



ทำเนียบผลงานวิจัยและ เอกสารทางวิชาการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

จัดทำโดย

ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมการแรงงาน

กองเศรษฐกิจการแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

โทร. ๐๒-๒๓๒-๑๓๗๘

กระทรวงแรงงานได้จัดทำหนังสือ “ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓” เพื่อรวบรวมผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เพื่อใช้ประโยชน์ในการค้นคว้าอ้างอิง และประสานเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันภายในกระทรวงแรงงาน รวมทั้งเป็นข้อมูลเผยแพร่แก่หน่วยงานภายนอกและบุคคลทั่วไป

การจัดทำหนังสือทำเนียบผลงานวิจัยฯ ครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย ผลงานวิจัยที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑๑ โครงการ รายชื่อผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒๐ เรื่อง และเอกสารทางวิชาการ จำนวน ๖๓ เรื่อง

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

กระทรวงแรงงาน

ธันวาคม ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๑ ผลงานวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๓ : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว ๑
- โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง รายงานผลการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ๘
- โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง รายงานผลการสำรวจความสนใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์การคุ้มครองผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ๑๔
- โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานระบบและสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๒๒
- โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง รายงานผลการศึกษาการกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในประเทศไทย ๒๖
- โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะการทำงานและระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่ทำงานลักษณะไป – กลับ หรือตามฤดูกาล ตามมาตรา ๖๔ และกรณีศึกษาแรงงานไทยที่ประกอบอาชีพเก็บเบอร์รี่ป่าในประเทศสวีเดน ๒๗

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- แนวทางการกำหนดสาขาที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรม ๓๐

สำนักงานประกันสังคม

- โครงการศึกษาวิจัยการขยายขอบเขตความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบในบริบทประเทศไทย ๓๔

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

- มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมต่อการลงทุนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในสถานประกอบกิจการ ๓๗
- การสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานติดตั้งหลังคาสำเร็จรูปในประเทศไทย ๓๙
- กรณียศิษารูปแบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการติดตั้งหลังคาสำเร็จรูปของสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในประเทศไทย ๔๑

ส่วนที่ ๒ ผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

- ผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ๔๔

ส่วนที่ ๓ เอกสารทางวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๕๐
- กรมการจัดหางาน ๘๕
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๙๘
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ๑๒๗

ส่วนที่ ๔ หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

- หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการ ๑๓๕
- ขั้นตอนการนำผลงานวิจัยเข้าเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (Flowchart) ๑๓๖



ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



1

ผลงานวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

รวมเนื้อหาผลงานวิจัยของแต่ละกรม ประกอบด้วย

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

2

รายชื่อผลงานวิจัยจากหน่วยงาน
ภายนอกกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

รวมผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน
ประกอบด้วย

- * ชื่อเรื่อง
- * ชื่อผู้วิจัย
- * หน่วยงานเจ้าของเรื่อง



3

เอกสารทางวิชาการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

รวมเนื้อหาเอกสารทางวิชาการของแต่ละกรม
ประกอบด้วย

- * ชื่อเอกสาร
- * สรุปสาระสำคัญ
- * หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

4

หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัยเพื่อเผยแพร่
ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

ประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

- * หลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานวิจัย
- * ขั้นตอนการนำผลงานวิจัยเข้าระบบ (flowchart)

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





ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



- ผลงานวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 6 โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 23 เรื่อง



กรมการจัดหางาน

- ผลงานวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน - โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 10 เรื่อง



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ผลงานวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 1 โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน - เรื่อง



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- ผลงานวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน - โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 24 เรื่อง



สำนักงานประกันสังคม

- ผลงานวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 1 โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน - เรื่อง



สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ผลงานวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 3 โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 6 เรื่อง





ผลงานวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

★ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

★ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

★ สำนักงานประกันสังคม

★ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๑. โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๒ : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่าเพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : นายสุวิทย์ สรรพวิทยศิริ มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๓

