแบบระบบการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อสร้างทักษะในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เมื่อเรียนจบไปแล้วสามารถลดช่องว่างทักษะที่เกิดขึ้นในโลกของการทำงานได้ด้วยตนเอง

แนวทางที่ ๒ การจัดตั้งศูนย์/หน่วยงาน/แพลตฟอร์ม ที่เปิดโอกาสให้แรงงานได้ยกระดับทักษะของตนเอง โดยมีลักษณะสำคัญคือ สามารถเข้าถึงได้ง่ายตามความสะดวกของแรงงาน มีค่าใช้จ่ายต่ำ หรือสามารถกู้ยืมได้ ออกแบบให้เป็นมิตรกับผู้เรียน มีระบบรับรองคุณวุฒิ (Certification) ที่เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและตลาดแรงงาน

แนวทางที่ ๓ จัดการฝึกอบรม/พัฒนาทักษะในสถานประกอบการ โดยเป็นการออกแบบหลักสูตรร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานประกอบการ เพื่อให้มีหลักสูตรที่เป็นปัจจุบัน ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการให้มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนได้

๒) ปัญหาการขาดแคลนกำลังคน ไม่จำเป็นต้องแก้ไขด้วยการหาคนเพิ่มเสมอไปการยกระดับผลิตภาพของแรงงาน เพื่อให้แรงงานหนึ่งคนสามารถทำงานได้มีประสิทธิผลมากขึ้นจะสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนได้รวดเร็วกว่าการผลิตคนเพื่อตอบสนองความต้องการแรงงาน

๓) การยกระดับผลิตภาพของแรงงาน จำเป็นต้องพึ่งพาเทคโนโลยีที่เหมาะสมสถานประกอบการและตัวแรงงานจึงต้องมีความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับลักษณะงานของตนเองได้

๔) ข้อมูลสถานการณ์ตลาดแรงงานมีความสำคัญกับทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายการวางแผนการผลิตกำลังคนตัวของแรงงาน ผู้ปกครอง รวมถึงสถานประกอบการ ดังนั้น ระบบข้อมูลตลาดแรงงานที่เป็นปัจจุบันในระดับพื้นที่จึงมีความสำคัญต่อการวางแผนผลิตกำลังคน

๕) การวางแผนกำลังคนที่ประสบความสำเร็จ จะต้องเป็นการวางแผนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของพื้นที่ พื้นที่นั้น ๆ ต้องมีแผนการพัฒนาพื้นที่ที่ชัดเจน มีการนำไปใช้จริง ได้ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ หากวางแผนกำลังคน โดยไม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา ก็จะทำให้เกิดภาวะไม่สอดคล้องกันในตลาดแรงงาน (Labor Market Mismatch)

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

การทราบสถานการณ์ปัจจุบันในด้านตลาดแรงงาน และศักยภาพของกำลังคน ตามความแตกต่างของพื้นที่จะนำไปสู่การวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่เหมาะสมตามบริบทและความแตกต่างของพื้นที่ต่อไป และนำได้ข้อเสนอเตรียมการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ โดยคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของพื้นที่ เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเป็นไปได้ในระดับพื้นที่

รายงานฉบับสมบูรณ์ การศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน

๔. รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย : ความยืดหยุ่น ผลิตภาพและการคุ้มครอง

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : -

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : ๑) ดร.ชลธิชา อัศวนิรันดร ๒) ดร.ชฎาธาร โอษธีศ ๓) นายวัชระ เพชรดิน ๔) น.ส. วิรัลพัชร มานิตศรศักดิ์ ๕) น.ส. นลัท จิลลานนท์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๓

ที่มาของงบประมาณ : ทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการ วิจัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

๑) ศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบการทำงานจริง และผลิตภาพการทำงานของผู้สูงอายุใน หน่วยงานภาคเอกชนที่ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการมีงานทำ ให้ผู้สูงอายุตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ”

๒) ศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุในมุมมองของนายจ้างใน หน่วยงานภาคเอกชนที่ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการมีงานทำ ให้ผู้สูงอายุตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ”

๓) ศึกษาและวิเคราะห์ประสิทธิผลของบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริม การมีงานทำให้ผู้สูงอายุตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ” เพื่อค้นหา ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจ้างงานและการทำงานของผู้สูงอายุ ตามแนวทางในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุกับ รูปแบบที่เกิดขึ้นจริง

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า การให้สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นใดแก่การทำงานผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับนโยบายของบริษัท บางครั้งอาจขึ้นอยู่กับรูปแบบการจ้างงานด้วยว่าเป็นแบบเต็มเวลาหรือบางเวลา ซึ่งจะได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์แตกต่างกัน ทั้งนี้ ในมุมมองของผู้สูงอายุ พบว่า รูปแบบการทำงานบางเวลา-รายวันเป็นรูปแบบการทำงานที่เหมาะสม รองลงมาคือ แบบบางเวลา-รายเดือน เนื่องจากมีความยืดหยุ่นค่อนข้างสูง สำหรับมิติของการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สูงอายุกับเพื่อนร่วมงานนั้น ในภาพรวมผู้ร่วมงานมีทัศนคติที่ค่อนข้างดีต่อผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุสามารถให้คำปรึกษาทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต อีกทั้งช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่งานที่ต้องใช้การแก้ปัญหาเฉพาะหน้ากับลูกค้า

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ได้นำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายไปใช้เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่ยังมีศักยภาพยังคงอยู่ในตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจต่อไป และน่าจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนหรือองค์กรธุรกิจต่าง ๆ มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น

รายงานฉบับสมบูรณ์ รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย : ความยืดหยุ่น ผลิตภาพและการคุ้มครอง

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

๕. การศึกษาพฤติกรรมคนงานในโรงงานน้ำยางข้นและคนงานกรีดยางในสวนยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : -

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๒

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับอนามัยการเจริญพันธุ์ของคนงานไทยและเมียนมา ในโรงงานน้ำยางข้นและคนงานกรีดยางในสวนยางพารา

๒. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงระดับความรู้ ทัศนคติและพฤติกรรมของคนงานไทยและเมียนมา ในโรงงานน้ำยางข้นและคนงานกรีดยางในสวนยางพารา

๓. เพื่อแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมอนามัยการเจริญพันธุ์ของกลุ่มคนงาน ในโรงงานน้ำยางข้นและคนงานกรีดยางในสวนยางพารา

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของแรงงานไทยและเมียนมาในโรงงานน้ำยางข้นและคนงานกรีดยางในสวนยางพารา ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในประเด็น ๕ ประเด็น ได้แก่ ๑) ด้านอนามัยการเจริญพันธุ์ ๒) การวางแผนครอบครัว และการจัดการตนเองเมื่อมีปัญหาทางเพศ ๓) การคุมกำเนิดและการใช้ถุงยางอนามัย ๔) การป้องกันโรค STIs/HIV/AIDS และ ๕) มะเร็งเต้านม/มะเร็งปากมดลูก พบว่า หลังจากได้รับจากการอบรมจากสมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทยฯ ส่งผลให้คนงานไทยและเมียนมามีการเปลี่ยนแปลงในเรื่อง ความรู้ (K) ทัศนคติ (A) และพฤติกรรม (B) อยู่ในระดับมากที่สุดและเพิ่มขึ้นจากเดิม

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

๑. พัฒนาศักยภาพกลไกพี่เลี้ยง (อาสาสมัคร) ระดับพื้นที่

๒. การพัฒนาเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) อาสาแรงงานต่างด้าว (อสต.) ในโรงงานกับอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ซึ่งดูแลประชากรไทยครอบคลุมในทุกพื้นที่

๓. การอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และพฤติกรรมของแรงงาน

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

มีแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมอนามัยการเจริญพันธุ์ของกลุ่มคนงานในโรงงานน้ำยางข้นและคนงานกรีดยางในสวนยางพารา ในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาอนามัยเจริญพันธุ์ของแรงงานไทยและแรงงานชาวเมียนมาในอนาคต

รายงานฉบับสมบูรณ์ การศึกษาพฤติกรรมคนงานในโรงงานน้ำยางข้นและคนงานกรีดยางในสวนยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

เอกสารทางวิชาการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

- ★ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- ★ กรมการจัดหางาน
- ★ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ★ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ★ สำนักงานประกันสังคม
- ★ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๑. ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

เพื่อรวบรวมผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการอ้างอิงและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกัน ทั้งภายในกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานอื่นๆ

สาระสำคัญ

ผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) และรวบรวมรายชื่อผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒๑ เรื่อง

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน และเผยแพร่ในเว็บไซต์ http://nlrc.mol.go.th/

รายงานฉบับสมบูรณ์ ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. สรุปผลการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

เพื่อสรุปผลการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ภายใต้หัวข้อการสัมมนาเรื่อง “Developing Youth Employability : รุ่นใหม่วัยต้นกับงานแห่งอนาคต” และเพื่อเผยแพร่สรุปผลการสัมมนาฯ ให้แก่ผู้ที่สนใจได้นำไปใช้ประโยชน์

สาระสำคัญ

การสัมมนาครั้งนี้ประกอบด้วย ๒ กิจกรรม ดังนี้

๑. การนำเสนอผลการศึกษาด้านแรงงาน เรื่อง “โครงการศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต” โดย ดร.มนทกานต์ ฉิมมามี สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีสาระสำคัญดังนี้

โดยวัตถุประสงค์หลักคือเพื่อวิเคราะห์คุณสมบัติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่เข้าสู่ตลาดแรงงานความคาดหวังในการทำงาน วิธีการเข้าสู่ตลาดแรงงาน สาเหตุการว่างงาน ทักษะที่จำเป็นและความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการต่อทักษะและคุณสมบัติของแรงงาน รวมทั้งเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการจ้างงานที่เหมาะสมของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น

ในการศึกษาวิเคราะห์ มีการแบ่งกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นออกเป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่ ๑) กลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา ๒) กลุ่มผู้ว่างงาน ๓) กลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน (Inactive) และ ๔) กลุ่มผู้ที่กำลังทำงานอยู่ในตลาดแรงงาน แบ่งออกเป็นแรงงานตอนต้นที่ทำงานได้รับเงินเดือนจากผู้อื่น และกลุ่มที่เลือกประกอบธุรกิจส่วนตัว

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

๑. ข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม

๑) พัฒนากำลังคนในระบบการศึกษา โดยเน้นแนะแนวการศึกษาต่อที่เชื่อมโยงกับโลกการทำงานแทนการเน้นไปที่แนะแนวการศึกษาต่อเพียงอย่างเดียว และเน้นการฝึกทักษะที่จำเป็นเบื้องต้นก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

๒) สร้างจุดเชื่อมระหว่างระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานราบรื่น เน้นให้คนทุกกลุ่ม ทุกสถานะ และทุกระดับ สามารถเข้าถึงระบบการศึกษาและระบบการหางานได้อย่างเท่าเทียมกัน

๓) การจัดการกับกลุ่ม Inactive แบบชั่วคราว ส่งเสริมให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง

๔) การจัดการกับกลุ่มที่อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน (In transition) ให้สามารถบรรลุความคาดหวังงานในอุดมคติของแรงงานวัยตอนต้นได้ เช่น ออกแบบมาตรการคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสมกับกลุ่มแรงงานนอกระบบ ส่งเสริมการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และการส่งเสริมการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในการจ้างานและการทำงาน

๕) การจัดการกับกลุ่มที่เปลี่ยนผ่านแล้ว (Transited) มุ่งเน้นการรักษาคนทำงาน ให้อยู่ในระบบต่อไป โดยการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance Policy)

๒. ข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและมาตรการ รองรับกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างตลาดแรงงานในอนาคต

๑) ขั้นก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยการสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในการปรับทัศนคติ เรื่องคุณค่าต่องาน ปฏิรูประบบการแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ (Career Counseling) และพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

๒) ขั้นเปลี่ยนผ่านในตลาดแรงงาน โดยเน้นนโยบายกระตุ้นการ Reskill และ Upskill

๓) ขั้นเปลี่ยนผ่านแล้วในตลาดแรงงาน เน้นออกแบบนโยบายสนับสนุน Work-Life Balance และสนับสนุนการทำงานผ่านระบบ Digitalization เพื่อให้แรงงานสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วได้

๒. การอภิปรายเป็นคณะ เรื่อง “Developing Youth Employability : รุ่นใหม่วัยต้นกับงานแห่งอนาคต” มีสาระสำคัญดังนี้

๑) หัวข้อ ความท้าทายและนโยบายเพื่อผลักดันการฟื้นฟูการจ้างงานจากการระบาดของโควิด-๑๙ สรุปได้ดังนี้

(๑) แรงงานวัยต้นมีอัตราการว่างงานสูง เพราะจะมีช่วงเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ที่ตัวเองถนัด อัตราการว่างงานของกลุ่มที่อายุน้อยก็ยังสูงกว่าค่าเฉลี่ย สาเหตุที่ทำให้กลุ่มนี้ถูกเลิกจ้างหรือไม่ได้รับการจ้าง คืออุปสงค์ของตลาดแรงงานน้อยลง เพราะเศรษฐกิจที่ถูกกระทบจากสถานการณ์โควิด-๑๙

(๒) โครงสร้างตลาดแรงงานของประเทศไทยยังจะเจออุปสรรคคือเรื่องของสังคมสูงวัย (aging) ทำให้สัดส่วนของกำลังแรงงานของประเทศไทยลดลง แต่เรื่องที่สำคัญคือเรื่อง Automation เพราะตรงนี้จะทำให้มีการทดแทนแรงงานส่วนหนึ่ง ดังนั้นถ้าคุณภาพของแรงงานในประเทศไทยไม่พร้อม โดยเฉพาะรุ่นแรงงานตอนต้นที่ไม่ใช่เป็น Hi-skill กลุ่มพวกนี้จะถูกทดแทนไปในตลาดแรงงาน โดยกลุ่มที่จบมัธยมศึกษาคือกลุ่มที่ ถูกทดแทนโดยเทคโนโลยีได้มากที่สุด

(๓) ข้อเสนอด้านนโยบาย ในระยะยาวต้อง Up-skill เด็กที่อยู่ในระบบการศึกษา ให้ทักษะขั้นพื้นฐานขึ้นมาสูง ๆ วัดโดยข้อสอบ PISA สำหรับคนที่อยู่ในตลาดแรงงานควรจะต้องมีการ Re –skill ซึ่ง Cognitive skill และ Social skill เป็นสิ่งที่สำคัญ ควรมีหลักสูตรหรือโปรแกรมสำหรับเยาวชน (Youth Entrepreneurs program) ที่มีทั้งระบบการฝึกอบรมและบริการ เช่น Job service , Job matching และรัฐจะต้องวางโครงสร้างที่จะให้การสนับสนุนทางด้านการเงินในช่วงแรก อาจจะให้ความสำคัญไปในกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด เช่น อุตสาหกรรมท่องเที่ยว

๒) หัวข้อ ภาพรวมสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของไทย สรุปได้ดังนี้

สถานการณ์ของเยาวชนไทยกำลังเผชิญภาวะ Disrupt จาก ๓ บริบท ดังนี้

๑. การเปลี่ยนแปลงจำนวนประชากร ประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาเรื่องของการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นและจำนวนประชากรเยาวชนลดลงต่อเนื่อง ซึ่งเยาวชนเป็นคนที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจและทำหน้าที่ขับเคลื่อนประเทศในอนาคต ดังนั้นจึงต้องช่วยไม่ให้ใครหลุดออกนอกระบบและจะต้องดูแลทุกกลุ่มรวมทั้งผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๒. ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีต่อตลาดแรงงาน พบว่ารูปแบบธุรกิจต่ออาชีพมีความต้องการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบริษัทของไทยมีแผนที่จะนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในสถานประกอบการมากขึ้น โดยผู้ประกอบการจะนำ Cloud Computing เข้ามาใช้มากที่สุด รองลงมาคือ Internet of Things , E-Commerce & Digital Trade ตามลำดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการจ้างงานค่อนข้างสูง ดังนั้นเยาวชนของไทยต้องมีทักษะเหล่านี้เพื่อตอบโจทย์เทคโนโลยี

๓. ผลกระทบจากการแพร่ระบาดโควิด-๑๙ ได้ส่งผลกระทบทำให้มีผู้ตกงานจำนวนมาก โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนจะได้รับผลกระทบมากที่สุด ในแง่ของโอกาสการว่างงาน พบว่าเยาวชนมีโอกาสว่างงานสูงกว่าผู้ใหญ่ถึง ๑๐ เท่า แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มเป้าหมายและข้อเสนอแนะ

<u>กลุ่มที่ ๑</u> กลุ่มเยาวชนที่อยู่ในระบบการศึกษา พบว่าปัญหาทักษะที่ได้จากการเรียนการสอนไม่ตอบโจทย์ในการทำงาน จะต้องเพิ่มการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์การทำงานและตอบโจทย์อุปสงค์ตลาดแรงงาน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนต้องมองโจทย์จากนายจ้าง ทักษะและแนวโน้มใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น ภาคเอกชนและภาคท้องถิ่นจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างครบวงจรในการออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน ทั้งนี้ ทักษะที่นายจ้างต้องการจากเยาวชนไทย คือ ทักษะด้าน IT ทักษะความสามารถด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และทักษะด้านบริการหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น

<u>กลุ่มที่ ๒</u> กลุ่มเยาวชนที่หลุดหรืออยู่นอกระบบการศึกษา มีจำนวนประมาณ ๙๐๐,๐๐๐ คน ซึ่งจบการศึกษาไม่สูงมากนัก เยาวชนกลุ่มนี้พบว่ามีปัญหาคือขาดทักษะอาชีพและว่างงาน แนวทางแก้ปัญหานั้นควรจะต้องมีคณะทำงานเรื่องของการจ้างงานเยาวชนโดยเฉพาะ และมุ่งให้ความช่วยเหลือ กลุ่มเยาวชนยากจน

ด้อยโอกาสแบบเจาะจง มีมาตรการจากกระทรวงแรงงานที่ช่วยแก้ปัญหาด้วยการจ้างงานนักศึกษา ฝึกอาชีพ เพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ซึ่งกลไกจังหวัดมีบทบาทสำคัญที่จะทำให้ขนาดของปัญหาเล็กลงได้ คือทำให้เกิดความร่วมมือระดับจังหวัดทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน

๓) หัวข้อ สร้างคนอย่างไรธุรกิจไทยยั่งยืน สรุปได้ดังนี้ จากการทำแบบสำรวจมีการสอบถามผู้บริหารถึงความเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนมีอะไรบ้าง ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรของบริษัทและ skill เป็นสิ่งที่จำเป็น ในแง่ของผู้บริหารมองว่าจำเป็นที่สุดสำหรับการพัฒนาองค์กรคือ ทักษะที่หนึ่ง คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม แบ่งออกเป็น ๓ เรื่อง คือ ๑) collaboration and teamwork การทำงานเป็นทีม ๒) Problem solving การแก้ปัญหา และ ๓) Communication skill คือการสื่อสาร พูดเก่ง นำเสนอเก่ง มีตรรกะในการสื่อสาร ทักษะที่สอง คือ ทักษะชีวิตและอาชีพ แบ่งออกเป็น ๔ เรื่อง คือ ๑) Productivity accountability มีผลิตภาพและรับผิดชอบต่อหน้าที่สำคัญ ๒) Leadership and responsibility ความเป็นผู้นำและรับผิดชอบ ๓) Adaptability การปรับตัว และ ๔) Multidisciplinary learning ทักษะที่ ๓ คือ ทักษะการแสดงหาความรู้รอบด้าน ทักษะในด้านสารสนเทศ ประกอบด้วย ๔ เรื่อง คือ ๑) Communication literacy ฉลาดสื่อสาร ๒) Information literacy การมีวิจารณญาณในการใช้ข้อมูล ๓) Media literacy รู้เท่าทันสื่อ และ ๔) Computing & ICT literacy รอบรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดย Training tools ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาแรงงานคือ ๑) On a job training (OJT) ฝึกอบรมในขณะทำงาน ๒) Coaching การสอนงาน และ ๓) Job enrichment เพิ่มคุณค่าในงาน เพิ่มระดับความยากของงาน ๔) Counselling การให้คำปรึกษาแนะนำ และ ๕) Delegation การมอบหมายงานให้คนอื่นไปทำแทน

๔) หัวข้อ การศึกษาในอาชีวศึกษา โดยเน้นในส่วนของการจบแล้วมีงานทำรองรับ แต่ความนิยมของนักเรียนและผู้ปกครองยังต้องการใบปริญญา ขาดความรู้ความเข้าใจในการในด้านการเรียนสายอาชีพ แต่ในปัจจุบันนี้ทางสถานศึกษาของอาชีวะเองก็มีถึงปริญญาตรีแล้วด้วยกัน ตอนนี้ตามสถานศึกษาของอาชีวศึกษามีหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรจะพัฒนาทุกปี แต่ละวิทยาลัยจะมีหลักสูตรที่ตนเองเชี่ยวชาญจัดสอน ข้อดีของการจบ ปวส. คือต่อปริญญาตรีอีกแค่ ๒ ปี ก็สามารถจบไปประกอบอาชีพได้ และอยากแนะนำให้ผู้ปกครองทุกท่านแนะนำให้เด็กเรียนในสิ่งที่ชอบที่สนใจ เพราะเมื่อเด็กสนใจและชอบในสิ่งที่เรียนก็จะรักสิ่งนั้นเอง ซึ่งอาชีวศึกษาก็มีหลักสูตรที่ตอบโจทย์ในการพัฒนาประเทศอีกด้วย

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน และเผยแพร่ในเว็บไซต์ http://nlrc.mol.go.th/

สรุปผลการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓. หนังสือสถิติแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลสถิติด้านแรงงานที่สำคัญของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และหน่วยงานภายนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลสถิติต่อเนื่องย้อนหลัง ๗ ปี โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงาน การให้คำนิยามศัพท์ของข้อมูล และการคำนึงถึงการนำไปใช้ประโยชน์

สาระสำคัญ

ในการจัดทำหนังสือ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานจากภายนอกในการสนับสนุนข้อมูลสถิติ การนำเสนอข้อมูลสถิติด้านแรงงาน คำนึงถึงเนื้อหาที่ถูกต้องและครอบคลุมต่อการใช้งานของผู้ที่สนใจ การนำเสนอข้อมูลที่มีความต่อเนื่องในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เป็นข้อมูลที่พร้อมสำหรับการวิเคราะห์และแปลความหมายในระดับต่อไป มีการนำเสนอในรูปแบบตารางที่จัดจำแนกตามมิติต่าง ๆ เพื่อให้สะดวกต่อการทำความเข้าใจ และเผยแพร่ในรูปแบบรูปเล่มหนังสือเพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้งาน โดยได้มีการปรับปรุงให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ ถือเป็นการส่งเสริมให้เกิดการนำข้อมูลสถิติไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้นและครอบคลุมผู้ใช้แต่ละกลุ่ม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน เผยแพร่ในเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน https://www.mol.go.th/academician/reportstatic_labour/ และเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน http://warning.mol.go.th/article/review

รายงานฉบับสมบูรณ์ หนังสือสถิติแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๓

๔. ข้อมูลสำคัญด้านแรงงาน รายเดือน

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลที่สำคัญด้านแรงงาน ด้านการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง ในบริบทต่าง ๆ เช่น สถานการณ์ด้านแรงงานทั่วราชอาณาจักร สถานการณ์ด้านแรงงานในระบบประกันสังคม สถานการณ์ด้านแรงงานในกลุ่มแรงงานต่างด้าวให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์

สาระสำคัญ

เพื่อนำเสนอข้อมูลที่สำคัญด้านแรงงาน รายเดือน โดยมุ่งหวังในการเผยแพร่ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ หรือผู้ที่สนใจทั่วไป รายละเอียดดังนี้

- ข้อมูลภาวการณ์มีงานทำของประชากร
- ผู้มีงานทำ การว่างงาน
- อัตราการว่างงาน ๑๐ ประเทศอาเซียน
- ประมาณการรายได้ต่อหัว (Per Capita GDP) อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ (%Change of GDP) ข้อมูลภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน มูลค่าการส่งออก ประมาณการอัตราเงินเฟ้อ ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI)
- การยกอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- การพัฒนาศักยภาพแรงงานไทย
- ข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ
- จำนวนสิทธิประโยชน์ที่แรงงานได้รับ
- ข้อมูลส่งเสริมการมีงานทำ
- แรงงานต่างด้าว คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร
- แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ข้อมูลการประกันสังคม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน เผยแพร่ในเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ในหัวข้อ บทวิเคราะห์อื่น ๆ เลือก “ข้อมูลสำคัญด้านแรงงาน ประจำเดือน” ฉบับที่ต้องการ หรือลิ้งก์ http://warning.mol.go.th/article/review และเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ http://nlrc.mol.go.th/ และเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน หัวข้อ “นักวิชาการ”

๕. โครงการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (รายไตรมาส)

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

๒) เพื่อนำข้อมูลที่จากการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการบริการของแต่ละหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

สาระสำคัญ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยวิธีการสำรวจออนไลน์ เพื่อสอบถามความเห็นของประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการจากกระทรวงแรงงาน และประมวลผลการสำรวจฯ ไตรมาสละ ๑ ครั้ง รวม ๔ ครั้งต่อปี ในประเด็นดังนี้

- ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้บริการที่ตอบแบบสำรวจ
- จำนวนผู้ที่มาติดต่อขอใช้บริการหรือได้รับบริการจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- ช่องทางการติดต่อขอรับบริการ
- ระดับความพึงพอใจจากการให้บริการ
- ข้อเสนอแนะการให้บริการ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน ดำเนินการแจ้งเวียนรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน แต่ละไตรมาสให้หน่วยงานทราบ

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๖. โครงการจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของศูนย์กลางข้อมูลแรงงานจังหวัด โดยการทำให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานในระดับจังหวัด (Focal Point) ที่มีข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานที่ถูกต้อง ต่อเนื่อง เป็นปัจจุบัน และครบถ้วน ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เช่น กลุ่มแรงงานในระบบ อุตสาหกรรม แรงงานนอกระบบ และกลุ่มเป้าหมายพิเศษอื่น ๆ (ผู้พิการ สูงอายุ เยาวชนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน) ตลอดจนผู้ประกอบการในระดับจังหวัด

๒. เพื่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัดสามารถให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่รวดเร็ว ถูกต้อง แก่ทุกหน่วยงานในจังหวัด ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้นำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ในพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้บริการแก่ผู้สนใจทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ด้วย

๓. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดทำและวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อสถานการณ์และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลกระทบต่อภาคแรงงานในระดับพื้นที่ โดยเพิ่มการรายงานเฝ้าระวังสถานการณ์แรงงานรายเดือนในช่วงที่เศรษฐกิจมีสัญญาณชะลอตัวต่อเนื่อง

๔. เพื่อพัฒนารายงานสถานการณ์แรงงานของจังหวัด ๗๖ จังหวัดที่ผลิตรายงานรายไตรมาสและรายปีจากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นที่จากข้อมูลแรงงานอย่างเดียวไปสู่การวิเคราะห์สถานการณ์แรงงาน จากการติดตามวิเคราะห์ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานของพื้นที่จังหวัด ตามเกณฑ์ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และพัฒนาต่อเนื่องไปสู่การจัดทำดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานหลัก ด้านการบริหารงานของกระทรวงแรงงาน (ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานระดับพื้นที่)

สาระสำคัญ

ตัวชี้วัดโครงการในระดับจังหวัด

๑. จำนวนเอกสารทางวิชาการเรื่องรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัด ๕ ครั้ง/ปี (รายไตรมาสและรายปี) ๗๖ จังหวัด

๒. จำนวนเจ้าหน้าที่วิเคราะห์และประมวลผลเบื้องต้น ๗๖ จังหวัด จังหวัดละ ๑ คน

๓. จำนวนบทวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานจากดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดที่รองรับการขยายตัวของตลาดแรงงานบรรจุในรายงานสถานการณ์แรงงาน รายไตรมาส/รายปี รวม ๕ ครั้ง/ปี

๔. รายการข้อมูล/สถิติที่จัดเก็บ

๔.๑ สถิติแรงงานนอกระบบ

๔.๒ ข้อมูลเชิงสำรวจเพื่อสนับสนุนงานค่าจ้างจังหวัด

๔.๓ ข้อมูลสำรวจอุปสงค์และอุปทานแรงงานจังหวัด

๔.๔ ข้อมูลการให้บริการศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน (ถ้ามี)

๔.๕ ข้อมูล/สถิติผลการดำเนินงาน

๑) โครงการจ้างงานเร่งด่วนฯ

๒) โครงการแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓) โครงการอาสาสมัครแรงงาน

๔) โครงการระบบฐานข้อมูลปฏิบัติการแรงงานจังหวัด

เป้าหมายของโครงการ

๑. เพื่อพัฒนารายงานสถานการณ์แรงงานของจังหวัดและเพิ่มการวิเคราะห์ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานของพื้นที่จังหวัด

๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเป็นศูนย์กลางข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานระดับจังหวัด

๓. เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานในเชิงพื้นที่รองรับแนวเขตเศรษฐกิจพิเศษที่เป็นจุดเชื่อมต่อประชาคมอาเซียน

๔. เพื่อพัฒนาระบบการติดตามประมวลผลการปฏิบัติงานและจัดเก็บข้อมูลเชิงสถิติทั้งจากผลงานและจากการสำรวจอย่างเป็นระบบที่ยั่งยืนในการประเมินค่างานสำนักงานแรงงานจังหวัด

เป้าหมายของสำนักงานแรงงานจังหวัด

๑. สำนักแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมด้านการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงาน และพัฒนาดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานในระดับพื้นที่

๒. สำนักแรงงานจังหวัดมีข้อมูล และสามารถให้บริการข้อมูลด้านแรงงานประกอบการวางแผนยุทธศาสตร์แผนงาน/โครงการและบริการประชาชนที่สนใจ

๓. สำนักงานแรงงานจังหวัดมีการพัฒนากระบวนงานในการจัดเก็บข้อมูลสถิติแรงงานและสถิติของผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องสะท้อนค่างานที่เพิ่มขึ้นได้ชัดเจน

การนำไปใช้ประโยชน์

๑. สำนักงานแรงงานจังหวัดสามารถให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่รวดเร็ว ถูกต้อง แก่ทุกหน่วยงานในจังหวัดทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้นำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้บริการแก่ผู้สนใจทั่วไปได้

๒. หน่วยงานและผู้สนใจ สามารถนำรายงานการจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด ไปประกอบการวิเคราะห์และพยากรณ์ ร่วมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลกระทบต่อภาคแรงงานในระดับพื้นที่ เพื่อเฝ้าระวังสถานการณ์แรงงานในช่วงที่เศรษฐกิจมีสัญญาณชะลอตัวต่อเนื่อง

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานแรงงานจังหวัด ทั้งหมด ๗๖ จังหวัด

ช่องทางการเผยแพร่ https://www.mol.go.th/ → ลิงก์ที่น่าสนใจ → สถานการณ์แรงงานจังหวัด https://www.mol.go.th/academician/รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัด

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๗. รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม พ.ศ.๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาใช้วิเคราะห์ ค่าจ้าง รายได้ และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ยของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาภาวะการครองชีพของแรงงานในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามหลักเกณฑ์ในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

สาระสำคัญ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างดำเนินการสำรวจข้อมูลแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งมีอายุการทำงานในตลาดแรงงานไม่เกิน ๑ ปี จำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๙,๘๔๓ ตัวอย่าง ในช่วงระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ สรุปผลการสำรวจที่สำคัญ ดังนี้

๑. ค่าจ้างและรายได้รวมของแรงงาน

จากผลการสำรวจ ปี ๒๕๖๓ พบว่า แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน มีค่าจ้างเฉลี่ยวันละ ๓๔๘.๙๗ บาท ค่าเบี้ยขยันเฉลี่ยวันละ ๒๕.๙๐ บาท ค่าล่วงเวลาเฉลี่ยวันละ ๙๗.๒๘ บาท ค่ากะเฉลี่ยวันละ ๓๖.๐๑ บาท และรายได้อื่น ๆ ๙๔.๓๒ บาท ทำให้มีรายได้รวมเฉลี่ยวันละ ๓๙๑.๒๓ บาท

๒. ค่าใช้จ่ายของแรงงาน

แรงงานมีค่าใช้จ่ายตามอัตภาพเฉลี่ยวันละ ๒๘๒.๔๔ บาท และค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยวันละ ๓๐๐.๓๖ บาท นอกจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตภาพและตามคุณภาพแล้ว แรงงานยังมีค่าใช้จ่ายอื่นๆนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ได้แก่ ค่าผ่อนสินค้ามากที่สุด เฉลี่ยเดือนละ ๑,๑๘๖.๘๐ บาท (ร้อยละ ๑๐.๒๐) รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เฉลี่ยเดือนละ ๖๕๙.๙๕ บาท (ร้อยละ ๕.๖๗) ค่าใช้จ่ายในการเสี่ยงโชค (ซื้อหวย) เฉลี่ยเดือนละ ๔๓๕.๐๗ (ร้อยละ ๓.๗๔) และน้อยที่สุด คือ ค่าโทรศัพท์มือถือ เฉลี่ยเดือนละ ๓๔๗.๖๑ บาท (ร้อยละ ๒.๙๙) คิดเป็นค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ ๒,๖๒๙.๔๓ บาท และเฉลี่ยต่อวันเท่ากับ ๘๗.๖๕ บาท รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมดเฉลี่ย ๓๘๘.๐๑ บาท

๓. การเปรียบเทียบรายได้กับค่าใช้จ่ายของแรงงาน

๓.๑ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับค่าใช้จ่าย เมื่อเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทั่วประเทศเฉลี่ยวันละ ๓๒๑.๐๙ บาท กับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น พบว่า

๑. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตภาพ เฉลี่ยอยู่ที่ ๓๘.๖๖ บาทต่อวัน

๒. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ เฉลี่ยอยู่ที่ ๒๐.๗๓ บาทต่อวัน

๓. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำน้อยกว่าค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นอกเหนือค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เฉลี่ยอยู่ที่ ๖๖.๙๒ บาทต่อวัน

๓.๒ ค่าจ้างจริงกับค่าใช้จ่าย เมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างจริงที่แรงงานได้รับ เฉลี่ยวันละ ๓๔๘.๙๗ บาท กับค่าใช้จ่ายที่จำเป็น และค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น พบว่า

๑. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีค่าจ้างจริงมากกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตภาพเฉลี่ยอยู่ที่ ๖๖.๕๓ บาทต่อวัน

๒. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีค่าจ้างจริงมากกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยอยู่ที่ ๔๘.๖๑ บาทต่อวัน

๓. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีค่าจ้างจริงน้อยกว่าค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกเหนือค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เฉลี่ยอยู่ที่ ๓๙.๐๔ บาทต่อวัน

๓.๓ รายได้รวมกับค่าใช้จ่าย เมื่อเปรียบเทียบรายได้รวมที่แรงงานได้รับ เฉลี่ยวันละ ๓๙๑.๒๓ บาท กับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น พบว่า

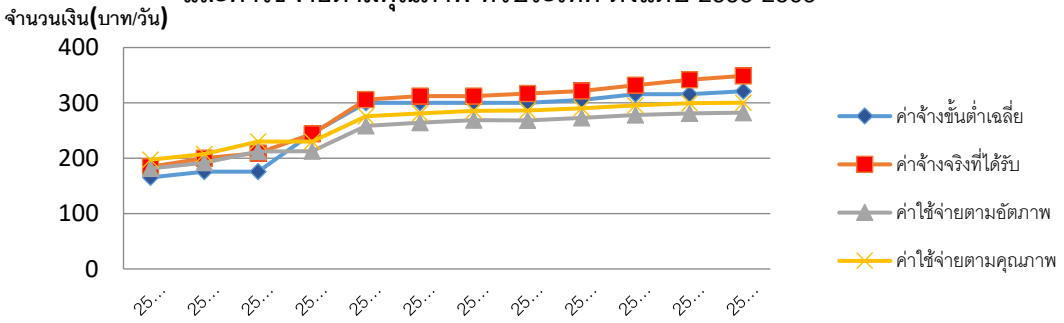
๑. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีรายได้รวมมากกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตภาพเฉลี่ยอยู่ที่ ๑๐๘.๗๙ บาทต่อวัน

๒. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีรายได้รวมมากกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยอยู่ที่ ๙๐.๘๗ บาทต่อวัน

๓. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีรายได้รวมน้อยกว่าค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกเหนือค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๒๒ บาทต่อวัน

๔. การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย ค่าจ้างจริง ค่าใช้จ่ายตามอัตภาพ และค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๓-๒๕๖๓

เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย ค่าจ้างจริงที่ได้รับ ค่าใช้จ่ายตามอัตภาพ และค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ ทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี 2553-2563



เมื่อเปรียบเทียบอัตราการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริง ค่าใช้จ่ายตามอัตภาพ ค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๓-๒๕๖๓ พบว่าในปี ๒๕๕๓-๒๕๕๔ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าค่าจ้างจริง และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการครองชีพของลูกจ้างก็มีอัตราการปรับเพิ่มขึ้นมากกว่าค่าจ้างจริงและค่าจ้างขั้นต่ำเช่นกัน ทั้งนี้ ในปี ๒๕๕๕ มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นในอัตราก้าวกระโดดจึงทำให้ลูกจ้างมีค่าจ้างเพิ่มขึ้นมากกว่าค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการครองชีพและมีลักษณะเช่นนี้เรื่อยมาจนถึงปี ๒๕๖๓

๕. จำนวนแรงงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จากการสำรวจแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานปี ๒๕๖๓ ทั่วประเทศ จำนวน ๑๙,๘๒๓ ตัวอย่าง (จากจำนวน ๑๙,๘๔๓ ตัวอย่าง) พบว่า มีจำนวนแรงงานที่ได้ค่าจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวน ๑๗,๖๐๐ ตัวอย่าง (ร้อยละ ๘๘.๗๙) และค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวน ๒,๒๔๓ ตัวอย่าง (ร้อยละ ๑๑.๓๒) โดยสัดส่วนของแรงงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๒

โดยสรุป แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานที่ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อวันนั้น (ตั้งแต่ ๓๑๓ - ๓๓๖ บาท เฉลี่ยวันละ ๓๒๑.๐๙ บาท) ยังคงเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตภาพและตามคุณภาพ แต่ทั้งนี้หากพิจารณารวมค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกเหนือความจำเป็นแล้วนั้น เช่น ค่าโทรศัพท์มือถือ ค่าผ่อนสินค้า ค่าใช้จ่ายในการเสี่ยงโชค เป็นต้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันถือว่าไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายอื่นๆ

โดยการสำรวจนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานในการใช้ข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด และเป็นแนวทางในการพิจารณาระบบการสำรวจข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม พ.ศ.๒๕๖๓

๘. การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๓ กลุ่มอาชีพ ๑๓ สาขาอาชีพ

วัตถุประสงค์

เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละสาขาอาชีพในแต่ละระดับ ให้ได้ค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถ มีสภาพบังคับตามกฎหมาย

สาระสำคัญ

ผลการดำเนินการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในปี ๒๕๖๓ มีดังนี้

๑. คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๒๐ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้ดำเนินการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ปี ๒๕๖๓ ใน ๓ กลุ่มสาขาอาชีพ รวม ๑๔ สาขาอาชีพ และให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวน ๓ คณะ ได้แก่

๑.๑ **กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหการ** จำนวน ๔ สาขาอาชีพ ได้แก่ สาขาอาชีพช่างกลึง สาขาอาชีพช่างควบคุมเครื่องกลึง CNC สาขาอาชีพช่างควบคุมเครื่อง Wire Cut และสาขาอาชีพช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ

๑.๒ **กลุ่มสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์** จำนวน ๕ สาขาอาชีพ ได้แก่ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายนอกอาคาร สาขาอาชีพช่างโทรคมนาคม (ไมโครเวฟและการสื่อสารดาวเทียม) สาขาอาชีพช่างควบคุมด้วยระบบโปรแกรมเมเบิ้ลลอจิกคอนโทรลเลอร์ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าสำหรับอุตสาหกรรมการจัดประชุม การเดินทางเพื่อเป็นรางวัล และการแสดงสินค้า และสาขาอาชีพช่างติดตั้งระบบโซลาร์เซลล์

๑.๓ **กลุ่มสาขาอาชีพช่างเครื่องกล** จำนวน ๕ สาขาอาชีพ ได้แก่ สาขาอาชีพพนักงานควบคุมเครื่องจักรรถยกไฟฟ้า สาขาอาชีพพนักงานควบคุมเครื่องจักรรถยกใช้เครื่องยนต์ สาขาอาชีพช่างตั้งศูนย์และถ่วงล้อรถยนต์ สาขาอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก และสาขาอาชีพช่างซ่อมรถจักรยานยนต์

๒. คณะอนุกรรมการฯ ทั้ง ๓ คณะ ได้ดำเนินการตามแผนการดำเนินงานฯ สรุปดังนี้

๒.๑ ประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๑-๒ ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณากำหนดแผนการดำเนินงานและสรุปมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พิจารณาข้อคำถามเพื่อจัดทำแบบสอบถามในการสำรวจข้อมูลการจ้างงานในตลาดแรงงาน พิจารณาแนวทางการสำรวจข้อมูล กำหนดเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการสำรวจข้อมูล

๒.๒ การสำรวจข้อมูล สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างในฐานะฝ่ายเลขานุการทั้ง ๓ คณะ ได้รวบรวมและคัดกรองรายชื่อสถานประกอบกิจการและลูกจ้างเพื่อดำเนินการสำรวจข้อมูล ระหว่างวันที่ ๑ มิถุนายน – ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๒.๓ ประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๓ ในเดือนสิงหาคมและกันยายน ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาผลการสำรวจการจ่ายค่าจ้างในตลาดแรงงาน และจัดทำ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๓ กลุ่มสาขาอาชีพ

๒.๔ จัดสัมมนารับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๑๔ สาขาอาชีพ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมใบหยกสกาย กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมสัมมนาจำนวนทั้งสิ้น ๑๔๐ คน

๒.๕ ประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๔ ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาทบทวน (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๓ กลุ่มสาขาอาชีพ ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบต่อ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๓ กลุ่มสาขาอาชีพ ๑๔ สาขาอาชีพ

๓. คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๒๑ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๓ กลุ่มสาขาอาชีพ จำนวน ๑๓ สาขาอาชีพ สำหรับอีก ๑ สาขาอาชีพ คือ สาขาอาชีพพนักงานขับรถบรรทุก คณะกรรมการค่าจ้างมีความเห็นว่า ให้ชะลอการออกประกาศและให้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมรถบรรทุกทุกประเภทก่อน

๔. คณะกรรมการค่าจ้างได้ออกประกาศ เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๑๐) ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๔ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ดังนี้

หน่วย : บาทต่อวัน

กลุ่มสาขาอาชีพ / สาขาอาชีพ	ระดับ ๑	ช่วงห่าง	ระดับ ๒	ช่วงห่าง	ระดับ ๓
กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหการ					
๑. ช่างกลึง	**๔๖๐**	๘๐	**๕๔๐**	๙๐	**๖๓๐**
๒. ช่างควบคุมเครื่องกลึง CNC	**๔๗๐**	๘๕	**๕๕๕**	๑๒๐	**๖๗๕**
๓. ช่างควบคุมเครื่อง Wire Cut	**๔๘๐**	-	**-**	**-**	**-**
๔. ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ	**๔๖๕**	๘๕	**๕๕๐**	๘๐	**๖๓๐**
กลุ่มสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์					
๑. ช่างไฟฟ้าภายนอกอาคาร	**๔๕๐**	-	**-**	-	**-**
๒. ช่างโทรคมนาคม (ไมโครเวฟและการสื่อสารดาวเทียม)	**๔๕๐**	-	**-**	**-**	**-**
๓. ช่างควบคุมด้วยระบบโปรแกรมเมเบิ้ลลอจิก คอนโทรลเลอร์ (PLC)	**๔๕๐**	๙๐	**๕๔๐**	**-**	**-**
๔. ช่างไฟฟ้าสำหรับอุตสาหกรรมการจัดประชุม การเดินทางเพื่อเป็นรางวัล และการแสดงสินค้า (MICE)	**๔๔๐**	-	**-**	**-**	**-**
๕. ช่างติดตั้งระบบโซลาร์เซลล์	**๔๕๐**	-	**-**	-	**-**
กลุ่มสาขาอาชีพช่างเครื่องกล					
๑. พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถยกไฟฟ้า	**๔๓๐**	-	**-**	-	**-**
๒. พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถยกใช้เครื่องยนต์	**๔๓๐**	-	**-**	-	**-**
๓. ช่างตั้งศูนย์และถ่วงล้อรถยนต์	**๔๑๕**	-	**-**	-	**-**
๔. ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์	**๔๑๕**	-	**-**	-	**-**

ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบประกาศเมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่ม ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๘๒ ง ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๔

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน และได้เผยแพร่ประกาศทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน www.mol.go.th > อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ > อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และสามารถดาวน์โหลดเอกสารการสัมมนาฯ ตาม QR Code แนบท้ายเอกสารนี้

เอกสารประกอบการการสัมมนาฯ

๙. การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หลังเสร็จสิ้นโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน รุ่นที่ ๑๐

วัตถุประสงค์

เพื่อติดตามประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมภายหลังเสร็จสิ้นการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน รุ่นที่ ๑๐ (เมื่อวันที่ ๑๗ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ จังหวัดนนทบุรี) แล้ว ๓ เดือน ของผู้เข้าร่วมสัมมนาเกี่ยวกับการนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปจัดทำ/ทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในสถานประกอบกิจการของตัวเอง ความรู้ที่ได้รับมีประโยชน์ต่อการบริหารค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการในสถานประกอบกิจการของตัวเอง ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงสร้างภาคเอกชนในสถานประกอบกิจการ

สาระสำคัญ

รายงานสรุปผลการติดตามผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน รุ่นที่ ๑๐ ดังนี้

๑. มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน ๒๙ ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕ จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ๔๐ ชุด

๒. ก่อนที่จะเข้าร่วมโครงการ สถานประกอบกิจการมีการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนอยู่แล้ว จำนวน ๑๗ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๖ และไม่มีโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน จำนวน ๑๒ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔

๓. การนำความรู้ไปจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในสถานประกอบกิจการหลังเสร็จสิ้นโครงการ

(๑) สถานประกอบกิจการที่มีโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน จำนวน ๑๗ แห่ง ส่วนใหญ่ยังคงใช้ของเดิมแต่จะมีโครงการทบทวน/ปรับปรุงในอนาคต จำนวน ๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๙ และรองลงมา มีการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนแล้ว จำนวน ๗ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒

(๒) สถานประกอบกิจการที่ไม่มีโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน จำนวน ๑๒ แห่ง ส่วนใหญ่ได้นำความรู้ไปจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน จำนวน ๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐ และรองลงมา ยังไม่ได้จัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน แต่มีโครงการจะจัดทำในอนาคต จำนวน ๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓

๔. สถานประกอบกิจการมีความเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของโครงการ ดังนี้

(๑) มีประโยชน์ต่อการบริหารค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการในสถานประกอบกิจการในระดับมากที่สุด

(๒) ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงกับสถานประกอบกิจการของตนเองในระดับมาก

๕. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความพึงพอใจต่อเนื้อหาสาระในแต่ละหัวข้อวิชาสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในภาพรวมระดับมาก

๖. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการในระดับดี

(๑) มีความพึงพอใจด้านเนื้อหาหลักสูตรในระดับดี

(๒) มีความพึงพอใจด้านวิทยากรในระดับดีมาก

(๓) มีความพึงพอใจด้านระยะเวลาของหลักสูตรในระดับดี

(๔) มีความพึงพอใจด้านการดำเนินการ (สถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ เอกสาร ฯลฯ) ในระดับดีมาก

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน

การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หลังเสร็จสิ้นโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนในภาคเอกชน รุ่นที่ ๑๐

๑๐. ผลการสัมมนาประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง

วัตถุประสงค์

เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงของสถานประกอบกิจการ/นายจ้าง ลูกจ้าง และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงของคณะกรรมการค่าจ้าง

สาระสำคัญ

เนื่องจากสถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจโลกและการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) ทำให้สถานประกอบกิจการจำนวนมากได้รับผลกระทบจนต้องหยุดกิจการชั่วคราวบางส่วนหรือทั้งหมด เพื่อพยุงธุรกิจไว้ให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ ประกอบกับในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงการจ้างงานหรือการทำงานแบบไม่เต็มเวลา หรือ Freelance มากขึ้น ซึ่งรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปนี้จะเป็น “ความปกติใหม่” (new normal) ที่จะต่อเนื่องไปในอนาคต

กระทรวงแรงงานได้ตระหนักถึงผลกระทบของภาวะเศรษฐกิจที่มีต่อสถานการณ์แรงงานดังกล่าว จึงได้มีนโยบายในการส่งเสริมและคุ้มครองลูกจ้างที่มีการทำงานไม่เต็มเวลาให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม เพื่อรองรับความปกติใหม่ในด้านการจ้างงาน โดยการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวผ่านกลไกคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งได้พิจารณาการออกประกาศอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่มีการทำงานไม่เต็มเวลาและเป็นการส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีการจ้างงานรายชั่วโมง เพื่อทำให้มีความยืดหยุ่นและเพิ่มทางเลือกสำหรับการจ้างงานอันเป็นการรองรับรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป แต่เนื่องจากคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) มีข้อสังเกตว่า การออกประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงอาจส่งผลกระทบต่อสิทธิและความคุ้มครองที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจากรายเดือนหรือรายวันเป็นรายชั่วโมง หรือทำให้สิทธิการได้รับค่าชดเชยจากการเลิกจ้างลดลง ดังนั้น คณะกรรมการค่าจ้างจึงต้องศึกษาข้อมูลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วนอย่างรอบคอบ โดยกำหนดให้มีการจัดทำประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องและเพื่อให้การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงมีความเหมาะสม และเอื้อต่อการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดสัมมนาประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมใบหยกสกาย กรุงเทพมหานคร ผลการสัมมนาฯ สรุปดังนี้

๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนาฯ ประกอบด้วย คณะกรรมการค่าจ้างชุดที่ ๒๐ ที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ผู้แทนภาครัฐ สถาบันการศึกษา สภาองค์กรนายจ้าง สภาองค์กรลูกจ้าง สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สมาคม/องค์กรที่เกี่ยวข้อง วิทยากร เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง และผู้สังเกตการณ์ รวมทั้งสิ้น ๘๐ คน โดยมีผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน (นางสาวภัทรพร สมันตรัฐ) เป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนาฯ และผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน (นางภัทราภรณ์ เจริญรักษ์) เป็นผู้กล่าวรายงาน

๒. การสัมมนาฯ ประกอบด้วยการอภิปรายเป็นคณะ การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาฯ และการสำรวจความคิดเห็นเพื่อประกอบการจัดทำอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ดังนี้

๒.๒ การอภิปรายเป็นคณะ เรื่อง การพัฒนาระบบค่าจ้างของประเทศไทย ผู้อภิปรายประกอบด้วย นายสุชาติ จันทรานาคราช สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย นายมานิตย์ พรหมการีย์กุล สภาองค์การลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) และนายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ กรรมการค่าจ้างฝ่ายรัฐบาล โดยมี ผศ.ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ผลการอภิปราย สรุปดังนี้

๑) นายสุชาติ จันทรานาคราช ได้กล่าวถึงสถานการณ์โควิด-๑๙ และผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจรูปแบบการทำงาน ธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ข้อดี-ข้อเสียของการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง และมีข้อคิดเห็นว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงจะช่วยให้ธุรกิจสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ การจ้างงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น สอดรับกับยุค new normal และเป็นการสร้างโอกาสให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้มีรายได้เพิ่มเติม โดยไม่ต้องทำงานเต็มเวลา และนายจ้างพร้อมเจรจาเรื่องสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองตามกฎหมายกับลูกจ้างเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ทั้ง ๒ ฝ่าย เพราะถ้าหากไม่มีการดำเนินการใดในช่วงนี้ อาจจะทำให้ลูกจ้างที่เป็นแรงงานในระบบออกไปเป็นแรงงานนอกระบบจำนวนมาก

๒) นายมานิตย์ พรหมการีย์กุล ได้กล่าวถึงการจ้างงานในปัจจุบันที่มีความหลากหลาย สำหรับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง จะต้องมีความชัดเจนว่าควรกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงในอุตสาหกรรมใด งานประเภทใด ช่วงอายุในการจ้างงาน สิ่งใดที่ทำได้หรือไม่ได้ รวมทั้งกฎหมายที่จะคุ้มครองลูกจ้างต้องมีความชัดเจนด้วย และมีข้อคิดเห็นว่า หากมีการบังคับใช้อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงจะทำให้ลูกจ้างรายชั่วโมงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานทั้งวัน ดังนั้น หากมีการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงต้องมีความชัดเจนในเรื่องของสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย และข้อบังคับการจ้างงาน มีการกำหนดประเภทอุตสาหกรรม ประเภทงาน และช่วงอายุของแรงงานที่จะบังคับใช้

๓) รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ได้กล่าวถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยที่ผ่านมา ปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของต่างประเทศ ตัวอย่างการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงของประเทศสหรัฐอเมริกา และมีข้อคิดเห็นต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงของประเทศไทยว่าควรจะมีการบังคับใช้อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงเพื่อให้เกิดค่าจ้างที่เป็นธรรม ตามประเทศที่พัฒนาแล้ว แต่การบังคับใช้ต้องคำนวณอัตราค่าจ้างให้ชัดเจนถึงระดับประเภทอุตสาหกรรม ขนาดของกิจการ สาขาอาชีพ และพื้นที่ที่จะบังคับใช้ รวมทั้งพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกันด้วย

๔) นายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ ได้กล่าวถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของนักเรียน นิสิต และนักศึกษาเมื่อปี ๒๕๕๖ และสำหรับผู้สูงอายุเมื่อปี ๒๕๖๒ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์กรณีเลิกจ้างและว่างงาน สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ที่ส่งผลให้นายจ้างต้องปรับระบบการจ้างงาน และมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการจ้าง โดยมีความเห็นว่าหากจะมีการกำหนดอัตราค่าจ้างอาจจะพิจารณาเป็น ๓ แนวทาง คือ ๑) ใช้รูปแบบเดิม คือ อัตราค่าจ้างรายวัน ๒) มีการกำหนดค่าจ้าง ๒ รูปแบบ คือ ค่าจ้างรายวันและรายชั่วโมง และ ๓) ยกเลิกค่าจ้างขั้นต่ำรายวันแล้วเปลี่ยนไปใช้ค่าจ้างรายชั่วโมงอย่างเดียว โดยจะต้องศึกษาว่าแนวทางใดจะมีความเหมาะสม

๓. ผู้เข้าร่วมสัมมนาฯ มีการแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สรุปดังนี้

๓.๑ นักวิชาการด้านแรงงานมีความเห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่ผ่านมาได้มีการกำหนดมาแล้ว ๒ ครั้ง คือ อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา และอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับผู้สูงอายุ และที่ผ่านมาไม่ได้มีการพิจารณาถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างควรได้รับ ดังนั้นเมื่อจะกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงจะต้องคำนวณจากค่าจ้างรายวันหาร ๘ ชั่วโมง และบวกเพิ่มร้อยละ ๔-๕ เพื่อชดเชยสิทธิดังกล่าว

๓.๒ ผู้แทนองค์กรลูกจ้างมีความเห็นต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สรุปดังนี้

๑) ช่วงเวลานี้ไม่ควรกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างได้ โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมการผลิต และหากมีการกระทำความผิด เจ้าหน้าที่รัฐจะมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการเข้าไปตรวจบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด

๒) ค่าจ้างรายชั่วโมงจะทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่มั่นคงด้านรายได้ และอาจส่งผลกระทบด้านอื่น ๆ เช่น ไม่มีหลักทรัพย์ หลักประกันสำหรับขอสินเชื่อจากสถาบันการเงิน สิทธิวันหยุด วันลา เป็นต้น ดังนั้น จึงควรกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงเฉพาะนักเรียน นิสิต และนักศึกษา และผู้สูงอายุเท่านั้น หากจะใช้บังคับแรงงานทั่วไปต้องมีการศึกษาผลกระทบให้มากกว่านี้

๓) ปัจจุบันร้านอาหาร fast food จะจ้างงานพนักงานประจำประมาณร้อยละ ๓๐ แต่ส่วนใหญ่จะจ้างงานแบบ part time ประมาณร้อยละ ๗๐ ซึ่งกลุ่มแรงงานเหล่านี้จะไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย รวมทั้งการจ้างงานในรูปแบบใหม่ที่เป็นการจ้างงานแบบ Economy Platform หรือ Gig Economy ปัจจุบันมีพนักงานขับรถส่งอาหารของร้าน fast food ถูกให้ลาออก แล้วให้ไปสมัครงานผ่านแอพพลิเคชั่นส่งอาหารแทน ทำให้แรงงานกลุ่มนี้เสียสิทธิประกันสังคม และเมื่อเกิดอุบัติเหตุก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งภาครัฐต้องปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่บังคับใช้ในปัจจุบันให้ครอบคลุมแรงงานกลุ่มดังกล่าว

๔) ปัจจุบันมีความเหลื่อมล้ำของการจ้างงานระหว่างพนักงาน full time และพนักงาน part time ทั้งที่ทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน ลักษณะงานเดียวกัน แต่สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างกัน และในอนาคตสถานประกอบการก็มีแนวโน้มที่จะไม่ปรับพนักงาน part time เป็นพนักงาน full time เพิ่มเติม

๕) คำจำกัดความของค่าจ้างขั้นต่ำในอดีตของ ILO กำหนดให้รายได้ของแรงงาน ๑ คน จะต้องสามารถเลี้ยงสมาชิกครอบครัวได้อีก ๒ คน แต่ค่าจ้างปัจจุบันเลี้ยงแรงงานคนเดียวยังไม่เพียงพอ และในสถานการณ์โควิด-๑๙ ทำให้มีคนตกงาน ภาครัฐต้องไม่ส่งเสริมให้กลับไปทำการเกษตรเพียงอย่างเดียว แต่ควรส่งเสริมให้แรงงานกลุ่มดังกล่าวได้เข้าถึง Platform การจ้างงานมากขึ้น

๖) ในอดีตเคยมีการเสนอเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงในอุตสาหกรรมยานยนต์ แต่ได้ถูกยับยั้งไปแล้ว เนื่องจากไม่สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง ซึ่งรัฐควรเข้ามาดูแลเรื่องสวัสดิการ การคุ้มครองแรงงานมากกว่า รวมทั้งควรปรับเปลี่ยนค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างแรกเข้า และกำหนดให้สถานประกอบการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างประจำปี และจากสถานการณ์โควิด-๑๙ ทำให้มีคนตกงานจำนวนมาก ดังนั้น ภาครัฐควรเข้ามาส่งเสริมเรื่องการ Up-skill หรือการ Re-skill ให้แรงงานมากกว่า

๓.๓ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สรุปดังนี้

๑) ควรจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นอย่างครบถ้วน เช่น สัมมนารับฟังความคิดเห็นฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และรัฐบาลแยกเป็นฝ่ายก่อน แล้วจึงจัดรับฟังความคิดเห็นในภาพรวมอีกครั้ง

๒) ควรมีการพิจารณาค่าจ้างรายชั่วโมงตามสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงการดำรงชีพของพนักงานรายชั่วโมงที่มีความแตกต่างกับพนักงานรายวัน/รายเดือน เช่น พนักงานรายชั่วโมงที่ไม่มีสวัสดิการความมั่นคงต่อการดำรงชีพ แต่ได้เฉพาะค่าจ้างรายชั่วโมงเท่านั้น

๓) ก่อนกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ควรมีการศึกษา/พิจารณาข้อมูลให้ละเอียดก่อน เช่น การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง สวัสดิการแรงงาน เศรษฐกิจ การเมือง สังคม ผลกระทบต่อส่วนรวม

๔) ควรกำหนดกฎหมายที่ใช้สำหรับการจ้างงานรายชั่วโมงให้ชัดเจนในแต่ละอุตสาหกรรม

๕) การกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงอาจก่อให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างบางกลุ่มเพื่อลดอำนาจการต่อรองของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน อาจไม่ให้งาน หรือให้งานน้อยชั่วโมงกว่าลูกจ้างอีกกลุ่มหนึ่ง ทำให้เกิดข้อเปรียบเทียบ สร้างความแตกต่าง เกิดความเหลื่อมล้ำในองค์กรและในสังคมต่อไป

๔. ผลการสัมมนาดังกล่าว ได้นำเสนอคณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๑๑. รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน รายไตรมาส และรายปี

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลด้านเศรษฐกิจแรงงาน ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง และทราบถึงแนวโน้มของตลาดแรงงานในด้านการจ้างงาน ว่างงาน และเลิกจ้าง โดยการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานจากดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน ซึ่งจำแนกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ ดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานที่สำคัญ (Key Indicators of the Labour Market : KILM) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกลุ่มที่ ๒ ดัชนีชี้วัดหลักด้านการบริหารแรงงานของกระทรวงแรงงาน (Key Indicators of the Performance of MOL : KIP) ซึ่งเป็นตัวสะท้อนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน

สาระสำคัญ

ในการจัดทำรายงานนี้ กระทรวงแรงงานได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ในการสนับสนุนข้อมูล ทั้งหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอก อาทิ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และธนาคารแห่งประเทศไทย ทำให้ได้ข้อมูลสำหรับจัดทำดัชนีชี้วัด และนำมาวิเคราะห์สถานการณ์แรงงาน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่สนใจได้นำไปใช้ประโยชน์ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย การติดตามและประเมินผลการทำงาน

รายละเอียดมีดังนี้ ดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานที่สำคัญ หมวดที่ ๑ : การจ้างงานและการว่างงาน หมวดที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพแรงงาน ดัชนีชี้วัดหลักด้านการบริหารแรงงานของกระทรวงแรงงาน หมวดที่ ๑ ศักยภาพแรงงาน หมวดที่ ๒ การจ้างงานในระบบประกันสังคม หมวดที่ ๓ หลักประกันที่ดี หมวดที่ ๔ สถานภาพการจ้างที่เป็นธรรม หมวดที่ ๕ สภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย หมวดที่ ๖ การแรงงานสัมพันธ์ที่ดี หมวดที่ ๗ การมีสวัสดิการที่เหมาะสม และหมวดที่ ๘ แรงงานต่างด้าว

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค เผยแพร่ในเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน https://qrgo.page.link/k๓ygm และเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน http://warning.mol.go.th/article/review

รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน รายไตรมาส และรายปี

๑๒. ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอดัชนีชี้วัดด้านแรงงานที่สำคัญ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ ดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานที่สำคัญ (Key Indicators of the Labour Market : KILM ๙th edition) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) และกลุ่มที่ ๒ ดัชนีชี้วัดหลักด้านการบริหารแรงงานของกระทรวงแรงงาน (Key Indicators of the Performance of MOL) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์

สาระสำคัญ

การจัดทำหนังสือ “ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔” ฉบับนี้ กระทรวงแรงงานได้รวบรวมข้อมูลสถิติจากแหล่งข้อมูลจากส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งส่วนราชการภายนอก นำมาคำนวณเป็นดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินการ แก้ไขปัญหา รวมถึงการคาดการณ์สถานการณ์เพื่อการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดรับกับสถานการณ์ โดยมีรายละเอียดดัชนีต่าง ๆ ดังนี้

๑. ดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานที่สำคัญ (Key Indicator of the Labour Market : KILM) โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) หมวดที่ ๑ การมีส่วนร่วมของกำลังแรงงาน หมวดที่ ๒ การจ้างงาน หมวดที่ ๓ การว่างงาน หมวดที่ ๔ การศึกษาและการรู้หนังสือ หมวดที่ ๕ ค่าจ้างและสวัสดิการ หมวดที่ ๖ ผลิตภาพแรงงาน และหมวดที่ ๗ ความยากจนและการกระจายรายได้

๒. ดัชนีชี้วัดหลักด้านการบริหารแรงงานของกระทรวงแรงงาน (Key Indictors of the Performance of Mol : KIP – Mol) หมวดที่ ๑ ศักยภาพแรงงาน หมวดที่ ๒ การมีงานทำและการว่างงาน หมวดที่ ๓ ความมั่นคงในการทำงาน หมวดที่ ๔ สุขภาวะที่ดีในการทำงาน และหมวดที่ ๕ แรงงานต่างด้าว

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค เผยแพร่ในเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน https://www.mol.go.th/academician/labour_kpitemplet/ หรือเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน

รายงานฉบับสมบูรณ์ ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔

๑๓. รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน รายเดือน รายไตรมาส และรายปี

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลสำคัญด้านแรงงาน บทวิเคราะห์ และการพยากรณ์สถานการณ์ด้านแรงงานจากระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการติดตามความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานไทยด้านการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง รวมถึงการคาดการณ์แนวโน้มของตลาดแรงงานในอนาคต ทั้งนี้มุ่งหวังเผยแพร่รายงานให้กับผู้ดำเนินนโยบาย หน่วยงานต่าง ๆ และผู้ที่สนใจทั่วไป

สาระสำคัญ

รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

- ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันทางด้านเศรษฐกิจแรงงาน ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดด้านแรงงานจากหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ สำนักงานประกันสังคม และสำนักงานสถิติแห่งชาติ รวมทั้งบทวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานรายอุตสาหกรรมและพื้นที่ ตลอดจนนโยบายของกระทรวงแรงงาน
- การเตือนภัยวิกฤตด้านแรงงาน เป็นการวิเคราะห์สัญญาณเตือนภัยด้านแรงงานและโอกาสเกิดวิกฤตด้านแรงงานภายใน ๑๒ เดือนข้างหน้า สำหรับการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง
- การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต เป็นการคาดการณ์ภาวะตลาดแรงงานด้านการจ้างงาน การว่างงาน การเลิกจ้าง

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค เผยแพร่ในเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน http://warning.mol.go.th/article/warning_report หรือลิ้งก์ที่น่าสนใจในเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน www.mol.go.th

รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน รายเดือน รายไตรมาส และรายปี

๑๔. ข้อมูลด้านเศรษฐกิจแรงงาน รายเดือน

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลสำคัญด้านแรงงานประจำเดือน อันประกอบด้วย ข้อมูลการจ้างงาน การว่างงาน การเลิกจ้าง และข้อมูลแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการติดตามความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานไทย ให้กับผู้ดำเนินนโยบาย หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน รวมถึงผู้ที่สนใจทั่วไป

สาระสำคัญ

รายงานข้อมูลเศรษฐกิจแรงงานประจำเดือน ประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

- สถานการณ์การจ้างงาน ซึ่งรายงานข้อมูลผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมมาตรา ๓๓
- สถานการณ์การว่างงาน ซึ่งรายงานข้อมูลผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในระบบประกันสังคม และอัตราการว่างงานในระบบประกันสังคมเปรียบเทียบกับอัตราการว่างงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
- สถานการณ์การเลิกจ้าง ซึ่งรายงานข้อมูลผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสาเหตุเลิกจ้าง
- สถานการณ์แรงงานต่างด้าว ซึ่งรายงานข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร และผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของผู้ประกันตนต่างด้าว

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค เผยแพร่ในเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน http://warning.mol.go.th/article/review

รายงานฉบับสมบูรณ์ ข้อมูลด้านเศรษฐกิจแรงงาน รายเดือน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๑๕. รายงานสถิติเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลสถิติเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ ด้านกำลังแรงงาน การจ้างงาน การว่างงาน และค่าจ้าง รวมถึงสถานการณ์และมาตรการล่าสุดในการป้องกันโควิด-๑๙ ให้บุคคลภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน

สาระสำคัญ

เพื่อนำเสนอข้อมูลสถิติที่สำคัญด้านเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ รายเดือน จำนวน ๕ ประเทศ ได้แก่ ไทย ไต้หวัน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และสหรัฐอเมริกา โดยมุ่งหวังในการเผยแพร่ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ หรือผู้ที่สนใจทั่วไป รายละเอียดดังนี้

- สภาวะเศรษฐกิจ ประกอบด้วย อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP annual growth rate) ดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) และดัชนีผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อภาคการผลิต (Manufacturing PMI)
- จำนวนประชากรวัยแรงงาน จำนวนกำลังแรงงาน ผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน ผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน และจำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม
- อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน อัตราส่วนผู้มีงานทำต่อจำนวนประชากรวัยแรงงาน และอัตราการว่างงาน
- ค่าจ้างขั้นต่ำ
- สถานการณ์และมาตรการล่าสุดในการป้องกันโควิด-๑๙

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ เผยแพร่ในเว็บไซต์เตือนภัยด้านแรงงาน บทวิเคราะห์อื่น ๆ เลือก “รายงานสถิติเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ ประจำเดือน” ฉบับที่ต้องการ หรือลิงค์ http://warning.mol.go.th/article/review และเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ http://nlrc.mol.go.th/

รายงานสถิติเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ

shorturl.asia/mo5NB

๑๖. ดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นข้อมูลตัวชี้วัดส่วนเสริมแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าของประเทศไทย ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ที่เน้นผลสำเร็จการบรรลุเป้าหมายงานที่มีคุณค่าในเชิงปริมาณ และเน้นในเรื่องเศรษฐกิจกับประเด็นด้านแรงงานเป็นการเฉพาะ โดยรายงานได้รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบด้วย ไต้หวัน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และสหรัฐอเมริกา ประมวลผลเป็นดัชนีชี้วัดในช่วงปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๓ ภายใต้กรอบตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่า เพื่อให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวและแนวโน้มในเรื่องแรงงานที่สำคัญ และเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบสำหรับการวิเคราะห์และประมวลผลระดับการบรรลุเป้าหมาย “งานที่มีคุณค่า (Decent Work)” รวมทั้งเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์

สาระสำคัญ

เพื่อนำเสนอข้อมูลที่สำคัญด้านแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในรายงานดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศตามกรอบวาระงานที่มีคุณค่า พ.ศ. ๒๕๖๔ นี้ เป็นข้อมูลที่พร้อมสำหรับการวิเคราะห์ที่มีการนำเสนอในรูปแบบตารางที่จัดจำแนกตามมิติต่าง ๆ เพื่อให้สะดวกต่อการทำความเข้าใจและเผยแพร่ในรูปแบบเล่มรายงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้งาน โดยได้มีการปรับปรุงให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเนื้อหารายงานฉบับนี้ประกอบด้วย ๒ กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ดัชนีชี้วัดเรื่องโอกาสการมีงานทำ (Employment Opportunities)

๑. อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน หมายถึง สัดส่วนของประชากรในวัยแรงงานที่มีงานทำหรือกำลังหางาน

๒. อัตราการมีงานทำต่อประชากร หมายถึง สัดส่วนการมีงานทำของประชากรต่อประชากรวัยแรงงานทั้งหมด

๓. ผู้มีงานทำจำแนกตามรายสาขา โดยจำแนกตามสาขาหลักทางเศรษฐกิจ ๓ สาขา ได้แก่ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ โดยจำแนกสาขาอุตสาหกรรมตาม TSIC 2009

๔. การว่างงาน อัตราการว่างงานของแต่ละประเทศจะแสดงให้เห็นถึงอุปทานส่วนเกินของแรงงานที่มีอยู่ในประเทศ เพื่อชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์การจ้างงานของประเทศ

๕. ผู้ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงานเป็นกลุ่มที่น่าสนใจ เนื่องจากผู้ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงานนั้นมีศักยภาพในการพัฒนาตัวเอง อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ ในการคำนวณดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานใช้ข้อมูลประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป มาใช้คำนวณหาอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน

กลุ่มที่ ๒ รายได้ที่เพียงพอและการทำงานที่มีประสิทธิผล (Adequate earnings and productive work)

๑. อัตราความยากจนในการทำงานของผู้มีงานทำ (working poverty rate of employed persons) มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดเปอร์เซ็นต์ผู้มีงานทำที่มีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน

๒. จำนวนลูกจ้างที่มีอัตราค่าจ้างต่ำ (Employees with low pay rate) มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมเปอร์เซ็นต์ของลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่า ๒ ใน ๓ ของรายได้เฉลี่ย

๓. ค่าจ้างที่แท้จริงเฉลี่ย (Average real earning) หมายถึง อำนาจในการซื้อของค่าจ้างที่ได้รับเป็นเงินและปรับหาค่าที่แท้จริงแล้วค่าจ้างที่หักผลด้านราคาแล้ว กล่าวคือ เป็นการเปรียบเทียบของค่าจ้างที่เป็นตัวเงินกับระดับค่าครองชีพ

๔. ค่าจ้างขั้นต่ำคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ของค่ามัธยฐานของค่าจ้าง (Minimum wage as percentage of median wage) จุดมุ่งหมายเพื่อดูเปอร์เซ็นต์ไม่ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่ต่ำจนเกินไป

๕. ค่าจ้างขั้นต่ำต่อชั่วโมง (Minimum wage per hour) จุดมุ่งหมายเพื่อให้ทราบถึงค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงที่สำคัญ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ เผยแพร่ในเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ในหัวข้อ บทวิเคราะห์อื่นๆ เลือก “ดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๔” http://warning.mol.go.th/article/review และเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ http://nlrc.mol.go.th/

shorturl.asia/DTzJa

ดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑๗. รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และจัดทำรายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในประเด็นสำคัญ เป็นรายไตรมาส และเพื่อเผยแพร่บทความให้แก่ผู้ที่สนใจนำไปใช้ประโยชน์ รวมถึงเป็นเวทีทางวิชาการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นระหว่างคณะผู้จัดทำและผู้อ่าน เพื่อให้เกิดการต่อยอดความคิด ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาและการสร้างสรรค์การลิตผลงานทางวิชาการต่อไป

สาระสำคัญ

ดำเนินการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านแรงงาน สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยได้ดำเนินการศึกษาและจัดทำรายงานจำนวน ๔ ฉบับ (๑ ฉบับ/ไตรมาส) ซึ่งในแต่ละฉบับจะประกอบไปด้วยเนื้อหา ๒ ส่วน ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ดังนี้

๑. ไตรมาสที่ ๔/๒๕๖๓ เรื่อง “รายงานภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศในหัวข้อ โควิด – ๑๙ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานอย่างไร: ปรากฏการณ์การทำงานจากที่บ้าน” และเรื่อง “จากเมืองไทยสู่ไต้หวัน แหล่งโอกาสแรงงานไทย”

๒. ไตรมาสที่ ๑/๒๕๖๔ เรื่อง “แรงงานกับการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียว” และเรื่อง “ตลาดแรงงานไทยและการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน”

๓. ไตรมาสที่ ๒/๒๕๖๔ เรื่อง “ตลาดแรงงานไทยในอนาคตกับสังคมผู้สูงวัย: ความท้าทายของนโยบายขยายการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ” และเรื่อง “สถานการณ์แรงงานหญิงข้ามชาติ ในตลาดแรงงาน”