ที่มาของงบประมาณ : งบรายจ่ายอื่น

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๕,๓๖๒,๔๐๐ บาท

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อศึกษาและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานของประเทศไทยในปัจจุบันและแนวโน้มตามการปรับตัวของอุตสาหกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต (Future of work) ที่รวมถึงการพิจารณาในประเด็นเรื่องงานที่มีคุณค่า (Decent work) และงานสีเขียว (Green job)

๒) เพื่อศึกษาข้อมูลอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานรวมถึงการรับรู้ความพร้อมและการปรับตัวของสถานประกอบการภาคครัวเรือนและสถานศึกษาที่มีต่อสภาพการจ้างงานและความต้องการใช้แรงงานและการขาดแคลนแรงงานของประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓) เพื่อให้มีข้อมูลอุปสงค์อุปทานด้านแรงงานและกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงานและมีเครื่องมือในการชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มในการปรับตัวของสถานประกอบการสำหรับงานในอนาคต (Future of work) งานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานสีเขียว (Green job) ของประเทศไทยทั้งในระดับพื้นที่จังหวัดน่านและระดับประเทศ

สรุปผลการศึกษาวิจัย

สถานการณ์โลกปัจจุบันที่มุ่งเน้นการพัฒนาสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ โดยใช้เทคโนโลยีและความรู้เป็นฐานในการพัฒนาส่งผลต่อบทบาทการกำหนดอาชีพ รูปแบบและทิศทางการทำงานและการจ้างงานในอนาคต (Future of Work) ประกอบกับเป้าหมายสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ต้องการให้แรงงานได้ทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานสีเขียว (Green Job)

งานในอนาคต (Future of Work) แนวโน้มของกลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้น คือกลุ่มงานที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์ นักพัฒนาแอปพลิเคชัน นักพัฒนาเกมส์) และงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์ การอัปเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสารผ่านสื่อโซเชียล)

งานที่มีคุณค่า (Decent Work) คือโอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ ในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ซึ่งเป็นนิยามตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)

งานสีเขียว (Green Job) คือ งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้งและการบริการบำรุงรักษา และงานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตามที่สำนักงานสถิติแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกาได้ให้คำจำกัดความไว้

กรอบหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัด และการกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูลกลุ่มเป้าหมายและแบบสำรวจข้อมูล

๑) กรอบหลักเกณฑ์ และตัวชี้วัดของงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

๒) การกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูล กลุ่มเป้าหมายและแบบสำรวจข้อมูล การสำรวจข้อมูลในภาคครัวเรือน ดำเนินการเก็บข้อมูลในพื้นที่ตัวแทนภาคและพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งมีจำนวนตามขอบเขตการดำเนินการโครงการ ไม่น้อยกว่า ๓,๒๐๐ ตัวอย่างและการสำรวจข้อมูลในสถานประกอบการดำเนินการเก็บข้อมูลในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งมีจำนวนตามขอบเขตการดำเนินการโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑๑,๐๖๓ ตัวอย่าง

ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจข้อมูล

จากการสำรวจข้อมูลภาคสนาม ทั้งในภาคครัวเรือนและสถานประกอบการในพื้นที่ตัวแทนภาคและพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ โดยสรุปผลได้ดังนี้

ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจข้อมูลของภาคครัวเรือน

๑) สรุปภาพรวมการสำรวจข้อมูลภาคครัวเรือน จำนวนตัวอย่างที่สำรวจได้จริง ๓,๒๑๔ ตัวอย่าง แบ่งเนื้อหาออกเป็น ๕ ส่วน คือ ๑) การรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคต ของภาคครัวเรือน ๒) ความพร้อมของแรงงานในภาคครัวเรือน ๓) ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน ๔) สำรวจความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต ๕) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๒) ผลการสำรวจข้อมูลของภาคครัวเรือน

๒.๑ การตระหนักและรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคตของแรงงานในภาคครัวเรือน

๒.๒ ความพร้อมของแรงงานในภาคครัวเรือน ทักษะด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก และทักษะด้านอารมณ์มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก

๒.๓ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ส่วนใหญ่พบปัญหาขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศมากที่สุด รองลงมา คือ ปัญหาการได้รับโอกาสและมีรายได้/ความก้าวหน้าในงาน

๒.๔ ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต ต้องการความช่วยเหลือด้านการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานทั่วไป

ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการ

๑) จากการสำรวจข้อมูลภาคสนาม จำนวนตัวอย่างที่สำรวจได้จริง ๑๒,๓๔๐ ตัวอย่าง มีผลการศึกษา ๕ ส่วน และส่วนเพิ่มเติม ดังนี้ ๑) ข้อมูลทั่วไปของบริษัท/สถานประกอบการ ๒) ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของบริษัท/สถานประกอบการ ๓) ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของบริษัท/สถานประกอบการ ๔) ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน ๕) สำรวจความต้องการแรงงานของบริษัท/สถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต และส่วนเพิ่มเติม คือ มาตรฐานแรงงานไทย

๒) ผลการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการ

๒.๑) ข้อมูลทั่วไปของบริษัท/สถานประกอบการ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ รองลงมา คือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์/บุคคล และเป็นตำแหน่งอื่นๆ เช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล บริษัท/สถานประกอบการอยู่ในอุตสาหกรรมขนส่งและการบินมากที่สุด รองลงมา คือ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ จำนวนพนักงานทั้งหมด ๒๙๕,๖๔๘ คน อายุเฉลี่ยของพนักงานส่วนใหญ่ ประมาณ ๒๕ – ๓๔ ปี

๒.๒) การตระหนักและรับรู้ของบริษัท/สถานประกอบการ เกี่ยวกับ งานที่มีคุณค่า ส่วนใหญ่รู้จักงานที่มีคุณค่า และส่วนใหญ่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว ส่วนใหญ่ไม่รู้จักงานสีเขียว และงานในอนาคต

๒.๓) ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบปัญหาแรงงานขาดทักษะด้านความชำนาญ/ความเชี่ยวชาญเฉพาะ รองลงมาปัญหาแรงงานขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และปัญหาแรงงานขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

๒.๔) อาชีพ/ตำแหน่งงานที่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต
สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ/ฝ่ายผลิต/ช่างฝีมือมากที่สุด

๒.๕) สาเหตุการเพิ่ม/ลดแรงงานของบริษัท/สถานประกอบการ เนื่องจากการขาดแคลนแรงงาน
อันเป็นผลมาจากการขยายธุรกิจ มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น และตำแหน่งงานว่าง

๒.๖) การเพิ่มทักษะหรือการปรับเปลี่ยนทักษะ สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการให้แรงงานที่มีอยู่
ปรับเปลี่ยนทักษะ (Reskill) ในด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านภาษาต่างประเทศ

๒.๗) ความพร้อมของแรงงานในบริษัท/สถานประกอบการ ทักษะด้านความรู้ ความสามารถ
ในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน และทักษะด้านอารมณ์มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์ในการยกระดับการรับรู้และความสำคัญของงานในอนาคต งานสีเขียว และงานที่มีคุณค่า

การติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการยกระดับการรับรู้และความสำคัญของงาน
ในอนาคต งานสีเขียว และงานที่มีคุณค่า ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกที่มีความเข้าใจว่า วิสัยทัศน์และการดำเนินงาน
ภายใต้พันธกิจนี้ ต้องอาศัยความต่อเนื่องในการดำเนินงานเป็นสำคัญ การผูกพันงบประมาณ การสร้างความเข้าใจ
ระหว่างผู้บริหารกระทรวงและกรมต่าง ๆ ต้องมีความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งไม่สามารถแยกกันทำเป็นอิสระได้ ซึ่งการ
ดำเนินการสามารถติดตามผลสำเร็จได้ในระยะสั้นจากจำนวนกิจกรรม (Output) แต่จะยังไม่สามารถประเมิน
ขนาดของผลสัมฤทธิ์ (Outcome) ในระยะยาว และผลกระทบ (Impact) ที่มีต่อผลิตภาพแรงงาน และขีดความสามารถ
ในการแข่งขันของประเทศ (ตัวชี้วัด) แต่สามารถบอกทิศทาง (Direction) ได้ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้าง ปังจียแวลล่อม (Ecosystem) ทางด้านข้อมูลแรงงานทั้งระบบให้มีศูนย์กลางเพียงหนึ่งเดียว
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างการ รับรู้และจัดทำ Job Landscape เกี่ยวกับงานในอนาคตที่สอดคล้องกับกิจกรรมทาง
เศรษฐกิจเป้าหมายของแต่ละพื้นที่ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับงานที่มีคุณค่า
และงานสีเขียว ให้สอดคล้องกับทักษะแรงงานแห่งอนาคต ยุทธศาสตร์ที่ ๔ จัดทำมาตรฐานงานสีเขียว งานที่มีคุณค่า
และงานในอนาคตในพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ EEC

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑) มีฐานข้อมูลข้อมูลอุปสงค์ อุปทานด้านแรงงานของสถานประกอบการ และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน
ที่สอดคล้องรองรับงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตลอดจน
ข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าวเพื่อใช้ในการวางแผนการจัดการแรงงาน ทั้งในระดับพื้นที่จังหวัดและระดับประเทศ

๒) หน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สามารถนำข้อมูล
ไปใช้ประกอบการวางแผนการบริหารจัดการ และวางแผนการผลิตและการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการใช้แรงงานและการขาดแคลน แรงงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง



shorturl.at/jlrL9

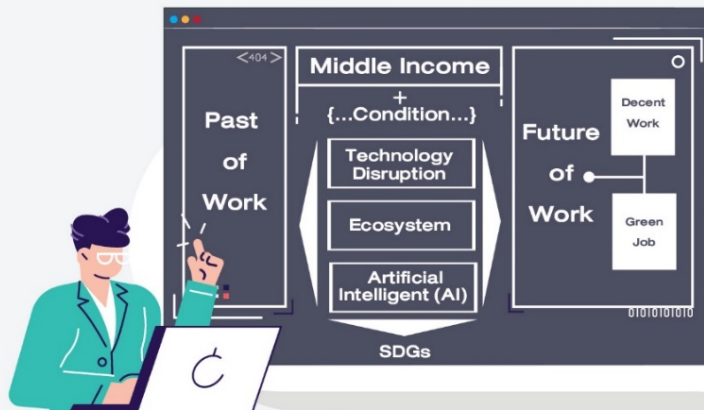
รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน
ของสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๒ : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการ
จับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคต
และงานสีเขียว

งานที่มีคุณค่า

งานสีเขียว

งานในอนาคต

สถานการณ์โลกปัจจุบันที่มุ่งเน้นการพัฒนาสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ โดยใช้เทคโนโลยี และความรู้เป็นฐานในการพัฒนา ส่งผลต่อบทบาทการกำหนดอาชีพ รูปแบบและ ทิศทางการทำงานและการจ้างงานในอนาคต (Future of Work) ประกอบกับ เป้าหมายสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ต้องการให้แรงงาน ได้ทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานสีเขียว (Green Job)

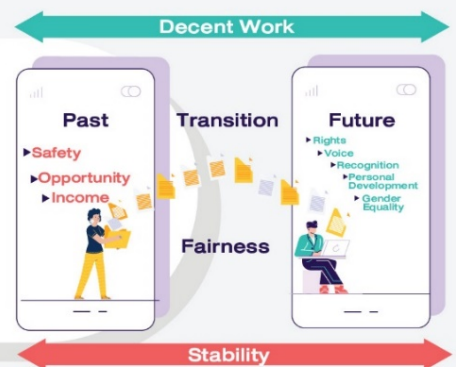


งานในอนาคต (Future of Work)