๔. ไตรมาสที่ ๓/๒๕๖๔ เรื่อง “อุตสาหกรรมหุ่นยนต์กับแรงงานของไทย” และเรื่อง “แรงงานไทยในแดนโสมขาว”

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ เผยแพร่ในเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ในหัวข้อ บทวิเคราะห์อื่นๆ เลือก “รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ” http://warning.mol.go.th/article/review และ เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ http://nlrc.mol.go.th/

รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

shorturl.asia/Mr4ZG

๑๘. รายงานสถานการณ์การค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงวิชาการเพื่อกำหนดนโยบาย ท่าทีประเทศด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศประกอบการจัดทำสัญญาการค้าเสรี ทั้งทวิภาคีและพหุภาคี

สาระสำคัญ

ดำเนินการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านการค้าเสรี ทั้งทวิภาคีและพหุภาคี และผลกระทบต่อการค้าเสรีที่มีความเชื่อมโยงกับสิทธิแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรฐานแรงงาน ฯลฯ เพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงวิชาการฯ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านแรงงาน สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กลุ่มงานฯ ได้กำหนดหัวข้อศึกษาเรื่อง “เศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศกับบริบทการค้าเสรีในระดับทวิภาคีและพหุภาคี” แบ่งเนื้อหาออกเป็น ๔ ฉบับ (๑ ฉบับ/ไตรมาส) และจัดทำรายงานรายปี ๑ ฉบับ โดยเป็นการประมวลเนื้อหาจากรายงานในแต่ละไตรมาส พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะเชิงวิชาการฯ

สาระสำคัญของผลงานโดยสังเขป เป็นการนำเสนอความสำคัญของ “มาตรฐานแรงงาน” ซึ่งเป็นกฎระเบียบข้อบังคับที่รัฐบาลประเทศต่าง ๆ กำหนดขึ้นเพื่อสร้างอุปสรรคทางการค้ากับประเทศคู่ค้า (Non – Tariff Barriers) ที่ผ่านมา ประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจอย่างสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปได้ใช้มาตรฐานแรงงานเป็นเครื่องมือในการกีดกันทางการค้ากับประเทศไทย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการส่งออกสินค้าของไทยในรายการสินค้าที่ถูกร้องเรียนว่ามีการปฏิบัติต่อแรงงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากล (ผลกระทบทางอ้อม) ได้แก่ สินค้ากุ้ง ปลา อ้อย เครื่องนุ่งห่ม และภาพและสื่ออนาจาร อีกทั้ง มาตรการดังกล่าวยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทย (ผลกระทบทางตรง) อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยก็ได้มีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย การให้สัตยาบันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงานและการขจัดการใช้แรงงานเด็ก ทั้งยังมีการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices) เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานสำหรับสถานประกอบการ เป็นต้น เพื่อเป็นการแสดงถึงความพยายามในการแก้ไขปัญหาสิทธิแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

<u>ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ</u>

กระทรวงแรงงานควรจัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจที่ประกอบไปด้วยผู้แทนจากทุกหน่วยงานในสังกัดที่เป็นระดับปฏิบัติงาน โดยให้มีภารกิจในการติดตามความคืบหน้าและแนวโน้มสถานการณ์การค้าระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในเชิงรุกและสามารถจัดทำคำชี้แจงข้อร้องเรียนจากต่างประเทศได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้คณะทำงาน ฯ ชุดดังกล่าวควรปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดกับกระทรวงพาณิชย์ เช่น กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับท่าทีของประเทศคู่ความร่วมมือทั้งนี้เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์และจัดเตรียมท่าทีของประเทศไทยต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน โดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ เผยแพร่ในเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน เมนู บทวิเคราะห์อื่น ๆ เลือก “รายงานสถานการณ์การค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ” http://warning.mol.go.th/article/review และ เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ http://nlrc.mol.go.th/

รายงานสถานการณ์การค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

shorturl.asia/0f2IE

กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๙ . แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีกรอบแนวทางและเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สาระสำคัญ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) และวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพมุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี” รวมทั้งประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives) ๖ รายการ ดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะที่จำเป็นด้วยวิธีการที่หลากหลาย

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

๓. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในองค์กร

๔. การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการกระทำผิดวินัย

๕. การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๖ รายการ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และเป็นไปตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. ประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่ ๑) มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ๒) มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕) มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors – CSFs) จำนวน ๑๓ ปัจจัย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators – KPIs) ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๘ ตัวชี้วัด พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ โครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการ และหน่วยงานรับผิดชอบ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ตลอดจนกำหนดแนวทางการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ การติดตามการประเมินผลไว้อย่างชัดเจน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

จัดทำโดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน หัวข้อ นักวิชาการ => นักวิชาการ => ข้อมูลแผนด้านแรงงาน => แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล => แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒๐. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีกรอบแนวทางและเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ขีดความสามารถ ทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สาระสำคัญ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางและกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อพัฒนาทรัพยากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติต่อไป

การนำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตาม รายงานผลการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไป

๑) จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติ

๒) กำหนดหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้รับผิดชอบการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดอย่างชัดเจน เพื่อช่วยการปฏิบัติและไม่ซ้ำซ้อนกัน

๓) กำหนดตัวชี้วัดภาคบังคับในระดับสำนัก/ศูนย์/กอง ให้ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามแผนฯ ที่กำหนด

๔) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

๕) ผู้บริหารระดับสูงชี้แจง สื่อสาน แผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ ตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลกรตามแผนฯ

๖) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนฯ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน

๗) หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

๘) ผู้บริหารระดับสูงติดตามการปฏิบัติตามแผนฯ โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนฯ ควรหาทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การติดตามและรายงานผล เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าและรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก ๖ เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ จำนวน ๑ ครั้ง ภายในเดือนตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป

ผลที่คาดว่าจะได้รับ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีโครงการ/แผนงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรในทุกระดับ และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
https://www.mol.go.th/academician/planpersonal

รายงานฉบับสมบูรณ์ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๒๑. รายงานผลการดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ ระหว่างวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามมาตรา ๖ วรรคสี่ และประกาศกระทรวงแรงงานเรื่อง การรายงานผลการดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้กระทรวงแรงงานจัดทำรายงานที่เกี่ยวข้องเสนอต่อคณะรัฐมนตรีภายในเดือนกรกฎาคม ของทุกปี

สาระสำคัญ

กระทรวงแรงงาน ได้บูรณาการการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ ร่วมกับ ๙ หน่วยงาน โดยมีผลการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ ระหว่างวันที่ ๑๘ พ.ย. ๒๕๖๒ – ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๓ ที่สำคัญ ภายใต้นโยบาย ๕P ของรัฐบาล มีสาระสำคัญดังนี้ (๑) ด้านนโยบาย (Policy) ประกอบด้วย กลไกการนำสู่ไปการปฏิบัติ และการแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ ตาม พ.ร.บ.ฯ (๒) ด้านป้องกัน (Prevention) ประกอบด้วย การบริหารจัดการแรงงานประมง การบริหารจัดการเรือประมง การดำเนินงานศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง และการดำเนินงานศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว (๓) ด้านการบังคับใช้กฎหมาย (Prosecution) ประกอบด้วย กำหนดหลักเกณฑ์การตรวจเรือประมง การตรวจเรือเข้า-ออก ณ PIPO การตรวจแรงงานในเรือประมงกลางทะเล การเปรียบเทียบและดำเนินคดี การดำเนินคดีค้ามนุษย์ในกิจการประมงทะเล และจำนวนผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในกิจการประมงทะเล (๔) การคุ้มครองช่วยเหลือ (Protection) ประกอบด้วย การติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานในต่างประเทศ การจัดสิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคมแก่แรงงานประมง และการจัดสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ (๕) ด้านการมีส่วนร่วม (Partnership) ประกอบด้วย ความร่วมมือกับสภาพยุโรปและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ภายใต้การดำเนินโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งและความร่วมมือกับกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริการวมทั้งข้อท้าทายเพื่อการพัฒนาต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานเลขานุการ ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

รายงานผลการดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ ระหว่างวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๒๒. แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นเครื่องมือให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพื่อให้ผู้บริหารสามารถกำกับติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กระทรวงแรงงานได้กำหนดไว้ ทั้งเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล และนโยบายกระทรวงแรงงาน

สาระสำคัญ

แผนปฏิบัติงานกระทรวงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีรายละเอียดประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กระทรวงแรงงาน เป็นการแสดงความเชื่อมโยงเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติสู่การดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ซึ่งระบุ ผลสัมฤทธิ์ เป้าหมายการให้บริการกระทรวงแรงงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน

ส่วนที่ ๒ แผนปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ตามนโยบายกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แสดงรายละเอียดแผนงาน โครงการ ผลผลิต และกิจกรรมสำคัญของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นรายเดือน รายไตรมาส

ส่วนที่ ๓ รายละเอียดตัวชี้วัดการดำเนินงานของผลสัมฤทธิ์ และเป้าหมายจากการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เผยแพร่โดยการอัพโหลดบนเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน https://www.mol.go.th/academician/actionplan หัวข้อแผนปฏิบัติงานประจำปี

๒๓. แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์

จัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งยุทธศาสตร์จัดสรรฯ ดังกล่าว มีความสอดคล้องกับร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนแม่บทอื่นๆ แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล โดยแผนปฏิบัติงานจะมีความละเอียด มีลำดับความสำคัญของการทำงานและมีการกำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สาระสำคัญ

แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวง ประกอบด้วยสาระสำคัญ ๖ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ส่วนที่ ๒ แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ส่วนที่ ๓ งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น
ส่วนที่ ๔ รายละเอียดตัวชี้วัด เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน และผลิต/โครงการ
ส่วนที่ ๕ แผนปฏิบัติงานฝึกอบรมสัมมนา
ส่วนที่ ๖ แนวทางการปรับแผนปฏิบัติงานระหว่างปีงบประมาณ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ และอัพโหลดบนเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน https://www.mol.go.th/academician/actionplan หัวข้อแผนปฏิบัติการประจำปี

๒๔. คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมาย รูปแบบ กระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สำนักงานแรงงานจังหวัดจะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งสามารถอำนวยประโยชน์สำหรับผู้ตรวจราชการกระทรวงใช้ประกอบการตรวจราชการ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชนตามเป้าหมายที่กำหนด

สาระสำคัญ

คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๓ หมวด คือ
หมวดที่ ๑ อำนาจหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด
หมวดที่ ๒ ข้อมูลการจัดสรรงบประมาณให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
หมวดที่ ๓ แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เผยแพร่โดยการอัพโหลดบนอินทราเน็ตกระทรวงแรงงาน https://intranet.mol.go.th/downloads_categories/download-manual ไปที่หัวข้อ ดาวน์โหลด > ดาวน์โหลดคู่มือ

กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๒๕. คู่มือการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านยุทธศาสตร์และแผนงาน

๒. เพื่อให้แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน เป็นแผนที่ช่วยให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของแผน และใช้ประกอบการจัดทำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting : SPBB)

สาระสำคัญ

องค์ประกอบของคู่มือฯ ประกอบด้วย ๕ ส่วน ได้แก่

๑) ส่วนที่ ๑ บทนำ

๒) ส่วนที่ ๒ การทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปีของกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย ๓ หัวข้อย่อย ได้แก่

๒.๑ แนวคิดในการออกแบบกระบวนการ (Flow Chart)

๒.๒ ขั้นตอนการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปีของกระทรวงแรงงาน

๒.๓ การทบทวนและวิเคราะห์การจัดทำแผนปฏิบัติปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ (ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน)

คู่มือการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี

๒๖. แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพิ่มเติม

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงาน

สาระสำคัญ

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพิ่มเติม ซึ่งเป็นแผนระบุถึงกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงาน สถานประกอบกิจการ และตลาดแรงงานของประเทศที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงสามารถตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาของประเทศตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ในระยะ ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ และแผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายความมั่นคงแล้ว และมีการทบทวนเพื่อให้สอดรับกับสถานการณ์ด้านแรงงาน โดยเฉพาะในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๓ สถานการณ์โรคระบาด Covid-๑๙ เป็นตัวอย่างที่เห็นได้ชัดว่าส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในวงกว้าง โดยเฉพาะในมิติด้านแรงงาน รวมถึงมาตรฐานสากลด้านแรงงานที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไป ตามบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ๖ แนวทางการพัฒนา ได้แก่ แนวทางที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน แนวทางที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี แนวทางที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ แนวทางที่ ๔ การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน แนวทางที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร และแนวทางที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ โดยมีแผนงาน/โครงการ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๓๑ โครงการ

องค์ประกอบของแผนฯ ประกอบด้วย ๕ ส่วน ได้แก่

๑) ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

๒) ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

๓) ส่วนที่ ๓ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพิ่มเติม

๔) ส่วนที่ ๔ รายละเอียดตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพิ่มเติม

๕) ส่วนที่ ๕ โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพิ่มเติม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ (ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน)

รายงานฉบับสมบูรณ์ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพิ่มเติม

๒๗. หนังสือเผยแพร่ความรู้ “ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์และแผนในส่วนที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน และทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานสู่ระดับพื้นที่”

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับแผนระดับที่ ๓ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ แนวโน้มและทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานในช่วงการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ๕ ปีถัดไป พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานส่วนกลางและหน่วยงานในส่วนภูมิภาค

สาระสำคัญ

องค์ประกอบของหนังสือ ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่

๑. ส่วนที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติและแผนที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ประกอบด้วย ๙ หัวข้อ ได้แก่

๑.๑ แผน ๓ ระดับตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๓ ประเด็น

๑.๔ แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด – ๑๙ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕

๑.๕ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

๑.๖ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๑.๗ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)

๑.๘ การแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน

๑.๙ ทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒. ส่วนที่ ๒ ทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานในช่วงการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒.๑ สถานการณ์ผลกระทบโควิด – ๑๙ ต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคม แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกและกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงานในช่วงปี พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒.๒ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

๒.๓ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๒.๔ ร่างกรอบแผนพัฒนาภาค พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๓. ส่วนที่ ๓ การขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนาแรงงานในระดับพื้นที่ตามแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ (ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน)

รายงานฉบับสมบูรณ์ หนังสือเผยแพร่ความรู้ “ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์และแผนในส่วนที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน และทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานสู่ระดับพื้นที่”

๒๘. โครงการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงานของจังหวัด มีแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ซึ่งเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่จังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นด้านแรงงานที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง ตลอดจนทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการและการของบประมาณของแต่ละจังหวัดเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ

๑. สรุปขั้นตอนการดำเนินโครงการ – สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดทำแผนของหน่วยงานภายใต้ชื่อ “แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔” ตามแนวทางการจัดทำแผนระดับที่ ๓ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เพื่อให้จังหวัดมีแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด ซึ่งเป็นแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน และสนองตอบปัญหา และความต้องการในประเด็นด้านแรงงานของทิศทางการพัฒนาภาคและแผนพัฒนาจังหวัด ภายใต้กลไกของคณะทำงานจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระดับจังหวัด โดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอกในพื้นที่จังหวัดที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

๒. ผลการดำเนินโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานแรงงานจังหวัดได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ครบทุก ๗๖ จังหวัด รวมเป็น ๗๖ แผน และได้มีการขับเคลื่อนภารกิจด้านแรงงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงานฯ โดยนำเสนอโครงการสำคัญไปเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณในแผนพัฒนาพื้นที่ (แผนพัฒนาภาค หรือแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด หรือแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) โดยมีสำนักงานแรงงานจังหวัดที่ได้เสนอโครงการสำคัญเพื่อขอบรรจุและได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จากแผนพัฒนาจังหวัด/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด รวม ๑๒ จังหวัด รวมจำนวน ๑๔ โครงการ (แบ่งเป็นงบประมาณตามแผนพัฒนาจังหวัด จำนวน ๑๓ โครงการ และงบประมาณตามแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด จำนวน ๑ โครงการ) รวมเป็นเงินงบประมาณ จำนวน ๒๓,๒๖๑,๑๕๐ บาท ซึ่งโครงการ ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัด เช่น การแก้ไขปัญหาเสพติดในกลุ่มเป้าหมาย แรงงานในสถานประกอบกิจการ (ประเด็นความมั่นคง) การพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน (ประเด็นการพัฒนา ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต) และการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานสูงอายุเพื่อรองรับสังคมสูงวัย เป็นต้น (ข้อมูลการรายงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานแรงงานจังหวัดได้มีการเผยแพร่แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ทางหน้าเว็บไซต์ของสำนักงานแรงงานจังหวัดเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนของหน่วยงานและเผยแพร่ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ

๒๙. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

วัตถุประสงค์

เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ช่วยเหลือฟื้นฟู เยียวยาด้านอาชีพหลังประสบภัยพิบัติ อันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ ภัยจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจการว่างงาน ไม่มีรายได้ และได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ และประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Re-skill) นอกเหนือจากทักษะเดิมที่มี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้แรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาและพึ่งพาตนเอง และสามารถช่วยเหลือกันในชุมชนท้องถิ่นได้ ก่อให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพแรงงานด้วยทักษะความสามารถที่หลากหลาย มีรายได้เพิ่มจากทักษะความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการฝึกฝน รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชารัฐ และเพื่อให้กำลังแรงงานได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ

สาระสำคัญ

๑. ตัวชี้วัดกิจกรรม/ระดับพื้นที่

- จำนวนกลุ่มอาชีพจัดตั้งใหม่โดยอย่างน้อย ๑ กลุ่ม
- จำนวนหลักสูตรฝึกอาชีพสำหรับผู้สูงอายุอย่างน้อย ๑ รุ่น
- จำนวนหลักสูตรฝึกอาชีพช่างชุมชนอย่างน้อย ๑ รุ่น
- ร้อยละของจำนวนกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน/กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่ดำเนินการแล้วเสร็จ (ร้อยละ ๙๕)

๒. เป้าหมายของกิจกรรม

๒.๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน : ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ มีงานทำเป็นการชั่วคราว จำนวน ๑๑,๒๘๕ คน มีรายได้วันละ ๓๐๐ บาท

๒.๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน : ประชาชนในพื้นที่ที่เดือดร้อนด้านอาชีพ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ/ฝึกอาชีพในสาขาต่างๆ จำนวน ๑๓,๓๙๖ คน

๓. เป้าหมายการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน ประมาณร้อยละ ๗๐ สามารถดำเนินการได้เฉพาะที่เกี่ยวกับสาธารณ ประโยชน์ เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมสถานที่ที่เสียหาย ทำความสะอาดหรือบูรณะอาคารสถานที่ที่เสียหายจากภัยธรรมชาติ ก่อสร้างฝายชะลอน้ำ ซ่อมแซมฝาย สร้างแนวกันไฟป่า ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และปรับปรุงคลองระบายน้ำเพื่อการเกษตร เป็นต้น

- หนังสือกรมบัญชีกลางที่ กค ๐๔๐๘.๕/๑๙๙๔๔ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ขอทำความตกลงเบิกจ่ายค่าจ้างงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงาน กรมบัญชีกลางอนุมัติให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเบิกจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในกิจกรรมจ้างงาน ในอัตราคนละไม่เกิน ๓๐๐ บาทต่อวัน โดยปฏิบัติงานวันละ ๘ ชั่วโมง ระยะเวลาการจ้างคนละไม่เกิน ๑๐ วัน
- หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๔๐๘.๕/๑๙๗๐๕ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขอทำความตกลงขยายระยะเวลาการจ้างงานในโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมจ้างงาน กรมบัญชีกลาง อนุมัติให้กระทรวงแรงงานขยายระยะเวลาการจ้างงานในโครงการฯ จากเดิมระยะเวลาการจ้างคนละไม่เกิน ๑๐ วัน เป็นระยะเวลาจ้างคนละไม่เกิน ๙๐ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จนกว่าสถานการณ์ จะเข้าสู่ภาวะปกติ

๓.๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ประมาณร้อยละ ๓๐ เป็นการอบรมทักษะฝีมือ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพในสาขาอาชีพต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ชุมชน หรือประชาชน และความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อประกอบอาชีพเป็นการสร้างรายได้และโอกาสแก่ผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพ เป็นการชั่วคราว โดยให้เบิกจ่ายค่าอาหารในลักษณะเหมาจ่าย

• หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๐๘.๔/๔๑๗๑๗ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ ซึ่งพิจารณาว่า กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ภายใต้โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพเป็นการฝึกอบรมบุคคลภายนอก หากปรากฏข้อเท็จจริงว่า กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นส่วนราชการที่จัดการฝึกอบรมบุคคลภายนอกไม่จัดอาหารให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง ๓ มื้อก็สามารถเบิกจ่ายค่าอาหารในลักษณะเหมาจ่ายได้ไม่เกิน ๒๔๐ บาทต่อวัน ตามนัยระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๙ (๑) (ค)

• กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานมีการให้คำปรึกษาและแนะนำผู้ประกอบอาชีพ หรือกลุ่มอาชีพดังกล่าว เพื่อต่อยอดในการฝึกอาชีพ เช่น การแนะนำช่องทางในการประกอบอาชีพ การบริหารจัดการช่องทางการตลาด การจัดทำบัญชีในการประกอบอาชีพ การเพิ่มองค์ความรู้ฝึกทักษะด้วย E-commerce การแนะนำช่องทางเข้าถึงแหล่งเงินทุน หรือช่องทางการช่วยเหลือสนับสนุนด้านทุนจากกองทุนต่างๆ ที่มีในจังหวัด

๔. ขั้นตอนการทำงาน ดังนี้

๔.๑) สำนักงานแรงงานจังหวัดประสานงานกับเครือข่ายด้านแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน/ บัณฑิตแรงงาน และหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ อาทิ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน อำเภอท้องที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสำรวจความเดือดร้อนของประชาชน ที่ประสบความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ/วิกฤตเศรษฐกิจ ว่างงาน ไม่มีรายได้ หรือผู้มีรายได้น้อยและต้องการ ความช่วยเหลือตามแนวทางของโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

๔.๒) เครือข่ายแรงงาน/อาสาสมัครแรงงาน/บัณฑิตแรงงาน/หน่วยงานในพื้นที่จัดทำแผนงาน/ โครงการเพื่อเสนอขอรับงบประมาณตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

๔.๓) สำนักงานแรงงานจังหวัดรวบรวมและพิจารณากลั่นกรองแผนงาน/โครงการของพื้นที่ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงแรงงาน

๔.๔) เมื่อสำนักงานแรงงานจังหวัดได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกระทรวงแรงงาน แล้วให้สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับงบประมาณ ที่ได้รับ และเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาอนุมัติโครงการ

๔.๕) จัดทำแผนปฏิบัติการ โดยกำหนดระยะเวลาดำเนินงานให้แล้วเสร็จ เพื่อเป็นข้อมูลในการติดตามผลการดำเนินงานในพื้นที่

๔.๖) แจ้งหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๕. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

รายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานโครงการ ฯ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ทราบทุกเดือน โดยตัดยอดข้อมูลทุกวันที่ ๒๓ ของเดือน และรายงานผลการดำเนินงานให้ทุกสิ้นเดือน ดังนี้

๕.๑ แบบทะเบียนฐานข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน) *(แบบ กดอ ๑/๑)*

๕.๒ แบบทะเบียนฐานข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ) *(แบบ กดอ ๑/๒)*

๕.๓ แบบรายงานผลการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน) *(แบบ กดอ ๒)*

๕.๔ แบบรายงานผลการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ) *(แบบ กดอ ๓)*

และจัดทำรูปเล่มรายงานผลสรุปภาพรวม พร้อมรายละเอียดการดำเนินงาน และสำรวจความพึงพอใจของประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการ/ประชาชนผู้ได้รับประโยชน์ทุกโครงการ/กิจกรรม ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีจัดส่งให้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน หลังจากสิ้นสุดโครงการภายในสิ้นปีงบประมาณ (ภายในวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ (ฝ่ายนโยบายและความมั่นคง)

๓๐. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อรณรงค์ส่งเสริมให้มีการตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ
๒. เพื่อรณรงค์ส่งเสริมให้มีการตั้งศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ
๓. เพื่อพัฒนาหรือสร้างความตระหนักรู้ให้กับสมาชิกชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ
๔. เพื่อขยายเครือข่ายสมาชิกชมรม TO BE NUMBER ONE ในชุมชนใกล้เคียง

สาระสำคัญ

โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ เป็นโครงการภาคีในเครือข่ายโครงการ TO BE NUMBER ONE โดยมีสำนักงานแรงงานทุกจังหวัดเป็นกลไกสำคัญในการรณรงค์ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE และศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น และพัฒนาหรือสร้างความตระหนักรู้ให้กับสมาชิกชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพเพื่อให้ชมรม TO BE NUMBER ONE เข้าประกวดระดับภาค และระดับประเทศ