แนวโน้มของกลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศ ที่เกิดขึ้น คือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก กลุ่มงานที่ เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์ นักพัฒนาแอป- พพลิเคชัน นักพัฒนาเกมส์) และงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาด- ดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์ การอัปเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสาร ผ่านสื่อโซเชียล)

งานที่มีคุณค่า (Decent Work)

งานที่มีคุณค่า (Decent Work) คือ โอกาสสำหรับหญิงและชาย ที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ ในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นนิยามตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)



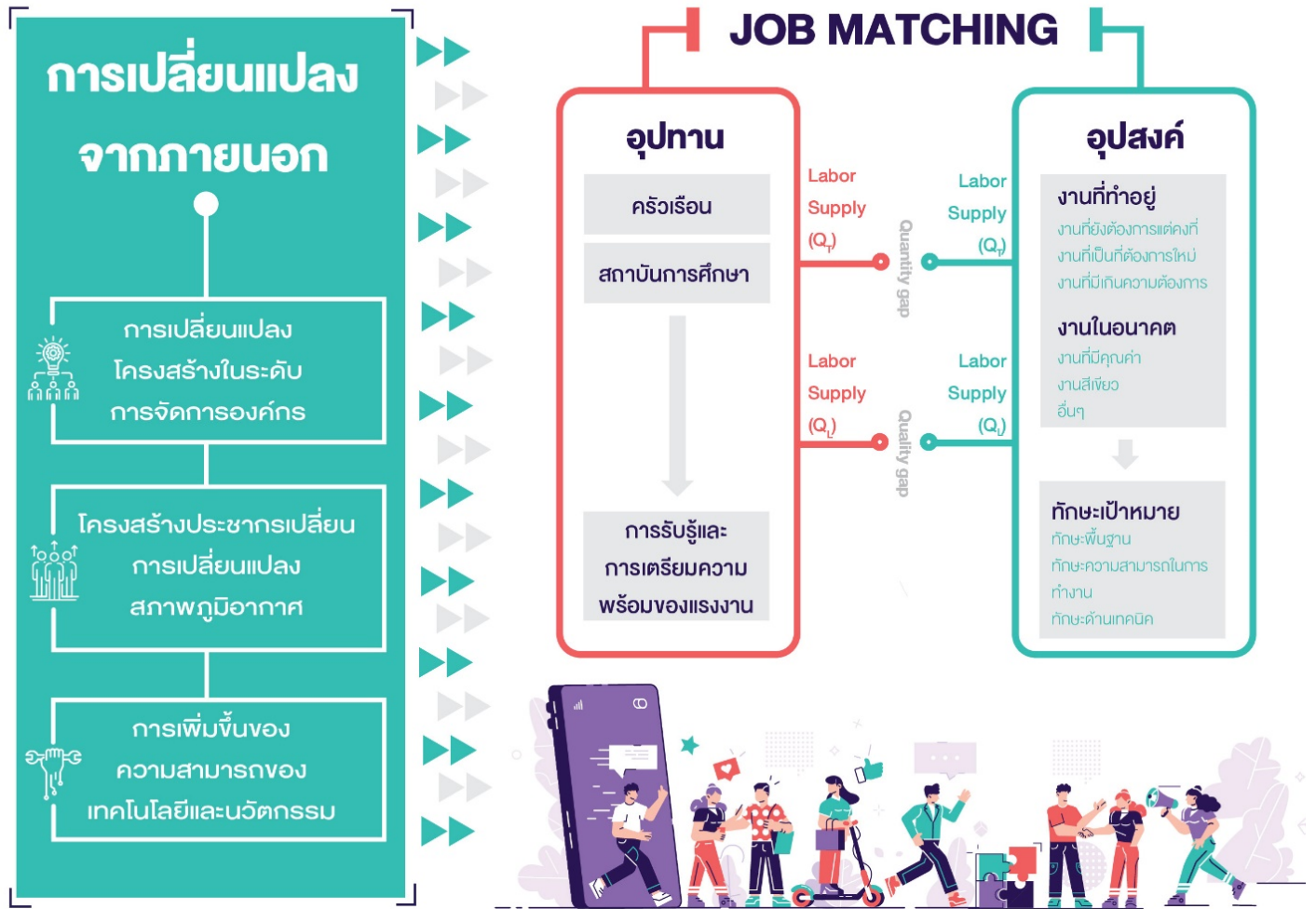
Green Job

Green Job
= Employment
in Green Product /
Environmental
Friendly Process
+ Decent Work

งานสีเขียว (Green Job)

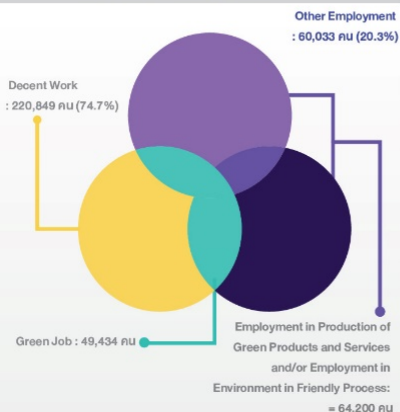