ผลการดำเนินงานในปี ๒๕๖๓ มีการตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ จำนวน ๑๒๔ แห่ง ลูกจ้าง ๒๒,๔๗๒ คน (สะสม ๑,๔๘๑ แห่ง ลูกจ้าง ๕๑๔,๔๖๔ คน) และตั้งศูนย์เพื่อนใจ TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบการ จำนวน ๙๖ แห่ง ลูกจ้าง ๑๗,๗๖๓ คน (สะสม ๗๐๒ แห่ง ลูกจ้าง ๒๔๓,๖๐๖ คน)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

ฝ่ายนโยบายและความมั่นคง กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๓๑. บทความการวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงาน เรื่อง ตลาดแรงงานภายใต้วิกฤติโควิด - ๑๙

วัตถุประสงค์

เป็นการนำข้อมูลด้านแรงงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน รวมทั้งข้อมูลที่สำคัญทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การค้าและการลงทุนจากภายในและภายนอกประเทศ มาประมวลผลบนระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ และทำการวิเคราะห์ คาดการณ์ โดย ดร. อมรเทพ จาวะลา ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์ตามโครงการบริหารจัดการระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สาระสำคัญ

ผู้เขียนได้ทำการวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงานภายใต้วิกฤติโควิด – ๑๙ ไว้ ใน ๔ ประเด็น ได้แก่

๑) โควิดกลับมาระบาดจะส่งผลอย่างไรกับเศรษฐกิจไทยในปี ๒๕๖๔

๒) แนวโน้มตลาดแรงงานในช่วงวิกฤติโควิด – ๑๙

๓) การฟื้นตัวของตลาดแรงงานและภาวะเศรษฐกิจไทยในช่วง ๑ – ๒ ปี

๔) อนาคตของตลาดแรงงานไทยในช่วง ๑ – ๒ ปี

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เผยแพร่ : เว็บไซต์ระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ http://nlic.mol.go.th/ --> เอกสารเผยแพร่ --> เอกสารทางวิชาการ หรือตาม QR Code ด้านล่าง

รายงานฉบับสมบูรณ์ บทความการวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงาน เรื่อง ตลาดแรงงานภายใต้วิกฤติโควิด - ๑๙

๓๒. แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐาน แนวนโยบายด้านดิจิทัลของรัฐบาลแผนยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับชาติและกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

๒. เพื่อให้กระทรวงแรงงาน มีกรอบทิศทางในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๓. เพื่อกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่สามารถติดตามประเมินผลการดำเนินงานได้ และสอดสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงแรงงาน

๔. เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้ใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกัน

สาระสำคัญ

ขั้นตอนการพัฒนาดิจิทัล

การพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย ๔ ขั้น เพื่อมุ่งสู่การ “เป็นแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทย” (Toward Digital Platform for Thailand Manpower Development) ดังนี้

๑. การวางรากฐานเพื่อการพัฒนาสู่ดิจิทัล (Digital Foundation)

๒. พร้อมก้าวสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Ready)

๓. การแปลงรูปกระทรวงแรงงานสู่การประยุกต์ใช้ดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ (Digital Transformed)

๔. กระทรวงแรงงานเป็นแพลตฟอร์มด้านแรงงาน (Digital Platform) ที่สนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทยอย่างเต็มประสิทธิภาพ

ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ Citizen Experience Transformation เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ Digital Service Delivery Transformation ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ Culture Transformation การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ Internal Process Transformation การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย

รายละเอียดแต่ละยุทธศาสตร์ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ Citizen Experience Transformation เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล

ประชาชนผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา Citizen Experience Transformation ประกอบไปด้วย การพัฒนาและเสริมสร้าง (Enhancing) ประสบการณ์ของประชาชนที่ได้รับจากทุกช่องทางการให้บริการ สรรค์สร้างการให้บริการในรูปแบบที่สร้างความพึงพอใจตอบโจทย์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เข้าถึงเข้าใจ (Engaging) ความคาดหวังที่เปลี่ยนไปเมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัย เพื่อนำเสนอการบริการที่ตรงต่อความต้องการตามย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไป ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปฏิบัติ (Evolving) การให้บริการภาครัฐที่สอดคล้องกับพลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่แปรเปลี่ยน มุ่งสู่การเป็นสังคมดิจิทัลอย่างเต็มตัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ Digital Service Delivery Transformation ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน

การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการต่าง ๆ แก่ภาคประชาชนโดยควรให้ความสำคัญสูงสุดกับการตอบโจทย์และตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ (Citizen Driven) เนื่องจากรูปแบบการใช้ชีวิตและความต้องการของผู้ใช้บริการภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วท่ามกลางกระแสดิจิทัล ในการนี้ต้องพยายามทำความเข้าใจความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง โดยเริ่มตั้งแต่เปลี่ยนแนวความคิดของบุคลากรที่ให้มองผู้รับบริการเป็นตัวตั้ง แล้วนำกระบวนการดำเนินการแบบใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการให้บริการ โดยรูปแบบการส่งมอบการบริการนี้ควรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ใช้งานง่าย มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ Culture Transformation การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล

การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (Culture Transformation) ประกอบด้วย กรอบแนวความคิดทั้ง ๖ มิติ ดังนี้ การสร้างและส่งมอบคุณค่า (Value Creation) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) การแบ่งปัน (Sharing) มีความคล่องตัว (Agility) ใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data Driven) และความโปร่งใส (Transparency)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ Internal Process Transformation การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย

การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานเน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) มีการทำงานร่วมกันที่หลอมรวมกันเสมือนเป็นองค์กรเดียวที่ทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด รวดเร็ว โปร่งใส สู่การเป็น MOL One Government มีการดิจิไทซ์กระบวนงาน (Process Digitization) และจัดการปรับเปลี่ยนมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล (Digitization – Digitalization) สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กรเชิงสังเคราะห์สนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน (Analytical Organization) ได้อย่างชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ อันนำไปสู่เป็นผู้นำด้านรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานราชการประเทศไทยทั้งการบริหารจัดการรัฐและบริการประชาชน พัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคลากรภายในกระทรวงแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Manpower and Digital Literacy) รองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) และการพัฒนาเขตระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เผยแพร่ : เว็บไซต์กระทรวงแรงงาน : https://www.mol.go.th --> ข้อมูลสำคัญสถานการณ์ด้านแรงงาน --> แผนปฏิบัติการดิจิทัล หรือตาม QR Code ด้านล่าง

รายงานฉบับสมบูรณ์ แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๓๓. รายงานผลการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กรอบแนวทางและผลการดำเนินการขับเคลื่อนการบูรณาการงานด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ของกระทรวงแรงงานและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญ

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบร่างยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ ให้ทุกส่วนราชการทราบและใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน โดยมีวิสัยทัศน์ให้ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” พร้อมกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่สำคัญประการหนึ่งคือ การพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ รวมทั้งกำหนด ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม การสร้างความ เป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำของสังคม

กระทรวงแรงงานได้รับการมอบหมายให้เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ โดยขับเคลื่อนกลไก การดำเนินงาน ผ่านคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านต่าง ๆ เช่น

๑. คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.)
๒. คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
๓. คณะอนุกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ
๔. คณะอนุกรรมการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ
๕. คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด
๖. คณะอนุกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ
๗. คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน

นับตั้งแต่ช่วงต้นปี ๒๕๖๓ เป็นต้นมา สถานการณ์การแพร่ระบาดการติดเชื้อไวรัสโควิด ๑๙ ได้ทวีความรุนแรงและขยายขอบเขตไปในหลายประเทศทั่วโลกอย่างรวดเร็ว จนทำให้เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒ องค์กรอนามัยโลก (WHO) ประกาศให้เป็นการแพร่ระบาดครั้งใหญ่ (Pandemic) ซึ่งส่งผลกระทบรุนแรงต่อเศรษฐกิจโลกในภาพรวม และก่อให้เกิดความผันผวนรุนแรงต่อเศรษฐกิจในหลาย ๆ ประเทศ ซึ่งรวมถึงประเทศไทยด้วย

จากผลกระทบดังกล่าว ส่งผลให้รัฐบาลได้เร่งรัดมาตรการที่สำคัญต่าง ๆ เพื่อเยียวยาและบรรเทาผลกระทบให้แก่ประชาชน เช่น มาตรการลดภาระค่าใช้จ่าย ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม ของผู้ประกอบการ ลูกจ้างและผู้ประกันตน ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กระทรวงแรงงานจึงได้ปรับแผน การดำเนินงานในการดำเนินการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการ ให้ได้รับความคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคม ได้รับการส่งเสริมให้มีงานทำ มีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนี้

๑. ด้านแรงงานนอกระบบ

การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน ดำเนินการผ่านกลไกการบริหารจัดการระดับชาติ โดยคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานรัฐมนตรี ว่าการกระทรวงแรงงานเป็นรองประธาน และมีการขับเคลื่อนผ่านคณะอนุกรรมการ แบ่งเป็น ๒ ระดับ ได้แก่ ระดับอำนวยการโดยคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ มีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน คณะอนุกรรมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ (อธิบดีกรมการจัดหางานเป็นประธาน) คณะอนุกรรมการส่งเสริมความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แรงงานนอกระบบ (อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธาน) ระดับปฏิบัติการ โดยคณะอนุกรรมการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบจังหวัดมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน มีแรงงานจังหวัดเป็นฝ่ายเลขานุการ นอกจากนั้นยังมีกลไก ขับเคลื่อนในพื้นที่ผ่านศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ซึ่งมีแรงงานจังหวัด เป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ บูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัด หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและเครือข่ายแรงงานนอกระบบ ในพื้นที่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ

๑.๑ ผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ได้บูรณาการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๒๕๖๓ ภายใต้การส่งเสริมการคุ้มครอง และการพัฒนาแรงงานนอกระบบ ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ร่วมกับหน่วยงาน อื่นที่รับผิดชอบ ๑๑ หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร สภาเกษตรกรแห่งชาติ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ จำนวน ๕๓ โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย ๕,๔๐๔,๖๘๕ คน แรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์ รวมทั้งสิ้น ๘,๓๒๙,๕๖๒ คน ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๓,๒๑๘,๓๖๖,๘๒๕ บาท มีผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม อาทิ การสร้างและพัฒนากลไกและนโยบายการส่งเสริมป้องกันโรคจากการประกอบอาชีพกลุ่มแรงงานนอกระบบ การรับสมัคร ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ การฝึกทักษะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน การส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน แก้ไขปัญหาความเดือนร้อนด้านอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการ OTOP ร่วมกับชุมชน/ท้องถิ่น เป็นต้น

๑.๒ ผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดได้จัดทำแผนปฏิบัติการ Action Plan จังหวัด ประจำปี ๒๕๖๓ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยดำเนินงานตามรูปแบบและขั้นตอนแนวทางการดำเนินงานบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการในพื้นที่ ผ่านกลไกคณะอนุกรรมการบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบจังหวัดและการบูรณาการ ร่วมกับเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน มีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน ๒,๖๖๔ โครงการ เป้าหมาย ๒,๘๗๐,๑๗๖ คน ผลการดำเนินงาน แรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์ ๓,๑๙๕,๕๖๔ คน ใช้งบประมาณ ๔,๐๖๕,๒๑๔,๙๕๙ บาท ผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม อาทิ โครงการแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนด้านอาชีพ (การจ้างงานเร่งด่วน) โครงการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้ผู้สูงอายุ กิจกรรมเพิ่มอาชีพ เพิ่มรายได้ ส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน นำเข้าระบบประกันสังคมเป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ โครงการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการเบ็ดเสร็จ Service Delivery Unit โครงการ ๑ ตำบล ๑ หมู่บ้านประกันสังคมทั่วไทย โครงการพัฒนาแรงงานนอกระบบสู่ความปลอดภัย แบบยั่งยืน โครงการฝึกอบรมแรงงานสูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มแรงงานนอกระบบ โครงการสร้างและพัฒนาเครือข่ายแรงงานนอกระบบ โครงการขับเคลื่อนแรงงานนอกระบบสู่ท้องถิ่น โครงการส่งเสริมให้ความรู้แก่แรงงานนอกระบบเพื่อก้าวสู่สังคมสูงวัย โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำเครือข่ายประกันสังคม เป็นต้น

๒. ด้านแรงงานสูงอายุ

กระทรวงแรงงานขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุผ่านกลไกคณะอนุกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพ และการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ โดยในปี ๒๕๖๓ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) ร่วมกับหน่วยงานภาคเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒๙ โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย ๖๖,๙๗๙ คน แรงงานสูงอายุได้รับประโยชน์ ๗๒,๕๑๒ คน ใช้งบประมาณ ๓๙๖,๗๒๘,๔๙๒ บาท ผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม อาทิ อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง Part-Time การเข้าถึงแหล่งทุน (กองทุนผู้สูงอายุ) การจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐ (ผู้เชี่ยวชาญ/ที่ปรึกษา/พนักงานราชการ ฯลฯ) บริการจัดหางานให้ทำผ่าน Smart Job Center/ผ่านตู้ Job Box รวมทั้งการฝึกทักษะอาชีพต่าง ๆ ฝึกทักษะออนไลน์ และการปฏิรูประบบบำนาญ ส่งเสริมสวัสดิการแรงงานสูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นต้น

๓. ด้านแรงงานคนพิการ

กระทรวงแรงงานขับเคลื่อนงานด้านแรงงานคนพิการผ่านกลไกคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน โดยในปี ๒๕๖๓ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการคนพิการด้านแรงงาน (Action Plan) มีโครงการ/ กิจกรรม จำนวน ๓๒ โครงการ เป้าหมาย ๔๓,๐๒๐ คน แรงงานคนพิการได้รับประโยชน์ ๔๓,๓๑๐ คน ใช้งบประมาณ ๑๕๙,๔๗๘,๘๖๙.๓๐ บาท มีผลงานเป็นรูปธรรม อาทิเช่น การจ้างงานและส่งเสริมให้คนพิการได้รับสิทธิตามกฎหมาย การฝึกอบรมเฉพาะกลุ่มคนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์ด้านจิตใจและสังคม และด้านอาชีพให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานและผู้ประกันตนทุพพลภาพ เป็นต้น

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ กลุ่มแรงงานนอกระบบ

รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานผลการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๓๔. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติ

๑.๒ เพื่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน/องค์กรภาครัฐ ภาคประชาชน และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ และมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้มีพลังในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้เกิดผลเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

สาระสำคัญ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ได้ผ่านความเห็นจากคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) ที่แต่งตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานคณะกรรมการ ได้มีบัญชามอบหมายและมอบอำนาจให้รองนายกรัฐมนตรี (พลเอกประวิตร วงษ์สุวรรณ) ปฏิบัติหน้าที่ประธานคณะกรรมการ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบ “แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕” เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นประชากรแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศ ภายใต้ยุทธศาสตร์สำคัญ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึงนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ กลุ่มแรงงานนอกระบบ

เผยแพร่ : เว็บไซต์ https://intranet.mol.go.th/downloads_categories/download-manual หรือตาม QR Code

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

สำนักตรวจและประเมินผล

๓๕. รายงานประจำปี ๒๕๖๓ กระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อสรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของกระทรวงแรงงาน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ภารกิจของกระทรวงแรงงานสู่ผู้ใช้แรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สาธารณชนทั่วไป รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน

สาระสำคัญ

สาระสำคัญของรายงานประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่

๑. ข้อมูลภาพรวมของกระทรวงแรงงาน (วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก บทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กรอบอัตรากำลัง งบประมาณประจำปีของหน่วยงาน และนโยบายกระทรวงแรงงาน)

๒. ผลการดำเนินงานที่สำคัญของกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. รายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน และรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล

รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานประจำปี ๒๕๖๓ กระทรวงแรงงาน

๓๖. รายงานประจำปี ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อรวบรวมผลงาน ภายใต้แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลการดำเนินงานไปสู่ประชาชน โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือรายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความก้าวหน้ายั่งยืนต่อไป

สาระสำคัญ

สาระสำคัญของรายงานประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่

๑. ข้อมูลภาพรวมของสำนักงานกระทรวงแรงงาน บทบาทภารกิจ โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และงบประมาณประจำปี

๒. การเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ผลการดำเนินงานที่สำคัญของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. ผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล

รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานประจำปี ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

๓๗. คู่มือสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ

วัตถุประสงค์

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ มีภารกิจในการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ และแรงงานไทยที่เคยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ รวมถึงทายาทของแรงงานไทย ให้ได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ อาทิ เงินค่าจ้างค้างจ่าย เงินคืนภาษี เงินบำเหน็จชราภาพ เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/เสียชีวิต การให้ความช่วยเหลือกรณีแรงงานไทยขาดการติดต่อ หรือถูกจับกุม เป็นต้น ดังนั้น จึงได้จัดทำคู่มือสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (สำนักงานแรงงานจังหวัด ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน และศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน) เพื่อให้การช่วยเหลือคุ้มครองและติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ/ที่เคยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และทายาทของแรงงานไทย ให้ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงได้รับ อีกทั้งยังเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการให้แก่แรงงานไทยและทายาทของแรงงานไทยให้ได้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้องและครบถ้วน

สาระสำคัญ

คู่มือสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ มีเนื้อหาประกอบด้วย แนวทางหรือขั้นตอนการติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยขณะทำงานในต่างประเทศและเมื่อกลับมาประเทศไทย ข้อมูลสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานจะได้รับ การจัดเตรียมเอกสารในการขอรับสิทธิประโยชน์แต่ละประเภท และข้อมูลกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ กรมการจัดหางาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ทางเว็บไซต์ https://icb.mol.go.th หัวข้อ แรงงานไทยในต่างประเทศ หัวข้อย่อย การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ หรือ หัวข้อดาวน์โหลด

รายงานฉบับสมบูรณ์ คู่มือสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ

รวม Link เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-๒๐๒๑-๑๐-๑๒-๑๖๓๔๐๒๒๔๙๖.pdf

๒. ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน
http://nlrc.mol.go.th/

๓. สรุปผลการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน
http://nlrc.mol.go.th/

๔. หนังสือสถิติแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๓
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน
https://www.mol.go.th/academician/reportstatic_labour/ และ
http://warning.mol.go.th/article/review

๕. ข้อมูลสำคัญด้านแรงงาน รายเดือน
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน
http://warning.mol.go.th/article/review และ http://nlrc.mol.go.th/

๖. โครงการจัดทำบทวิเคราะห์การรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักงานแรงงานจังหวัด ทั้งหมด ๗๖ จังหวัด
https://www.mol.go.th/ และ https://www.mol.go.th/academician/รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัด

๗. รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน รายไตรมาส และรายปี
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
https://qrgo.page.link/k๓ygm และ http://warning.mol.go.th/article/review

๘. ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
https://www.mol.go.th/academician/labour_kpitemplet/

๙. รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน รายเดือน รายไตรมาส และรายปี
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
http://warning.mol.go.th/article/warning_report

๑๐. รายงานข้อมูลด้านแรงงาน รายเดือน
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
http://warning.mol.go.th/article/warning_report และ http://nlrc.mol.go.th/

๑๑. ข้อมูลด้านเศรษฐกิจแรงงาน รายเดือน
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
http://warning.mol.go.th/article/review

๑๒. รายงานสถิติเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน
http://warning.mol.go.th/article/review และ http://nlrc.mol.go.th/

๑๓. ดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๔
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน
http://warning.mol.go.th/article/review และ http://nlrc.mol.go.th/

๑๔. รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน
http://warning.mol.go.th/article/review และ http://nlrc.mol.go.th/

๑๕. รายงานสถานการณ์การค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน
http://warning.mol.go.th/article/review และ http://nlrc.mol.go.th/

๑๖. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล
https://www.mol.go.th/academician/planpersonal

๑๗. แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กระทรวงแรงงาน
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
https://www.mol.go.th/academician/actionplan

๑๘. แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
https://www.mol.go.th/academician/actionplan

๑๙. บทความการวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงาน เรื่อง ตลาดแรงงานภายใต้วิกฤติโควิด - ๑๙
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
http://nlic.mol.go.th/

๒๐. แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
http://nlic.mol.go.th/

๒๑. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มแรงงานนอกระบบ สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ
https://intranet.mol.go.th/downloads_categories/download-manual

๒๒. คู่มือสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
https://icb.mol.go.th

๒๓. คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
https://intranet.mol.go.th/downloads_categories/download-manual

กรมการจัดหางาน

๑. ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาปี ๒๕๖๓ และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๖๕ – ปี ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาปี ๒๕๖๓ และผู้กำลังศึกษาปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

๒. เพื่อจัดกลุ่มข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาปี ๒๕๖๓ และผู้กำลังศึกษาปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

๓. เพื่อประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานในปี ๒๕๖๕ และปี ๒๕๖๖

สาระสำคัญ

นำเสนอข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาในปี ๒๕๖๓ และผู้กำลังศึกษาในปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ โดยจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมทั้งประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานปี ๒๕๖๕ และปี ๒๕๖๖ จำแนกตามระดับการศึกษา

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link : https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/๓๕f๓b๘dc๑๙๓๓๐a๘๔a๑a๓d๗๒๒๓๕๘d๖๖๓e.pdf

๒. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ภาพรวมของประเทศในปี ๒๕๖๓

สาระสำคัญ

นำเสนอสถานการณ์เศรษฐกิจ สถานการณ์ตลาดแรงงาน ประกอบด้วยภาวะการมีงานทำของประชากร ความต้องการแรงงานผ่านบริการจัดหางานโดยรัฐ การไปทำงานต่างประเทศ การเคลื่อนย้ายแรงงานไทยและแรงงานอาเซียน การทำงานของคนต่างด้าว และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link : https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/๑๓๑/cat/๙๗/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๓. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายไตรมาส

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ภาพรวมของประเทศรายไตรมาส

สาระสำคัญ

นำเสนอสถานการณ์เศรษฐกิจ สถานการณ์ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ภาวการณ์มีงานทำและการว่างงาน ความต้องการแรงงานผ่านบริการจัดหางานโดยรัฐ การไปทำงานต่างประเทศ การเคลื่อนย้ายแรงงานไทยและแรงงานอาเซียน สาระน่ารู้ การทำงานของคนต่างด้าว และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link : https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/๑๓๑/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๔. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายเดือน

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ภาพรวมของประเทศรายเดือน

สาระสำคัญ

นำเสนอสถานการณ์ตลาดแรงงานประกอบด้วย ภาวะความต้องการแรงงาน ภาวะการมีงานทำและอัตราการว่างงาน ภาวการณ์เลิกจ้าง การไปทำงานต่างประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว ภาวะเศรษฐกิจ และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link : https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/๑๓๑/cat/๒๐/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๕. สถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่สถานการณ์ตลาดแรงงานรายเดือนในแต่ละภูมิภาค

สาระสำคัญ

นำเสนอข้อมูลภาวะความต้องการแรงงาน ภาวะการลงทุน การไปทำงานต่างประเทศ และการทำงานของคนต่างด้าว โดยนำเสนอเป็นรายภาคประกอบด้วย ภาคกลาง โดยศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคกลาง ภาคเหนือ โดยศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดลำปาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดขอนแก่น ภาคตะวันออก โดยศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดระยอง ภาคตะวันตก โดยศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดราชบุรี และภาคใต้โดยศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link ดังต่อไปนี้

๑) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคกลาง :
https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/๑๓๑/cat/๑๐๗/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๒) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคเหนือ :
https://www.doe.go.th/prd/nlmi-lp/knowledge/param/site/๑๗๗/cat/๒๐/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๓) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ :
https://www.doe.go.th/prd/lmi-ne/knowledge/param/site/๑๖๘/cat/๒๐/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๔) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันออก :
https://www.doe.go.th/prd/lmi-east/knowledge/param/site/๑๑๖/cat/๒๐/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๕) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันตก :
https://www.doe.go.th/prd/lmi_ratchaburi/knowledge/param/site/๑๑๓/cat/๒๐/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๖) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้ :
https://www.doe.go.th/prd/lmi-south/knowledge/param/site/๑๗๖/cat/๒๐/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๖. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายไตรมาส

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่สถานการณ์ตลาดแรงงานไตรมาสที่ ๒ (เมษายน –มิถุนายน) ปี ๒๕๖๔ ในแต่ละภูมิภาค

สาระสำคัญ

นำเสนอประเด็นสถานการณ์ตลาดแรงงานรายไตรมาสในแต่ละภูมิภาคประกอบด้วย ภาวะการมีงานทำและอัตราการว่างงาน ภาวะเศรษฐกิจและการลงทุน การให้บริการจัดหางานในประเทศโดยรัฐ การไปทำงานต่างประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link ดังต่อไปนี้

๑) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคกลาง :
https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/๑๓๑/cat/๑๐๘/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๒) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคเหนือ :
https://www.doe.go.th/prd/nlmi-lp/knowledge/param/site/๑๓๗/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๓) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ :
https://www.doe.go.th/prd/lmi-ne/knowledge/param/site/๑๖๘/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๔) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันออก :
https://www.doe.go.th/prd/lmi-east/knowledge/param/site/๑๑๖/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๕) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันตก :
https://www.doe.go.th/prd/lmi_ratchaburi/knowledge/param/site/๑๑๓/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๖) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้ :
https://www.doe.go.th/prd/lmi-south/knowledge/param/site/๑๗๖/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๗. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายปี

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่สถานการณ์ตลาดแรงงานรายปีในแต่ละภูมิภาค

สาระสำคัญ

นำเสนอประเด็นสถานการณ์ตลาดแรงงานรายปีในแต่ละภูมิภาคประกอบด้วย ภาวการณ์มีงานทำและอัตราการว่างงาน ภาวะเศรษฐกิจและการลงทุน การให้บริการจัดหางานในประเทศโดยรัฐ การไปทำงานต่างประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link ดังต่อไปนี้

๑) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคกลาง :
https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/๑๓๑/cat/๑๐๙/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๒) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคเหนือ :
https://www.doe.go.th/prd/nlmi-lp/knowledge/param/site/๑๗๗/cat/๙๗/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๓) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ :
https://www.doe.go.th/prd/lmi-ne/knowledge/param/site/๑๖๔/cat/๙๗/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๔) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันออก :
https://www.doe.go.th/prd/lmi-east/knowledge/param/site/๑๑๖/cat/๙๗/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๕) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันตก :
https://www.doe.go.th/prd/lmi_ratchaburi/knowledge/param/site/๑๑๓/cat/๙๗/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๖) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้ :
https://www.doe.go.th/prd/lmi-south/knowledge/param/site/๑๗๖/cat/๙๗/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๘. สถิติจัดหางาน ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่การปฏิบัติงานของกรมการจัดหางานประจำปี ๒๕๖๓

สาระสำคัญ

ข้อมูลสถิติการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม ประจำปี ๒๕๖๓

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link : https://www.doe.go.th/prd/strategy/knowledge/param/site/๑๓๕/cat/๘๗/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๙. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๓)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ในไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๔

สาระสำคัญ

เผยแพร่ผลการดำเนินงานและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น/ลดลง ในไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link : https://www.doe.go.th/prd/strategy/knowledge/param/site/๑๓๕/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๑๐. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๔)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ในไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๔

สาระสำคัญ

เผยแพร่ผลการดำเนินงานและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น/ลดลง ในไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link : https://www.doe.go.th/prd/strategy/knowledge/param/site/๑๓๕/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๑๑. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (เมษายน – มิถุนายน ๒๕๖๔)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ในไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๔

สาระสำคัญ

เผยแพร่ผลการดำเนินงานและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น/ลดลง ในไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link : https://www.doe.go.th/prd/strategy/knowledge/param/site/๑๓๕/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view

รวม Link เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
กรมการจัดหางาน

๑. ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาปี ๒๕๖๓ และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๖๕ – ปี ๒๕๖๖
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/๓๕f๓b๘dc๑๙๓๓๐a๘๔a๑๑a๓d๗๒๒๓๕๘d๖๖๓e.pd

๒. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๖๓
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/๑๓๑/cat/๙๗/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๓. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายไตรมาส
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/๑๓๑/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๔. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายเดือน
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/๑๓๑/cat/๒๐/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๕. สถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
๑) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคกลาง :
https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/๑๓๑/cat/๑๐๗/sub/๐/pull/category/view/cover-view
๒) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคเหนือ :
https://www.doe.go.th/prd/nlmi-lp/knowledge/param/site/๑๗๗/cat/๒๐/sub/๐/pull/category/view/cover-view
๓) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ :
https://www.doe.go.th/prd/lmi-ne/knowledge/param/site/๑๖๘/cat/๒๐/sub/๐/pull/category/view/cover-view
๔) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันออก :
https://www.doe.go.th/prd/lmi-east/knowledge/param/site/๑๑๖/cat/๒๐/sub/๐/pull/category/view/cover-view
๕) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันตก :
https://www.doe.go.th/prd/lmi_ratchaburi/knowledge/param/site/๑๑๓/cat/๒๐/sub/๐/pull/category/view/cover-view
๖) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้ :
https://www.doe.go.th/prd/lmi-south/knowledge/param/site/๑๗๖/cat/๒๐/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๖. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายไตรมาส
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
๑) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคกลาง :
https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/๑๓๑/cat/๑๐๘/sub/๐/pull/category/view/cover-view
๒) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคเหนือ :
https://www.doe.go.th/prd/nlmi-lp/knowledge/param/site/๑๗๗/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view
๓) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ :
https://www.doe.go.th/prd/lmi-ne/knowledge/param/site/๑๖๘/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view
๔) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันออก :
https://www.doe.go.th/prd/lmi-east/knowledge/param/site/๑๑๖/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๕) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันตก :
https://www.doe.go.th/prd/lmi_ratchaburi/knowledge/param/site/๑๑๓/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๖) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้ :
https://www.doe.go.th/prd/lmi-south/knowledge/param/site/๑๗๖/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๗. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายปี
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

๑) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคกลาง :
https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/๑๓๑/cat/๑๐๙/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๒) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคเหนือ :
https://www.doe.go.th/prd/nlmi-lp/knowledge/param/site/๑๗๗/cat/๙๗/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๓) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ :
https://www.doe.go.th/prd/lmi-ne/knowledge/param/site/๑๖๘/cat/๙๗/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๔) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันออก :
https://www.doe.go.th/prd/lmi-east/knowledge/param/site/๑๑๖/cat/๙๗/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๕) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคตะวันตก :
https://www.doe.go.th/prd/lmi_ratchaburi/knowledge/param/site/๑๑๓/cat/๙๗/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๖) ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้ :
https://www.doe.go.th/prd/lmi-south/knowledge/param/site/๑๗๖/cat/๙๗/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๘. สถิติจัดหางาน ๒๕๖๓
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
https://www.doe.go.th/prd/strategy/knowledge/param/site/๑๗๕/cat/๙๗/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๙. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๓)
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
https://www.doe.go.th/prd/strategy/knowledge/param/site/๑๗๕/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๑๐. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๔)
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
https://www.doe.go.th/prd/strategy/knowledge/param/site/๑๗๕/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view

๑๑. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (เมษายน – มิถุนายน ๒๕๖๔)
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
https://www.doe.go.th/prd/strategy/knowledge/param/site/๑๗๕/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view

****

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คู่มือแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ตราเป็นกฎหมาย เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับงบประมาณ ๑,๗๔๒,๐๘๗,๐๐๐ บาท เป้าหมาย ๔,๑๒๙,๙๑๐ คน ประกอบด้วย ๑๕ โครงการ ๑ ผลผลิต ภายใต้ ๘ แผนงานบูรณาการ ๒ แผนงานยุทธศาสตร์ และ ๑ แผนงานพื้นฐาน รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และด้านการสร้างความเสมอภาคทางสังคม เพื่อให้แรงงานมีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น (Productive Labour)

การที่จะดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีขีดความสามารถสูงดังกล่าว บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องใฝ่เรียนรู้คู่คุณภาพ โดยจะต้องดำรงตนอยู่ในหลักธรรมาภิบาลตามนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณภาพ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า พร้อมการค้นคว้าใฝ่เรียนใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมอ นำมาใช้ประโยชน์กับการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการทำงานของพื้นที่ที่ต้องใกล้ชิดกับแรงงาน และสถานประกอบกิจการโดยตรง ประกอบกับระบบเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัว และปรับสู่ความเป็นปกติวิถีใหม่ (New Normal) ตลาดแรงงานเปลี่ยน มีคนตกงาน ว่างงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ที่ระบาดทั่วโลก จึงเป็นปีที่ท้าทายการทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้พื้นที่ได้แปลงแผนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องวิถีปกติใหม่ของพื้นที่ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามแนวทางที่กำหนดในโครงการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกองแผนงานและสารสนเทศ จึงได้จัดทำคู่มือแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และขอขอบคุณสำนัก กอง สำนักงาน กลุ่ม สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ (AHRDA) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ และสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) ที่ได้เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือจัดทำคู่มือแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ทำให้เอกสารฉบับนี้สมบูรณ์และสามารถนำไปใช้เป็นเอกสารคู่มือให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิผลต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รายงานฉบับสมบูรณ์ คู่มือแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑. คู่มือการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นคู่มือในการรายงานผลและจัดเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงาน

สาระสำคัญ

คู่มือการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ ศ ๒๕๖๔ เนื้อหาประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และส่วนที่ ๒ การรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ของกรม จำแนกตามผลผลิต โครงการระดับผลผลิต และกิจกรรมที่สำนัก/กอง จัดสรรเป้าหมายให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ และศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต ดำเนินการ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

งานประเมินผล กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
เว็บไซต์ : https://drive.google.com/file/d/๑mmac๐๖๐๖๓aXUlcuWymRtg๗fS๖du๐JpK/view

รายงานฉบับสมบูรณ์ คู่มือการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. รายงานผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติงานตามผลผลิต โครงการระดับผลผลิต ตัวชี้วัดความสำเร็จ กิจกรรมหลัก และกิจกรรมย่อยของหน่วยงานในสังกัดกรมกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สาระสำคัญ

รายงานผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) จัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติงานตามผลผลิต โครงการระดับผลผลิต ตัวชี้วัดความสำเร็จ กิจกรรมหลัก และกิจกรรมย่อยของหน่วยงานในสังกัดกรมฯ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยจำแนกตามหน่วยงาน ตามกิจกรรมนำส่งและไม่นำส่งกิจกรรมหลักหรือผลผลิต/โครงการระดับผลผลิต และจำแนกตามเดือน โดยได้รวบรวมข้อมูลจากการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและจากแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด นอกจากนี้ยังได้นำเสนอผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของกรม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

งานประเมินผล กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
เว็บไซต์ : https://qrgo.page.link/UdFdh

รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

๓. หนังสือสถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลสถิติที่สำคัญประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งครอบคลุมภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

สาระสำคัญ

หนังสือสถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ มีเนื้อหาประกอบด้วย ข้อมูลสถิติ จำนวนสถานประกอบกิจการและลูกจ้าง การรับและวินิจฉัยคำร้อง การตรวจแรงงาน การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน การเลิกจ้างแรงงาน การแจ้งหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

จัดทำโดยงานวิชาการ กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
เว็บไซต์ : https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-statistic-m/category/๒๒-report๒

๔. รายงานประจำปี ๒๕๖๓ การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานและข้อมูลทางวิชาการที่สำคัญของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สาระสำคัญ

รายงานประจำปี ๒๕๖๓ การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีเนื้อหาประกอบด้วย ๑) ข้อมูลการบริหารราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และ ๒) แผนและผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และแผนปฏิบัติราชการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และ ๓) ผลการดำเนินงานที่สำคัญในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

จัดทำโดยงานวิชาการ กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
เว็บไซต์ : https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๒๑-report๑

๕. ข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (รายเดือน) ฉบับเดือนกันยายน ๒๕๖๓ – สิงหาคม ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลสถิติที่สำคัญตามภารกิจหลักของกรม และข้อมูลสถิติที่รวบรวมจากหน่วยงานอื่น ๆ เป็นรายเดือน สำหรับเป็นข้อมูลในการวางแผน การปฏิบัติงาน และบริหารแรงงาน

สาระสำคัญ

ข้อมูลสำคัญผู้บริหาร (รายเดือน) มีเนื้อหาประกอบด้วย ข้อมูลสถิติที่สำคัญตามภารกิจของกรม เช่น ข้อมูลอัตรากำลังและงบประมาณ จำนวนสถานประกอบกิจการและลูกจ้าง จำนวนองค์การแรงงาน ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่สำคัญในด้านการคุ้มครองแรงงาน คุ้มครองความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงานและมาตรฐานแรงงาน ผลการดำเนินงานกองทุนต่าง ๆ และการดำเนินคดีอาญา

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

จัดทำโดยงานวิชาการ กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
เว็บไซต์ : https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๒๓-report๓

๖. รายงานความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน (รายไตรมาส)
- ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๓
- ไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอความเคลื่อนไหวด้านแรงงานที่สำคัญ เป็นรายไตรมาส เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารแรงงาน และประโยชน์ต่อผู้สนใจทั่วไป

สาระสำคัญ

รายงานความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน (รายไตรมาส) มีเนื้อหาประกอบด้วย ความเคลื่อนไหวด้านแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และมาตรฐานแรงงานไทย

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

จัดทำโดยงานวิชาการ กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
เว็บไซต์ : https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๒๔-report๔

๗. รายงานความเคลื่อนไหวแรงงานเด็ก (รายไตรมาส)
- ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๓
- ไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอความเคลื่อนไหวด้านแรงงานของแรงงานเด็กที่มีอายุ ๑๕ ปี แต่ไม่ถึง ๑๘ ปีบริบูรณ์ที่สำคัญ เป็นรายไตรมาส เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารแรงงานและประโยชน์ต่อผู้สนใจทั่วไป

สาระสำคัญ

รายงานความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน (รายไตรมาส) มีเนื้อหาประกอบด้วย ข้อมูลภาวการณ์ทำงานของแรงงานเด็กที่มีอายุ ๑๕ ปี แต่ไม่ถึง ๑๘ ปีบริบูรณ์ จำนวนแรงงานเด็ก จำแนกตามขนาดสถานประกอบกิจการ ระดับการศึกษา ประเภทกิจการ ประเภทอาชีพ ชั่วโมงการทำงาน/สัปดาห์ และระดับค่าจ้างในการทำงาน/เดือน ประมาณการอัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานเด็กในภาคเอกชน รายงานการจ้างลูกจ้างเด็ก การตรวจคุ้มครองแรงงานเด็ก ผลการดำเนินคดีและเปรียบเทียบปรับ คดีแรงงานเด็กและผลการดำเนินงานที่สำคัญ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

จัดทำโดยงานวิชาการ กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
เว็บไซต์ : https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๔๒-๒๐๒๑-๐๑-๑๓-๑๐-๐๗-๕๘

๘. รายงานการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง ผลกระทบจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ต่อสถานประกอบกิจการและลูกจ้าง : มาตรการและการดำเนินงานที่สำคัญเพื่อป้องกันและช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบ

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอสถานการณ์ด้านแรงงานของสถานประกอบกิจการและลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบต่อวิกฤต COVID-๑๙ เพื่อเป็นการถอดบทเรียนการดำเนินงานให้สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางรองรับสถานการณ์และวิกฤตต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สาระสำคัญ

รายงานการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง ผลกระทบจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ต่อสถานประกอบกิจการและลูกจ้าง : มาตรการและการดำเนินงานที่สำคัญเพื่อป้องกันและช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบ มีเนื้อหาประกอบด้วย ๑) บทนำ ๒) สถานการณ์ด้านแรงงานของสถานประกอบกิจการและลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบต่อวิกฤต COVID-๑๙ ๓) มาตรการการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการป้องกันและแก้ไขผลกระทบจากวิกฤต COVID-๑๙ และ ๔) บทสรุป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

จัดทำโดยงานวิชาการ กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

๙. คู่มือเกณฑ์การประเมินมาตรฐานยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นเอกสารชี้แจงการดำเนินการยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศแก่ทุกหน่วยงานของกรมให้มีการพัฒนายกระดับการให้บริการเป็นไปอย่างมีมาตรฐานเดียวกัน และมีความพร้อมสามารถขอรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center : GECC) และขอรับรางวัลเลิศรัฐ (Public Sector Excellence Awards: PSEA) สาขาบริการภาครัฐได้

สาระสำคัญ

ขั้นตอนการดำเนินการ ตามคู่มือเกณฑ์การประเมินมาตรฐานยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศฯ มีดังนี้

๑) หน่วยงานดำเนินการประเมินองค์กรด้วยตนเอง (Self - Assessment) ตามเกณฑ์การประเมินในส่วนที่ ๑ ประกอบด้วย ๓ กิจกรรม คือ กิจกรรมการป้องกันทุจริตคอร์รับชั่น (Zero Corruption) จำนวน ๓ ข้อ ๑๕ คะแนน กิจกรรม ๕ ส จำนวน ๕ ข้อ ๑๕ คะแนน และกิจกรรมการให้บริการสู่ความเป็นเลิศจำนวน ๔ ข้อ ๓๐ คะแนน) และส่วนที่ ๒ ให้หน่วยงานเขียนรายงานการนำเสนอการพัฒนาการบริการ หรือนวัตกรรมการบริการเพียงประเภทใดประเภทหนึ่ง คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน พร้อมจัดส่งเอกสารหลักฐานที่ถูกต้องและครบถ้วนมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหารทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ ต้องมีผลการประเมินตั้งแต่ ๗๐ คะแนนขึ้นไปจะได้รับการตรวจประเมินในขั้นตอนต่อไป

๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหารตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเอกสารหลักฐานตามขั้นตอนที่ ๑ โดยหน่วยงานต้องมีผลการประเมินตั้งแต่ ๘๐ คะแนนขึ้นไป จะได้รับการตรวจประเมิน ณ พื้นที่ปฏิบัติงานจริง (Site Visit)

๓) กลุ่มพัฒนาระบบบริหารเสนอผลการตรวจประเมินต่อคณะกรรมการตรวจประเมินการยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินองค์กรด้วยตนเองของทุกหน่วยงาน

๔) ผู้ตรวจราชการกรมตรวจประเมิน ณ พื้นที่ปฏิบัติงานจริง (Site Visit) เพื่อสอบทานข้อมูลหรือข้อเท็จจริงของการดำเนินงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพหรือผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการของหน่วยงานที่ผ่านการประเมินตามขั้นตอนที่ ๓

๕) คณะกรรมการตรวจประเมินการยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศสรุปผลการตรวจประเมิน

๖) คณะกรรมการบริหารจัดการยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการตัดสินพิจารณาหน่วยงานที่ได้รับรางวัล ซึ่งการพิจารณารางวัล แบ่งออกเป็น ระดับยอดเยี่ยม กำหนดมอบเป็นเงินรางวัล และใบประกาศเกียรติคุณ ระดับดีเด่น (๙๐ คะแนนขึ้นไป) กำหนดมอบเป็นเงินรางวัลและใบประกาศเกียรติคุณ และระดับดี (๘๐ – ๘๙ คะแนน) กำหนดมอบเป็นใบประกาศเกียรติคุณ

ผลงาน

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้จัดทำคู่มือเกณฑ์การประเมินมาตรฐานยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ทุกหน่วยงานของกรม รวมจำนวน ๑๑๑ หน่วยงาน ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานเดียวกัน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีหน่วยงานที่ได้รับรางวัลการพัฒนาคุณภาพการให้บริการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ดังนี้ รางวัลระดับยอดเยี่ยม จำนวน ๓ หน่วยงาน รางวัลระดับดีเด่น จำนวน ๓๘ หน่วยงาน และรางวัลระดับดี จำนวน ๖๐ หน่วยงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เว็บไซต์ : http://asdg.labour.go.th/

๑๐. คู่มือบริหารจัดการอันตรายในงานก่อสร้าง Guide for Hazard Management in Construction

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สถานประกอบกิจการในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างมีการบริหารจัดการงานความปลอดภัยในการทำงานที่ได้มาตรฐาน ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมการก่อสร้าง และเพื่อให้แรงงานทุกภาคส่วนได้รับการคุ้มครองดูแลจากภาครัฐเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีประสิทธิผลเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

สาระสำคัญ

ขั้นตอนดำเนินงาน ดังนี้

๑. ศึกษาขั้นตอนและข้อมูลต่าง ๆ ของงานก่อสร้าง ด้วยการสืบค้น และค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับขั้นตอนรวมถึงเทคโนโลยีด้านวิศวกรรมการก่อสร้าง เช่น วิศวกรรมการสำรวจเพื่อการก่อสร้าง วิศวกรรมฐานรากและงานดิน วิศวกรรมโครงสร้าง วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมเครื่องกล และข้อมูลพื้นฐานด้านการออกแบบสถาปัตยกรรมและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับในแต่ละรายการงานก่อสร้างซึ่งมีความซับซ้อนยุ่งยากจากหลายแหล่งข้อมูลในแต่ละแขนง เช่น จากวิชาการทางการศึกษา มาตรฐานการออกแบบและมาตรฐานแนะนำเรื่องต่าง ๆ ของสมาคมวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ และค้นคว้า จากแหล่งข้อมูลด้านเทคนิควิชาการ เช่น วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมการก่อสร้าง วิศวกรรมไฟฟ้ากำลัง และวิศวกรรมเครื่องกล รวมถึงมาตรฐานด้านวิศวกรรมของสมาคมวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นต้น

๒. ทำการแจกแจงรายการงานตามแนวปฏิบัติการจัดทำแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงานมีการวางหลักไว้แล้วนั้น ประกอบกับข้อมูลจากการศึกษาการทำงานแต่ละขั้นตอนในข้อ ๑ ด้วยการแจกแจงเป็นขั้นตอนงานย่อยของแต่ละรายการงานที่มีจริง

๓. เลือกใช้เทคนิควิชาการทำการวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย (JSA) สำหรับการวิเคราะห์หาอันตราย ทั้งนี้เมื่อทำการแจกขั้นตอนงานย่อยทั้งหมดตามกรอบในข้อ ๒ จึงได้ปรับประยุกต์ตารางการวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย (JSA) จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อค้นหาอันตรายและสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นผลมาจากเทคนิควิธีการ กระบวนการขั้นตอนการทำงานด้านวิศวกรรมที่มีในแต่ละรายการงาน รวมถึงถึงเทคโนโลยีนำมาใช้สำหรับวิธีการทำงาน การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ หรือจากคนทำงาน

๔. นำผลในข้อมูลที่ได้จากข้อมูลในข้อ ๑ ข้อ ๒ และข้อ ๓ มากำหนดหัวข้อประเด็นอันตรายและสภาพปัญหาในงานก่อสร้างนั้น ๆ

๕. จัดทำแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง ตกจากที่สูง และนั่งร้านและค้ำยัน มากำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติเพื่อการป้องกันตามประเด็นหัวข้ออันตรายและสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ ดังตัวอย่างตารางผลการดำเนินการ

สาระของผลงานประกอบไปด้วย :

๑. แนวทางการจัดทำแผนงานความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างที่มาจากการแจกแจงงานก่อสร้าง

๒. สภาพปัญหาอันตรายที่มีในงานก่อสร้าง

๓. มาตรการและกำหนดวิธีการ และแนวทางป้องกันที่สอดคล้องกับข้อกฎหมายและเป็นไปตามหลักวิศวกรรม

เป้าหมาย : ถ่ายทอดให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และเครือข่ายความปลอดภัยทุกภาคส่วนรวมจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๔๘๐ คน ผ่านการดำเนินโครงการบริหารจัดการและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพเชิงเทคนิควิชาการตามมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง

ตัวชี้วัด : มีคู่มือการบริหารจัดการอันตรายในงานก่อสร้าง (Guidelines for Hazard Management in Construction) ใช้สำหรับถ่ายทอดและเผยแพร่สู่การนำไปปฏิบัติ

รูปแบบการทำงาน ผลงาน :

๑. เรียบเรียงและจัดทำร่างคู่มือการบริหารจัดการอันตรายในงานก่อสร้าง (Guidelines for Hazard Management in Construction) โดยนักวิชาการแรงงานกลุ่มงานมาตรฐานวิศวกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

๒. จัดประชุมกลุ่มนักวิชาการกลุ่มงานมาตรฐานวิศวกรรมความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อร่วมพิจารณากลั่นกรองร่างคู่มือการบริหารจัดการอันตรายในงานก่อสร้าง (Guidelines for Hazard Management in Construction) ให้ความเห็น ซึ่งที่ประชุมกลุ่มได้พิจารณาปรับถ้อยคำให้มีความสมบูรณ์และแล้วเสร็จ

๓. เสนอร่างคู่มือการบริหารจัดการอันตรายในงานก่อสร้าง (Guidelines for Hazard Management in Construction) ต่อผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน

๔. นำไปใช้สำหรับดำเนินการโครงการบริหารจัดการและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพเชิงเทคนิควิชาการตามมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างให้กับกลุ่มเป้าหมายทั่วประเทศ

๕. จัดเผยแพร่คู่มือ ผ่านระบบสารสนเทศ กองความปลอดภัยแรงงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานมาตรฐานวิศวกรรมความปลอดภัยในการทำงาน กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : http://osh.labour.go.th/

๑๑. แผ่นพับมาตรการและแนวทาง ป้องกันและแก้ไขผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ และบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ การอยู่ร่วมกันช่วยเหลือกันในภาวะวิกฤติ

๒. เพื่อเป็นแนวทางป้องกันและแก้ไขผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ ปัญหาการเลิกจ้างในสถานประกอบกิจการที่ได้รับผลกระทบในภาวะวิกฤต

สาระสำคัญ

๑. แนวปฏิบัติการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แบบยืดหยุ่นในภาวะวิกฤติ

๒. ส่งเสริมมาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์ในการปรับปรุงสภาพการจ้าง/การทำงาน ให้ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่เกิดข้อขัดแย้ง

๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน ในสถานประกอบกิจการ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์

แผ่นพับมาตรการและแนวทาง ป้องกันและแก้ไขผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ และบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง (จำนวน ๖,๐๐๐ แผ่น)

๑๒. คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

เพื่อให้หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีทิศทางการดำเนินงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สาระสำคัญ

๑. ทิศทางการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์

รายงานฉบับสมบูรณ์ คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑๓. สื่อประชาสัมพันธ์มาตรการแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ ชุดนิทรรศการ Roll Up