งานสีเขียว (Green Job) คือ งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อ สิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษา และงานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับเครื่องมือ และวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตามที่สำนักงานสถิติแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกา ได้ให้คำจำกัดความไว้





ผลการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านสัดส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว

จำนวนทั้งสิ้น 295,648 คน

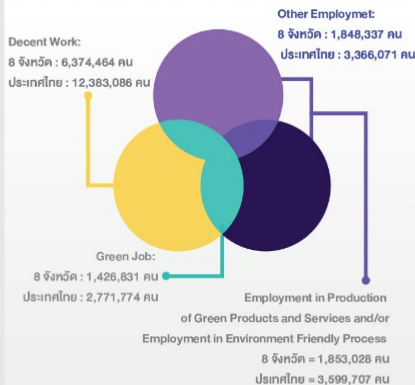


จากการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ เชียงใหม่ นครราชสีมา นครศรีธรรมราช ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง จำนวนตัวอย่างจากการสำรวจจริง 12,740 ตัวอย่าง

การจ้างงานในพื้นที่ 8 จังหวัด = 8,533,419 คน

การจ้างงานในประเทศ = 16,577,090 คน

*การจ้างงานในระบบประกันสังคม

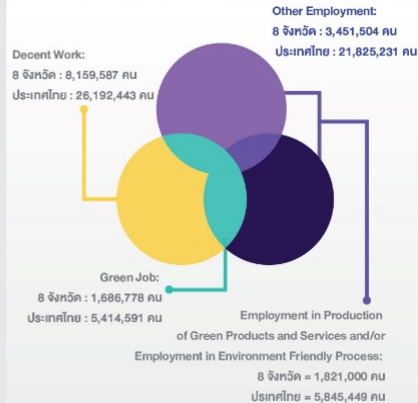


งานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียว **ของการจ้างงานในระบบประกันสังคม**