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างการรับรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ให้แก่แรงงาน นายจ้าง และผู้เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดความร่วมมือและแรงจูงใจพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

สาระสำคัญ

- แนวทางการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในภาวะวิกฤติ ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

- สถานประกอบกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์ **(จำนวน ๑๐ ชุด)**

สื่อประชาสัมพันธ์มาตรการแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ ชุดนิทรรศการ Roll Up

๑๔. รายงานผลการดำเนินงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

เพื่อประโยชน์ในการจัดทำรายงานทางการเงินในภาพรวมของประเทศและเพื่อเป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ที่อยู่ในความดูแลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้หัวหน้าส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

สาระสำคัญ

รายงานผลการดำเนินงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ได้รวบรวมสาระเนื้อหาเกี่ยวกับความเป็นมา วัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง วิสัยทัศน์ การบริหารงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน หลักเกณฑ์ในการใช้บริการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ปัญหาและอุปสรรค ผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน รายงานของผู้สอบบัญชีและรายงานการเงินกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ และสำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ภาพกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ตลอดจนข้อบังคับในการบริหารงาน และคำสั่งแต่งตั้งกรรมการและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : http://labourfund.labour.go.th

๑๕. แผ่นพับ การป้องกันเอดส์และการป้องกันวัณโรคในสถานประกอบกิจการ

วัตถุประสงค์

เพื่อการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบกิจการ แก่นายจ้างและให้นายจ้างเห็นความสำคัญเรื่องสิทธิแรงงาน

สาระสำคัญ

สาระสำคัญ ความรู้สิทธิตามกฎหมายของลูกจ้างที่ติดเชื้อเอชไอวี

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

แผ่นพับ การป้องกันเอดส์และการป้องกันวัณโรคในสถานประกอบกิจการ

๑๖. คู่มือการประเมินตามข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ เล่มที่ ๑ ข้อกำหนดที่ ๔.๑-๔.๑๒ และ ๔.๑๔

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สถานประกอบกิจการใช้เป็นแนวทางบริหารจัดการแรงงาน โดยนำสาระของมาตรฐานนี้ไปกำหนดเป็นนโยบาย และมีการจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย

๒. เพื่อให้สถานประกอบกิจการใช้ในการตรวจสอบการดำเนินการ เพื่อประกาศแสดงตนเองว่าปฏิบัติสอดคล้องตามมาตรฐานนี้

๓. เพื่อให้หน่วยรับรองใช้ในการประเมินและรับรองสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติสอดคล้องตามมาตรฐานนี้

สาระสำคัญ

รายละเอียดแต่ละข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ที่ระบุถึงระบบการจัดการ และการปฏิบัติต่อแรงงานตามกฎหมายแรงงาน กฎระเบียบ มาตรฐาน แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมถึงแรงงานของสถานประกอบกิจการ และแรงงานของผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมาช่วง และผู้รับจ้างที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินเพื่อให้การรับรอง และการประกาศแสดงตนเองมาตรฐานแรงงานไทย

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คู่มือการประเมินตามข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ เล่มที่ ๑ ข้อกำหนดที่ ๔.๑-๔.๑๒ และ ๔.๑๔

๑๗. คู่มือการประเมินตามข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ เล่มที่ ๒ ข้อกำหนดที่ ๔.๑๓ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สถานประกอบกิจการใช้เป็นแนวทางบริหารจัดการแรงงาน โดยนำสาระของมาตรฐานนี้ไปกำหนดเป็นนโยบาย และมีการจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย

๒. เพื่อให้สถานประกอบกิจการใช้ในการตรวจสอบการดำเนินการ เพื่อประกาศแสดงตนเองว่าปฏิบัติสอดคล้องตามมาตรฐานนี้

๓. เพื่อให้หน่วยรับรองใช้ในการประเมินและรับรองสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติสอดคล้องตามมาตรฐานนี้

สาระสำคัญ

รายละเอียดแต่ละข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ที่ระบุถึงระบบการจัดการ และการปฏิบัติต่อแรงงานตามกฎหมายแรงงาน กฎระเบียบ มาตรฐาน แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมถึงแรงงานของสถานประกอบกิจการ และแรงงานของผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมาช่วง และผู้รับจ้างที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินเพื่อให้การรับรอง และการประกาศแสดงตนเองมาตรฐานแรงงานไทย

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คู่มือการประเมินตามข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ เล่มที่ ๒ ข้อกำหนดที่ ๔.๑๓ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑๘. คู่มือประกาศแสดงตนเองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สถานประกอบกิจการใช้เป็นแนวทางบริหารจัดการแรงงาน โดยนำสาระของมาตรฐานนี้ไปกำหนดเป็นนโยบาย และมีการจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย

๒. เพื่อให้สถานประกอบกิจการใช้ในการตรวจสอบการดำเนินการ เพื่อประกาศแสดงตนเองว่าปฏิบัติสอดคล้องตามมาตรฐานนี้

๓. เพื่อให้หน่วยรับรองใช้ในการประเมินและรับรองสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติสอดคล้องตามมาตรฐานนี้

สาระสำคัญ

รายละเอียดแต่ละข้อกำหนด มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ที่ระบุถึงระบบการจัดการ และการปฏิบัติต่อแรงงานตามกฎหมายแรงงาน กฎระเบียบ มาตรฐาน แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมถึงแรงงานของสถานประกอบกิจการและแรงงานของผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมาช่วง และผู้รับจ้างที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินเพื่อให้การรับรอง และการประกาศแสดงตนเองมาตรฐานแรงงานไทย

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานรับรองมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คู่มือประกาศแสดงตนเองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓)

๑๙. ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรกรมได้รับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ สามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่สถานประกอบกิจการให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย และนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงานไทย หรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญ

กระทรวงแรงงานได้มีการประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มทร.๘๐๐๑ - ๒๕๔๖ และได้มีการปรับปรุงมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันสมัยและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และปัจจุบันได้กำหนดเป็นมาตรฐานแรงงานไทน มรท.๘๐๐๑/๒๕๖๓ ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานของธุรกิจ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีนโยบายสำคัญในการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานของธุรกิจ โดยการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดี ส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน สร้างภูมิคุ้มกันแก่สถานประกอบกิจการในการแข่งขันทางการค้าอย่างยั่งยืน มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เกิดภาพลักษณ์ และสังคมที่ดีของประเทศ โดยเนื้อหาของคู่มือประกอบด้วยความเป็นมาของมาตรฐานแรงงานไทย ตามตารางเปรียบเทียบข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ กับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ สรุปแนวทางการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยโดยการประกาศแสดงตนเองหรือการขอการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

จัดทำโดย กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

รายงานฉบับสมบูรณ์ ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓

๒๐. คู่มือการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่หน่วยปฏิบัติ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในภาพรวมของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม จำนวน ๙ กิจกรรม

สาระสำคัญ

คู่มือการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๔ จัดทำขึ้นตามแผนปฏิบัติราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มอบหมายให้หน่วยปฏิบัติดำเนินการ โดยระบุเป้าหมายการดำเนินงาน ลักษณะกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน หลักฐานอ้างอิงในการนับผลงาน วิธีการรายงานผลการปฏิบัติงาน จำนวนเงินงบประมาณ รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยมีหนังสือแจ้งไปยังหน่วยปฏิบัติทุกแห่งเพื่อแจ้งให้ดาวน์โหลดคู่มือการปฏิบัติงานฯ ผ่านระบบอินทราเน็ตของกรมและสามารถสแกนผ่าน QR code

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

จัดทำโดย กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

คู่มือการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๔

๒๑. วารสารพัฒนามาตรฐานแรงงาน ปี ๒๕๖๔ ฉบับที่ ๑ - ๓

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์การดำเนินกิจกรรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีเนื้อหาสาระด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์และด้านสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้นายจ้างลูกจ้างนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการในกิจการของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีบทความที่น่าสนใจซึ่งเกี่ยวเนื่องกับสถานการณ์ด้านแรงงานปัจจุบัน เพื่อให้ผู้อ่านได้นำไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตประจำวันหรือนำไปปรับใช้กับการทำงานได้อีกด้วย

สาระสำคัญ

รูปแบบของวารสารจัดทำเป็นรายไตรมาส โดยผู้จัดทำจะมีหนังสือแจ้งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ส่งบทความที่ต้องการนำเสนอ แล้วดำเนินการออกแบบรูปเล่ม จัดเรียงเนื้อหาให้น่าสนใจ และเผยแพร่ทางสื่อต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กลุ่มไลน์ของเจ้าหน้าที่และเครือข่ายต่าง ๆ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

จัดทำโดย กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ ดังนี้

๑. วารสารฉบับที่ ๑ http://tls.labour.go.th/attachments/article/๑๑๘๔/MagazineTLS๑-๒๕๖๔.pdf
๒. วารสารฉบับที่ ๒ http://tls.labour.go.th/attachments/article/๑๒๐๙/MagazineTLS๒-๒๕๖๔.pdf
๓. วารสารฉบับที่ ๓ http://tls.labour.go.th/attachments/article/๑๒๒๑/MagazineTLS๓-๒๕๖๔.pdf

๒๒. แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วัตถุประสงค์

แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกรม รวมทั้งเป็นแนวทางการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการซึ่งได้มีการวิเคราะห์ความสอดคล้องการปฏิบัติงานของกรมกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และนโยบายรัฐบาล โดยมีเนื้อหาสาระประกอบด้วย งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ทิศทางการบริหารงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในภาพรวมของกรมและจำแนกตามหน่วยงาน

สาระสำคัญ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยได้กำหนดนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐- ๒๕๖๔) และนโยบายรัฐบาล ซึ่งกรมได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงและยั่งยืน และเมื่อนำหลักการเหล่านี้มาพิจารณาประกอบกันแล้วจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามภารกิจของกรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นการวางพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศในระยะยาวต่อไป

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ ทิศทางการบริหารงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงาน โครงสร้างหน่วยงาน กรอบการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ความเชื่อมโยงแผนงาน/โครงการ/งบประมาณกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธ์ชาติ แนวทางการปฏิบัติราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๒ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผลสัมฤทธิ์กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดตัวชี้วัด (Template) ผลสัมฤทธิ์กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป้าหมายการให้บริการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดตัวชี้วัด (Template) เป้าหมายการให้บริการกระทรวงแรงงาน ผลสัมฤทธิ์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดตัวชี้วัด (Template) ผลสัมฤทธิ์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป้าหมายการให้บริการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔รายละเอียดตัวชี้วัด (Template) เป้าหมายการให้บริการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผลผลิต/โครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดตัวชี้วัด (Template) ผลผลิต/โครงการ

ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติราชการในภาพรวม จำแนกตามแผนงาน ผลผลิต กิจกรรมหลักและกิจกรรมย่อย
ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติราชการจำแนกตามหน่วยงานและจำแนกรายเดือน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

งานนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
เว็บไซต์ : https://www.labour.go.th/index.php/plan/category/๑๔-government-plans-and-results๓

๒๓. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔)

วัตถุประสงค์

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔) จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางสำหรับหน่วยงานในสังกัดกรมใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน โดยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้การดาเนินงานขององค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย และการบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติราชการ ตามนโยบายได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เพื่อให้การบริหารราชการของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานเกิดผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ

จากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจในการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทางาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก และมาตรการสาหรับส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา เพื่อการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทางการค้าให้กับธุรกิจ เพื่อช่วยขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวหน้าต่อไป ซึ่งกรมได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และบริบทที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดทิศทางการทำงานเพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้าง เครือข่ายการทางาน และประชาชนได้รับการคุ้มครองและการบริการที่ดีจากกรม ภายใต้วิสัยทัศน์ “แรงงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงและยั่งยืน” ซึ่งกาหนดพันธกิจขององค์กร ๔ ประการ ประกอบด้วย ๑) ยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน ๒) สร้างเสริมภาคีเครือข่ายจากทุกภาคส่วนในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการทางานที่มีคุณค่า ๓) พัฒนาการบริหารจัดการด้านคุ้มครองแรงงาน และสวัสดิการแรงงาน และ ๔) พัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔) จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการของทุกหน่วยงาน และเป็นแนวทางในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย แผนปฏิบัติราชการ ๔ เรื่อง ดังนี้ ๑) การลดความเลื่อมล้าสร้างความเป็นธรรมด้านแรงงาน ๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มี ผลกระทบต่อความมั่นคง ๓) การพัฒนาศักยภาพแรงงานตลอดช่วงวัย และ ๔) การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ โดยแผนปฏิบัติราชการแต่ละเรื่องมีสาระสำคัญ ดังนี้

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๑ การลดความเลื่อมล้ำสร้างความเป็นธรรมด้านแรงงาน มีเป้าหมาย คือ แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีสวัสดิการที่เหมาะสม ผู้ประกอบการ มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ กำกับ ดูแล ให้แรงงานได้รับ การคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย สร้างการรับรู้ให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง สถานประกอบกิจการ แรงงานต่างด้าว และองค์กรภาคีต่าง ๆ ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน พัฒนา กลไกการกำกับดูแลแรงงานและการสงเคราะห์ลูกจ้าง ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการนำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน พัฒนาสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดี และพัฒนาระบบการเฝ้าระวังความปลอดภัยในการทำงาน

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบ ต่อความมั่นคง มีเป้าหมาย คือ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ ป้องกันการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การใช้แรงงานบังคับ การทำประมงผิดกฎหมาย กำกับดูแลให้แรงงานประมงทะเลและที่เกี่ยวเนื่องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ นำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLPGLP) ไปใช้บริหารจัดการด้านแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ ต่อไป เสริมสร้างความรู้ภูมิคุ้มกันยาเสพติด และสภาพแวดล้อมเชิงบวกในสถานประกอบกิจการ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยยาเสพติด

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพแรงงานตลอดช่วงวัย มีเป้าหมาย คือ การพัฒนาศักยภาพแรงงานตลอดช่วงวัย โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ สร้างการรับรู้ให้กับ นายจ้าง ลูกจ้าง สถานประกอบกิจการ แรงงานต่างด้าว และองค์กรภาคีต่าง ๆ

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เพิ่มประสิทธิภาพ การให้บริการ มีเป้าหมาย คือ การให้บริการของกรมมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ (พัฒนาองค์กร/บุคลากร/กฎหมาย) บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของกรมให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ PMQA ๔.๐ พัฒนาการให้บริการตามมาตรฐานการพัฒนาระดับประเทศ ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของกรมให้เป็นรูปธรรม ปรับปรุง พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การบริหารงานการปฏิบัติราชการและการให้บริการภาครัฐ พัฒนาการดาเนินการป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

งานนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
เว็บไซต์ : https://www.labour.go.th/index.php/plan/category/๔๓-๓

๒๔. แผนบริหารความเสี่ยงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

แผนบริหารความเสี่ยงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงความเป็นมาและทิศทางการบริหารความเสี่ยงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการจัดการความเสี่ยงให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแผนบริหารความเสี่ยงมีเนื้อหาสาระประกอบด้วยปัจจัยเสี่ยงในแต่ละแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔) วิธีการจัดการความเสี่ยง ระยะเวลาในการดำเนินการ และผู้รับผิดชอบซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิผล และจะทำให้การบริหารความเสี่ยงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานบรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

สาระสำคัญ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้นตามการพัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการวิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO (Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission) เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินแผนงาน/โครงการที่สำคัญ ซึ่งจะต้องครอบคลุมความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล ๑๐ ประการ คือ ประสิทธิผล ประสิทธิภาพ การตอบสนองความรับผิดชอบ ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม ความเสมอภาค และการมุ่งเน้นฉันทามติ ซึ่งสาระสำคัญของแผนแบ่งออกเป็นดังนี้

๑. ความเป็นมาของการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ความหมาย กระบวนการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO ความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล การประเมินความเสี่ยง และกลยุทธ์ในการจัดการความเสี่ยง

๒. แผนบริหารความเสี่ยงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ประกอบด้วยแผนปฏิบัติราชการ จำนวน ๔ เรื่อง ดังนี้

๑) แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๑ การลดความเหลื่อมล้ำสร้างความเป็นธรรมด้านแรงงาน

๒) แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

๓) แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพแรงงานตลอดช่วงวัย

๔) แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

๓. กลไกการนำแผนบริหารความเสี่ยงไปสู่การปฏิบัติ หน่วยงานที่รับผิดชอบ และแนวทางการติดตามประเมินผล

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

งานนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
เว็บไซต์ : https://www.labour.go.th/index.php/plan/category/๔๐-๒๐๒๐-๐๔-๐๗-๐๙-๑๕-๔๒

รวม Link เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑. คู่มือการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
https://drive.google.com/file/d/๑mmac๐๖๐๖๓aXUlcuWymRtg๗fS๖du๐JpK/view

๒. รายงานผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
https://qrgo.page.link/UdFdh

๓. หนังสือสถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-statistic-m/category/๒๒-report๒

๔. รายงานประจำปี ๒๕๖๓ การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๒๑-report๑

๕. ข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (รายเดือน)
ฉบับเดือนกันยายน ๒๕๖๓ – สิงหาคม ๒๕๖๔
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๒๓-report๓

๖. รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ – แรงงาน (รายไตรมาส)
- ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๓
- ไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๔
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๒๔-report๔

๗. รายงานความเคลื่อนไหวแรงงานเด็ก (รายไตรมาส)
- ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๓
- ไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๔
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๔๒-๒๐๒๑-๐๑-๑๓-๑๐-๐๗-๕๘
http://relation.labour.go.th/attachments/category/๑๒๖/๔๖๙-๐๐๑.pdf

๘. คู่มือเกณฑ์การประเมินมาตรฐานยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
http://asdg.labour.go.th/

๙. คู่มือบริหารจัดการอันตรายในงานก่อสร้าง Guide for Hazard Management in Construction
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานมาตรฐานวิศวกรรมความปลอดภัยในการทำงาน กองความปลอดภัยแรงงาน
http://osh.labour.go.th/

๑๐. รายงานผลการดำเนินงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน
http://labourfund.labour.go.th

๑๑. วารสารพัฒนามาตรฐานแรงงาน ปี ๒๕๖๔ ฉบับที่ ๑ - ๓
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
๑. วารสารฉบับที่ ๑ http://tls.labour.go.th/attachments/article/๑๑๘๔/MagazineTLS๑-๒๕๖๔.pdf
๒. วารสารฉบับที่ ๒ http://tls.labour.go.th/attachments/article/๑๒๐๙/MagazineTLS๒-๒๕๖๔.pdf
๓. วารสารฉบับที่ ๓ http://tls.labour.go.th/attachments/article/๑๒๒๑/MagazineTLS๓-๒๕๖๔.pdf

๑๒. แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
https://www.labour.go.th/index.php/plan/category/๑๔-government-plans-and-results๓

๑๓. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔)
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
https://www.labour.go.th/index.php/plan/category/๔๓-๓

๑๔. แผนบริหารความเสี่ยงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
https://www.labour.go.th/index.php/plan/category/๔๐-๒๐๒๐-๐๔-๐๗-๐๙-๑๕-๔๒

****

สำนักงานประกันสังคม

๑. หนังสือสถิติงานประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

เพื่อสะดวกในการศึกษา ค้นคว้า อ้างอิง สำหรับสถิติงานประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วย ข้อมูลสถานประกอบการ ผู้ประกันตนและข้อมูลการใช้บริการกองทุนประกันสังคม ข้อมูลนายจ้าง ลูกจ้างและข้อมูลการใช้บริการของกองทุนเงินทดแทนในเรื่องการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน โดยนำเสนอในรูปของตาราง แผนภูมิ และกราฟ ข้อมูลย้อนหลัง ๑๐ ปี

สาระสำคัญ

รวบรวมข้อมูลสถิติที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมจัดทำเป็นสถิติงานประกันสังคมเป็นประจำทุกปี

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

จัดทำโดย กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม
เผยแพร่ทางเว็บไซต์ www.sso.go.th “คลังความรู้” ข้อมูลกองทุนประกันสังคม ส่วนที่ ๙ และห้องสมุดสำนักงานประกันสังคม

๒. รายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศ จัดทำเป็นหนังสือรายงานประจำปีของสำนักงานประกันสังคมทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เผยแพร่ต่อสาธารณะเป็นประจำทุกปี

สาระสำคัญ

รวบรวมผลการดำเนินงาน ผลงานสำคัญปี ๒๕๖๓ และแผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๔ ของสำนักงานประกันสังคม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

จัดทำโดย กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม

เผยแพร่ทางเว็บไซต์ www.sso.go.th หัวข้อ “รายงาน” รายงานประจำปี (กองทุนประกันสังคม) และห้องสมุดสำนักงานประกันสังคม

๓. รายงานประจำปี ๒๕๖๓ กองทุนเงินทดแทน

วัตถุประสงค์

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน มีภารกิจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ในการกำหนดอัตราเงินสมทบและเงินทดแทน ตลอดจนแนวปฏิบัติ และมาตรฐานการวินิจฉัยเงินทดแทน กำกับดูแลคุณภาพมาตรฐานการให้บริการทางการแพทย์และสถานพยาบาลในความตกลงของกองทุนเงินทดแทน พิจารณาวินิจฉัย ข้ออุทธรณ์ของลูกจ้างและนายจ้าง รวมทั้งบริหารและควบคุมการใช้จ่ายเงินงบบริหารกองทุนเงินทดแทน ในส่วนการบำบัดรักษา ส่งเสริมการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และส่งเสริมหรือป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน จึงได้รวบรวมเนื้อหาและจัดทำหนังสือรายงานประจำปี ๒๕๖๓ กองทุนเงินทดแทน ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน เพื่อเผยแพร่ข้อมูลของกองทุนเงินทดแทน และเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนงานของหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกองทุนเงินทดแทน

สาระสำคัญ

ประกอบด้วย ผลการดำเนินงาน งบการเงิน ภาพกิจกรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

จัดทำโดย สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม เว็บไซต์ www.sso.go.th

รายงานประจำปี ๒๕๖๓ กองทุนเงินทดแทน

๔. ผลการดำเนินการบริหารการลงทุน กองทุนประกันสังคม ประจำปี ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นเอกสารในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการลงทุนของกองทุนประกันสังคม ต่อสาธารณะและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้ได้รับทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการลงทุนของสำนักงานประกันสังคม อาทิเช่น แหล่งที่มาของเงินลงทุน การจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน ผลการบริหารการลงทุนประจำปี ๒๕๖๓ ของกองทุนประกันสังคม และแผนการลงทุนในอนาคต

สาระสำคัญ

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนหนึ่งในสำนักงานประกันสังคมเรียกว่า “กองทุนประกันสังคม” เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมถึงการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน

โดยสำนักงานได้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ทั้งจากรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งเงินสมทบในส่วนที่ยังไม่ได้จ่ายประโยชน์ทดแทน จะนำไปลงทุนเพื่อจัดหาผลประโยชน์ตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ซึ่งในปี๒๕๖๓ การนำเงินกองทุนประกันสังคมไปลงทุนได้ดำเนินการภายใต้ “ระเบียบคณะกรรมการประกันสังคมว่าด้วยการจัดหาผลประโยชน์กองทุนประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๕๙”โดยโครงสร้างที่เกี่ยวข้องการบริหารการลงทุน ได้แก่ คณะกรรมการ ประกันสังคม มีหน้าที่ตามกฎหมายในการวางระเบียบการน าเงินกองทุนประกันสังคมไปจัดหาผลประโยชน์ คณะกรรมการตรวจสอบ มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานการตรวจสอบการบริหารกองทุน สอบทานให้มีรายงานทาง การเงินอย่างถูกต้องและเปิดเผย ทั้งนี้ กองทุนประกันสังคมต้องได้รับการตรวจสอบบัญชีการลงทุนจากสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินอีกด้วย คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการน าเงินกองทุนไปจัดหาผลประโยชน์ประกอบด้วย คณะอนุกรรมการบริหารการลงทุน กองทุนประกันสังคม และคณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยง กองทุน ประกันสังคม มีหน้าที่กลั่นกรอง และให้ข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการประกันสังคมเกี่ยวกับการนำเงินกองทุน ประกันสังคมไปจัดหาผลประโยชน์ตามระเบียบและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งกลยุทธ์ในการบริหารความ เสี่ยง เป็นต้น คณะกรรมการลงทุน มีหน้าที่กำหนดแผนกลยุทธ์และยุทธวิธีลงทุนระยะสั้น และกองบริหารการ ลงทุน มีหน้าที่ดำเนินการลงทุนตามกรอบการลงทุนและแผนการลงทุนที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ ประกันสังคม

ปัจจุบันเงินลงทุนประกันสังคมมีแนวโน้มเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วจาก ๑,๘๙๐ ล้านบาท ในปีพ.ศ. ๒๕๓๔ เป็น ๒,๑๘๔,๔๐๗ ล้านบาท ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยสำนักงานได้แบ่งเงินดังกล่าวเข้าลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความมั่นคงสูง ได้แก่ พันธบัตรรัฐบาล พันธบัตรรัฐวิสาหกิจที่มีกระทรวงการคลังค้ำประกัน และหุ้นกู้เอกชน (ที่ได้รับการจัดอันดับเครดิต) จำนวน ๑,๗๑๖,๓๒๖ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๕๗ ของเงินลงทุน และลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความเสี่ยง ได้แก่ตราสารหนี้อื่น ๆ หน่วยลงทุน และหุ้นสามัญ จำนวน ๔๖๘,๐๘๑ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔๓ ของเงินลงทุนสำหรับผลตอบแทนจากการลงทุนในปีพ.ศ. ๒๕๖๓ ที่มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โรคโควิด ๑๙) ยังมีผลตอบแทนที่รับรู้แล้วอยู่ที่ ๕๙,๑๘๘ ล้านบาท ประกอบด้วยดอกเบี้ยและกำไรจากการขายตราสารหนี้และค่าธรรมเนียมการให้ยืมหลักทรัพย์จำนวน ๔๐,๙๔๕ ล้านบาท เงินปันผลและกำไรจากการขายตราสารทุนจำนวน ๑๘,๒๔๓ ล้านบาท และเมื่อคิดผลตอบแทนจากการลงทุนสะสม ตลอดระยะเวลา ๓๐ ปีทั้งผลตอบแทนที่รับรู้แล้วและยังไม่รับรู้ คิดเป็นเงินจำนวน ๗๒๗,๓๕๖ ล้านบาท ทำให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสิทธิประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่อง จากการประมาณการว่า เงินกองทุน ประกันสังคมจะยังมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการพัฒนาสิทธิประโยชน์ให้ดีขึ้น ดังนั้นเพื่อรองรับการจ่ายสิทธิประโยชน์

ในอนาคตและเงินลงทุนที่จะเพิ่มขึ้น คณะกรรมการประกันสังคมจึงได้มีมติเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ ด้านการลงทุนที่ใช้ระหว่างปีพ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ให้มีการลงทุนในสินทรัพย์เสี่ยงมากขึ้นเพื่อเพิ่มผลตอบแทน ให้แก่กองทุน และขยายการลงทุนไปในหลักทรัพย์ต่างประเทศ เพื่อเป็นการกระจายความเสี่ยงจากการลงทุน

ในส่วนของการบริหารความเสี่ยงของกองทุนประกันสังคม ส านักงานได้มีการกำหนดกรอบนโยบายความเสี่ยง (Risk Management Framework) และการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยง (Governance Structure) อีกทั้งยังมีคณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงกองทุนประกันสังคม ซึ่งมีหน้าที่พิจารณากลั่นกรองนโยบาย รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ แนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านการลงทุนและด้านอื่นๆ นอกจากการบริหารความเสี่ยงแล้ว สำนักงานประกันสังคมยังมีการกำกับดูแลกิจการเพื่อให้เกิดความโปร่งใส โดยมีการกำกับการทำธุรกรรมลงทุนผ่านระบบโปรแกรมบริหารการลงทุน และมีการออกระเบียบสำนักงานประกันสังคมว่าด้วยแนวปฏิบัติจรรยาบรรณและการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ด้านการลงทุนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ และมีการปรับปรุงในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งใช้บังคับกับผู้ปฏิบัติงานด้านการลงทุน อีกทั้งยังมีการจัดทำหลักเกณฑ์การออกเสียง ในการประชุมผู้ถือหุ้น (Proxy Voting Guidelines) ที่กองทุนได้ลงทุนในหุ้นจดทะเบียนเพื่อสนับสนุนให้เกิด บรรษัทภิบาลที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม และให้ความสำคัญต่อการต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่นในการดำเนิน ธุรกิจของบริษัทจดทะเบียนและธุรกิจในตลาดทุน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

จัดทำโดย กลุ่มงานลงทุน กองบริหารการลงทุน ส านักงานประกันสังคม เว็บไซต์ www.sso.go.th

๕. แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อเป็นการเผยแพร่แผนการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม ภายใต้งาน/โครงการ กิจกรรม ที่หน่วยปฏิบัติขอรับจัดสรรในการดำเนินการ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-๑๙ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ แผนการปฏิรูปประเทศ รวมถึงแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล และนโยบายกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง

๒) ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานและประเมินผลตามแผนปฏิบัติราชการ เพื่อควบคุม กำกับ หรือแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างปี อันจะทำให้การปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคมบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ

แผนปฏิบัติราชการประจำปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงานตามภารกิจของสำนักงานประกันสังคม ให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างมีทิศทาง มีกรอบแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน และเป้าหมายการให้บริการของกระทรวงที่กำหนดไว้

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

จัดทำโดย กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม

เผยแพร่ทางเว็บไซต์ www.sso.go.th > โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ITA > หัวข้อ แผนดำเนินงานประจำปี

๖. คู่มือบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

คู่มือการบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม ประจำปี ๒๕๖๔ ใช้เป็นแนวทางการวิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO (Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission) สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การบริหารความเสี่ยงของกระทรวงการคลัง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ในการจัดให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยง ตามมาตรา ๗๙ ของพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ เพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ รวมถึงยกระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงของฝ่ายบริหารให้สามารถเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Informed Strategic Decision Making) รวมทั้งเป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนของกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในเป็นตัวชี้วัดภาคบังคับของกรมบัญชีกลาง กำหนดให้หน่วยงานต้องดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและจัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยง พร้อมเผยแพร่คู่มือการบริหารความเสี่ยงให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบกองทุนประกันสังคมและคณะกรรมการตรวจสอบกองทุนเงินทดแทนเป็นประจำทุกไตรมาส ซึ่งการจัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม ประจำปี ๒๕๖๔ เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ทุกส่วนงานสามารถดำเนินการบริหารความเสี่ยงได้อย่างเป็นระบบทั่วทั้งองค์กรและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

สาระสำคัญ

กระบวนการบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการที่ใช้ในการระบุ วิเคราะห์ ประเมิน และจัดระดับความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของกระบวนการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กร รวมทั้งการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยกำหนดแนวทางการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับ ที่ยอมรับได้ ซึ่งกระบวนการและขั้นตอนการบริหารความเสี่ยงดังกล่าวจะสำเร็จได้ต้องอยู่ภายใต้กรอบการบริหารจัดการความเสี่ยง ประกอบด้วย ๘ หลักการ ดังนี้ ๑) การบริหารจัดการความเสี่ยงต้องดำเนินการแบบบูรณาการทั่วทั้งองค์กร ๒) ความมุ่งมั่นของผู้กำกับดูแล หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และผู้บริหารระดับสูง ๓) การสร้างและรักษาบุคลากรและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ๔) การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง ๕) การตระหนักถึงผู้มีส่วนได้เสีย ๖) การกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และการตัดสินใจ ๗) การใช้ข้อมูลสารสนเทศ ๘) การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและต้องมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการบริหารความเสี่ยงไปในทิศทางเดียวกัน และต้องมีการติดตามและประเมินผลตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

จัดทำโดย กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม

เผยแพร่ทางเว็บไซต์ www.sso.go.th >โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ITA > หัวข้อ แผนบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

๑. มาตรฐานประเมินความเสี่ยงของท่าทางการปฏิบัติงานในลักษณะสถิติ

วัตถุประสงค์

เพื่อช่วยให้สถานประกอบกิจการสามารถประเมินความเสี่ยงด้านการยศาสตร์ของท่าทางการปฏิบัติงานในลักษณะสถิต ได้ทราบถึงข้อกำหนดต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการประเมินความเสี่ยงของท่าทางการปฏิบัติงาน เช่น คุณสมบัติของผู้ประเมิน คุณสมบัติของผู้ถูกประเมิน อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งการคำนวณและการวัดมุมองศาการเคลื่อนไหวของข้อต่อร่างกาย และมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงระบบงานเพื่อลดความเสี่ยง และปรับท่าทางในการปฏิบัติงานตามหลักการยศาสตร์ได้อย่างถูกต้อง

สาระสำคัญ

มาตรฐานประเมินความเสี่ยงของท่าทางการปฏิบัติงานในลักษณะสถิตมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย

๑. คุณสมบัติของผู้ประเมินความเสี่ยง
๒. คุณสมบัติของผู้ถูกประเมินความเสี่ยง
๓. งานที่จะถูกประเมินความเสี่ยง
๔. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเสี่ยง
๕. การคำนวณมุมของส่วนร่างกาย
๖. การวัดมุมองศาการเคลื่อนไหวของข้อต่อร่างกาย
๗. การสรุปผลการประเมินความเสี่ยง
๘. แนวทางการปรับปรุงระบบงาน
๙. ท่าทางการปฏิบัติงานตามหลักการยศาสตร์

ทั้งนี้ เพื่อสามารถดำเนินการประเมินความเสี่ยงของท่าทางการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามหลักการยศาสตร์และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบงานและท่าทางในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ให้มีความปลอดภัยและลดการประสบอันตรายจากอาการผิดปกติที่ระบบกล้ามเนื้อและโครงสร้างกระดูก (Musculoskeletal Disorders; MSDs)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ https://tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book หรือ QR Code

รายงานฉบับสมบูรณ์ มาตรฐานประเมินความเสี่ยงของท่าทางการปฏิบัติงานในลักษณะสถิติ

๒. คู่มือการยับยั้งการตกจากที่สูง

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการชี้บ่งจุดบกพร่องที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายความปลอดภัยฯ ซึ่งถือเป็นมาตรการขั้นต่ำในการควบคุมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และเพื่อติดตามกฎหมายความปลอดภัยฯ ที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบกิจการของตนให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

สาระสำคัญ

รายการชี้บ่งและตรวจสอบตามข้อกำหนดของกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีสาระสำคัญ ประกอบด้วย

๑. ขั้นตอนการจัดทำรายการชี้บ่งและตรวจสอบ

๒. ตัวอย่างการใช้รายการชี้บ่งและตรวจสอบตามข้อกำหนดของกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้องสอดคล้องกับกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายการชี้บ่งและตรวจสอบตามข้อกำหนดของกฎหมายความปลอดภัยฯ นี้จึงถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการชี้บ่งและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายด้านความปลอดภัยฯ ของสถานประกอบกิจการ และยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับนายจ้างในการประเมินและทบทวนประสิทธิภาพการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นระบบ (Management Review) เพื่อก่อให้เกิดการมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ https://tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book หรือ QR Code

รายงานฉบับสมบูรณ์ คู่มือการยับยั้งการตกจากที่สูง

๓. คู่มือการประเมินความเสี่ยงสุขภาพลูกจ้าง ในกรณีใช้สารเคมีอันตราย

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางให้สถานประกอบกิจการสามารถปฏิบัติได้ตามมาตรฐานประเมินความเสี่ยงสุขภาพลูกจ้าง ในกรณีใช้สารเคมีอันตราย และเป็นแนวทางให้สถานประกอบกิจการสามารถดำเนินการประเมินความเสี่ยงต่อสุขภาพของลูกจ้างจากการสัมผัสสารเคมีที่เป็นอันตรายได้อย่างถูกต้อง

สาระสำคัญ

วิธีการชี้บ่งอันตราย การจัดระดับอันตรายตามลักษณะของสารเคมี การจัดระดับการสัมผัสสารเคมีอันตราย และกระบวนการประเมินระดับความเสี่ยงจากการสัมผัสสารเคมีอันตราย รวมถึงรายละเอียดการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีอันตราย

ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรด้านความปลอดภัยและผู้ที่เกี่ยวข้องของสถานประกอบกิจการได้นำไปปฏิบัติ และประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม เพื่อให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย และผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพอนามัยดี

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ https://tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book หรือ QR Code

รายงานฉบับสมบูรณ์ คู่มือการประเมินความเสี่ยงสุขภาพลูกจ้าง ในกรณีใช้สารเคมีอันตราย

๔. แนวปฏิบัติการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Management of Change)

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางให้สถานประกอบกิจการสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเป็นแนวทางให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการผนวกเข้ากับการบริหารความเปลี่ยนแปลงขององค์กร เพื่อนำไปสู่การจัดการในส่วนของความปลอดภัยฯ อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ

แนวปฏิบัติการจัดการการเปลี่ยนแปลงมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย

๑. บทบาทหน้าที่สำหรับการจัดการการเปลี่ยนแปลง
๒. ขั้นตอนการดำเนินการจัดการการเปลี่ยนแปลง
๓. การจัดทำระบบการจัดการการเปลี่ยนแปลง
๔. การตรวจประเมินระบบการจัดการการเปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร หรือสถานประกอบกิจการที่จะจัดทำระบบบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเข้าใจมากขึ้นและสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งสามารถนำไปปฏิบัติจัดทำเป็นคู่มือปฏิบัติงานว่าด้วยความปลอดภัยฯ ในการทำงานของสถานประกอบกิจการ เพื่อการฝึกอบรมหรือแจกจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยฯ ได้ถือปฏิบัติอย่างถูกต้องปลอดภัย สามารถประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมเพื่อลดอันตรายที่อาจนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ https://tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book หรือ QR Code

รายงานฉบับสมบูรณ์ แนวปฏิบัติการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Management of Change)

๕. แนวปฏิบัติการวิเคราะห์องค์กรเพื่อจัดการความเสี่ยงและโอกาส ต่อระบบการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางให้สถานประกอบกิจการนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับการประเมินความเสี่ยงและโอกาสตามข้อกำหนดของระบบการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สาระสำคัญ

ทั้งนี้เพื่อให้สถานประกอบกิจการสามารถวิเคราะห์และเข้าใจบริบทขององค์กร สามารถที่จะกำหนดปัจจัยภายในและภายนอก ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการจัดทำระบบการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรได้ รวมถึงสามารถกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และทราบความต้องการและความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านั้น รวมถึงการชี้บ่งความเสี่ยงอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะด้านความปลอดภัยฯ เพื่อทำการประเมินความเสี่ยงและโอกาสที่ได้จากปัจจัยภายในและภายนอก จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ตลอดจนความเสี่ยงอื่น ๆ ที่ได้ทำการชี้บ่งไว้ และกำหนดวิธีการจัดการกับความเสี่ยงและโอกาสที่องค์กรพิจารณาเห็นว่ามีความสำคัญ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรจะสามารถจัดการกับความเสี่ยงและโอกาสระดับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยกระดับสมรรถนะด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร อย่างยั่งยืนต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ https://tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book หรือ QR Code

รายงานฉบับสมบูรณ์ แนวปฏิบัติการวิเคราะห์องค์กรเพื่อจัดการความเสี่ยงและโอกาส ต่อระบบการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๖. แนวปฏิบัติการตัดแยกพลังงานด้วยระบบล็อกและระบบป้ายเตือน

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางให้สถานประกอบกิจการใช้เป็นแนวปฏิบัติการจัดการในด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวปฏิบัติการตัดแยกพลังงานฯ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการความเสี่ยงของการปฏิบัติงานที่มีโอกาสได้รับอันตรายจากพลังงาน

สาระสำคัญ

แนวปฏิบัติการตัดแยกพลังงานด้วยระบบล็อกและระบบป้ายเตือนมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย

๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ

๒. หลักการและข้อกำหนดทั่วไป

๓. ระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๔. การฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้ที่เกี่ยวข้องกับการตัดแยกพลังงานด้วยระบบล็อกและระบบป้ายเตือน

๕. การทวนสอบและวัดประสิทธิผล

๖. การทบทวนโดยฝ่ายบริหารและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ เพื่อให้สถานประกอบกิจการพิจารณานำไปจัดทำเป็นข้อบังคับว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานและการฝึกอบรมให้ลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ถือปฏิบัติอย่างถูกต้องและปลอดภัย สสปท. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแนวปฏิบัติการตัดแยกพลังงานฯ ฉบับนี้จะเป็นแนวทางให้บุคลากรด้านความปลอดภัยและผู้ที่เกี่ยวข้องของสถานประกอบกิจการได้นำไปปฏิบัติและประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมเพื่อป้องกันการประสบอันตรายในการทำงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ https://tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book หรือ QR Code

รายงานฉบับสมบูรณ์ แนวปฏิบัติการตัดแยกพลังงานด้วยระบบล็อกและระบบป้ายเตือน

รวม Link เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

๑. มาตรฐานประเมินความเสี่ยงของท่าทางการปฏิบัติงานในลักษณะสถิติ
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
https://tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book

๒. คู่มือการยับยั้งการตกจากที่สูง
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
https://tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book

๓. คู่มือการประเมินความเสี่ยงสุขภาพลูกจ้าง ในกรณีใช้สารเคมีอันตราย
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
https://tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book

๔. แนวปฏิบัติการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Management of Change)
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
https://tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book

๕. แนวปฏิบัติการวิเคราะห์องค์กรเพื่อจัดการความเสี่ยงและโอกาส ต่อระบบการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
https://tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book

๖. แนวปฏิบัติการตัดแยกพลังงานด้วยระบบล็อกและระบบป้ายเตือน
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
https://tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book

****

หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัย เพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

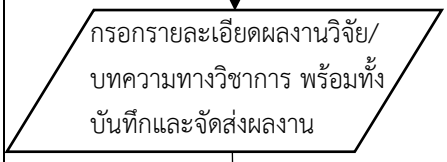
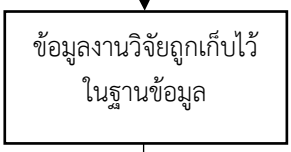
หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัย เพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (NLRC)

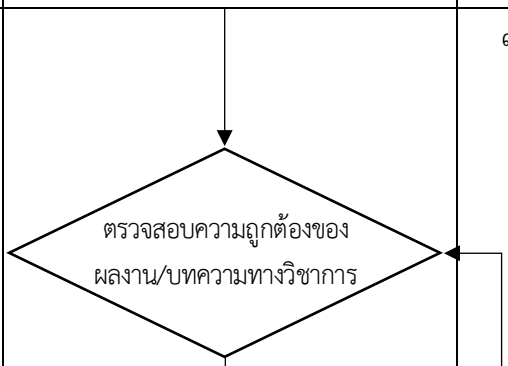
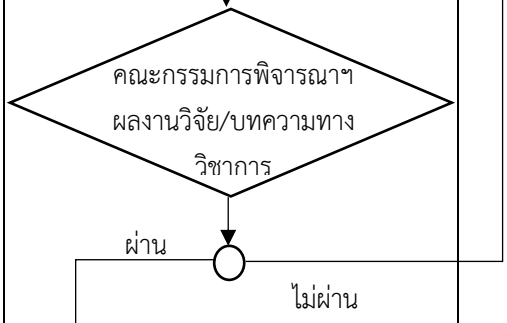
กระทรวงแรงงานได้จัดทำเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ เพื่อรวบรวมผลงานวิจัย ผลงานวิชาการด้านแรงงาน และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภายนอก สถาบันการศึกษา และองค์กรเอกชนต่างๆ โดยเผยแพร่เป็นบริการสาธารณะผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน เพื่ออำนวยประโยชน์ด้านวิชาการแรงงาน และด้านการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการวิจัยด้านแรงงาน ให้กับนักวิชาการ ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้สนใจทั่วไป โดยได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพนักวิจัย นักวิชาการด้านแรงงาน พัฒนางานบทความวิชาการ พร้อมทั้งได้เพิ่มช่องทางในการเผยแพร่บทความทางวิชาการ ประกอบด้วย บทวิเคราะห์เชิงงานวิจัย บทวิเคราะห์ด้านแรงงาน บทวิเคราะห์เชิงวิจารณ์ (Review) ในศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติสำหรับบุคลากรภายในกระทรวงแรงงาน และบุคลากรภายนอก

ทั้งนี้ ผู้ที่ประสงค์จะเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการ จะต้องรับทราบหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานวิจัยและหลักเกณฑ์การพิจารณาบทความทางวิชาการ โดยสามารถเข้าชมและเผยแพร่ผลงานดังกล่าวในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ ได้ที่ช่องทาง http://nlrc.mol.go.th ตามขั้นตอนดังนี้

ผังงานการนำเสนอผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ เพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (NLRC)

ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑	ผู้ประสงค์เผยแพร่ผลงานวิจัย/ บทความทางวิชาการ เรียนรู้ระบบ NLRC	๑ วัน	- ผู้ประสงค์จะเผยแพร่เรียนรู้ระบบ NLRC เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ มี ๓ ประเภท คือ บทวิเคราะห์เชิงงานวิจัย บทวิเคราะห์ด้านแรงงาน บทวิเคราะห์เชิงวิจารณ์ (Review) - ผู้ดูแลระบบค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานจากหน่วยงานภายนอก	- เจ้าของผลงาน - ผู้ดูแลระบบ
๒	พิจารณาหลักเกณฑ์ผลงาน พร้อมตรวจสอบลิขสิทธิ์	๑ วัน	- ผู้ประสงค์เผยแพร่ผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการตรวจสอบหลักเกณฑ์คุณภาพผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการตามที่กำหนด (รายละเอียดตาม QR Code นี้) - กรณีที่ผู้ดูแลระบบเป็นผู้สืบค้น/เชิญชวนบุคคลภายนอก/สถาบันวิชาการต่างๆให้เผยแพร่ผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ ผู้ดูแลระบบจะตรวจสอบในส่วนของลิขสิทธิ์ผลงานวิจัยของผู้ประสงค์เผยแพร่/	- เจ้าของผลงาน - ผู้ดูแลระบบ

ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
			หน่วยงาน/บุคคลภายนอก เพื่อทำหนังสือแจ้งภายนอกให้ยืนยันการเป็นเจ้าของผลงาน และให้ความยินยอมเผยแพร่ผลงานพร้อมทั้งส่งรายละเอียดผลงานที่จะเผยแพร่ทั้งในรูปแบบเอกสารและ PDF file	
๓		๑๐ นาที	- สมัครเป็นสมาชิกของระบบ NLRC - ลงทะเบียนเข้าสู่เว็บไซต์ NLRC เพื่อเผยแพร่งานวิจัยเข้าระบบ	- เจ้าของผลงาน
๔		๑ ชั่วโมง	- ผู้ประสงค์เผยแพร่ผลงานเป็นผู้กรอกรายละเอียดผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ เช่น ชื่อเรื่องหรือชื่อโครงการ, ผู้วิจัย, หน่วยงาน พร้อมทั้งแนบไฟล์ข้อมูลดังนี้ บทสรุปผู้บริหารทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ, รายงานฉบับสมบูรณ์ (Full Text), และบทความทางวิชาการในรูปแบบ PDF file	- เจ้าของผลงาน
๕		-	- ข้อมูลที่กรอกรายละเอียดผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลเพื่อสามารถเรียกมาดูได้ทั้งผู้ประสงค์เผยแพร่ผลงานและผู้ดูแลระบบ และผลงานจะถูกนำไปพิจารณาผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานวิจัยฯ ของกระทรวงแรงงาน รายไตรมาส ดังนี้ - ผู้ประสงค์จะเผยแพร่ผลงานนำผลงานเข้าระบบ NLRC ในเดือนที่ ๑ หรือเดือนที่ ๒ ของไตรมาส ผลงานจะถูกนำไปพิจารณาในเดือนที่ ๓ ของไตรมาสนั้น ๆ เช่น ส่งผลงานเดือน ต.ค. หรือ พ.ย. ผลงานจะถูกนำไปพิจารณาในเดือน ธ.ค.	- เจ้าของผลงาน - ผู้ดูแลระบบ

ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
๖		๓๐ วัน	- ผู้ดูแลระบบตรวจสอบความถูกต้อง/ความครบถ้วนของรายละเอียดผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการตามหลักเกณฑ์เบื้องต้น ๑) กรณีเป็นผลงานวิจัยฝ่ายเลขาฯ เตรียมนำเสนอผลงานเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานวิจัยฯ ในรอบการประชุมถัดไป ๒) กรณีเป็นบทความทางวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการแรงงานดำเนินการตรวจทานผลงาน (๑๐ วัน)	- ผู้ดูแลระบบ
๗		๑ วัน	-ผู้ดูแลระบบพิจารณาผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการเบื้องต้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด - รวบรวมข้อมูลผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ ประจำไตรมาสที่ผ่านหลักเกณฑ์แล้วนำเข้าที่ประชุมเพื่อพิจารณาไตรมาสละ ๑ ครั้ง - กรณีที่ผลงานไม่ผ่านการพิจารณาจะมีหนังสือขอให้แก้ไขผลงาน/บทความทางวิชาการ	- ผู้ดูแลระบบ
๘		๑ วัน	- นำผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ นำเผยแพร่ในเว็บไซต์ NLRC	- ผู้ดูแลระบบ
๙		๓ วัน	- กรณีที่ผลงานผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ จะมีหนังสือตอบขอบคุณหน่วยงาน/เจ้าของผลงาน ที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ NLRC	- ผู้ดูแลระบบ

ที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

คณะผู้จัดทำ

นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์

ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน

นายกอบชัย ว่องไวยุทธ์

ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

นางสาวชุติมา กิ่งมาลา

กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๓๗๘

โทรสาร ๐ ๒๖๔๓ ๔๓๗๔

Email : rimol.th@gmail.com

shorturl.at/bpDPX

ดาวน์โหลดเล่มเอกสารเพิ่มเติมได้ที่ QR Code