การจ้างงานในพื้นที่ 8 จังหวัด = 11,743,313 คน

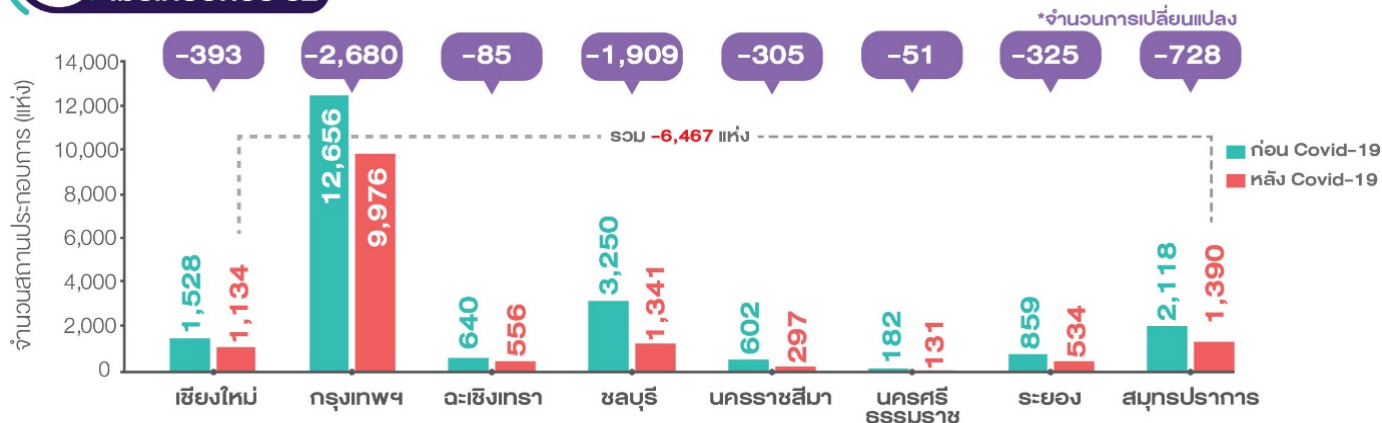
การจ้างงานในประเทศ = 37,702,700 คน

*การจ้างงานทั้งประเทศ

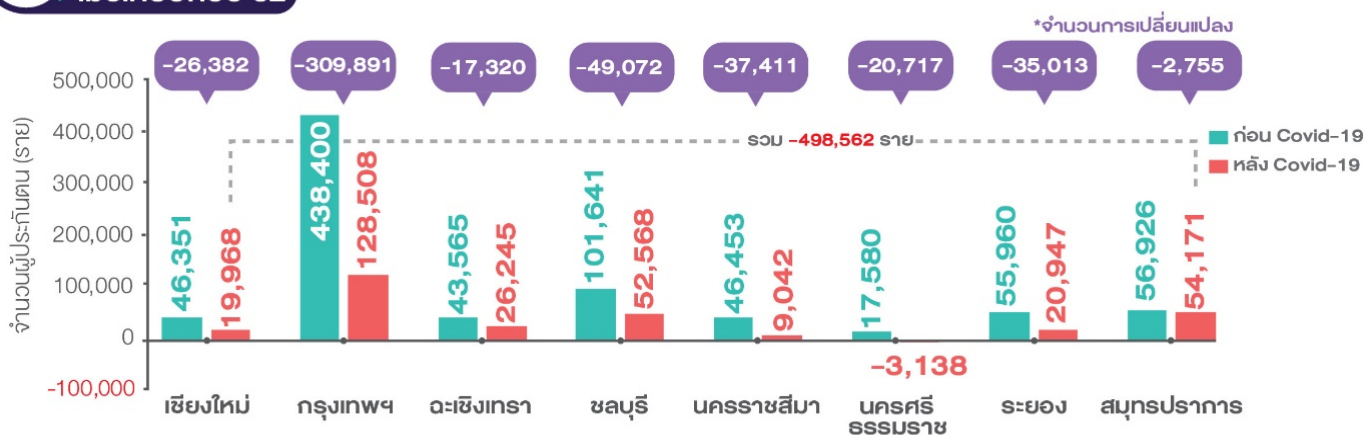


งานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียว **ของการจ้างงานทั้งประเทศ**

การเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยปี 2563-2565 ของจำนวนผู้ประกอบการ ก่อนและหลัง Covid-19 เมื่อเทียบกับปี 62



การเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยปี 2563-2565 ของจำนวนผู้ประกอบการ ก่อนและหลัง Covid-19 เมื่อเทียบกับปี 62



ตำแหน่งและหน้าที่ของตัวกลางในการจัดการสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน

ระบบจับคู่ทักษะแรงงาน



• โครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ



• นโยบาย



• แหล่งเงินทุน



• โครงสร้างพื้นฐานทางความรู้



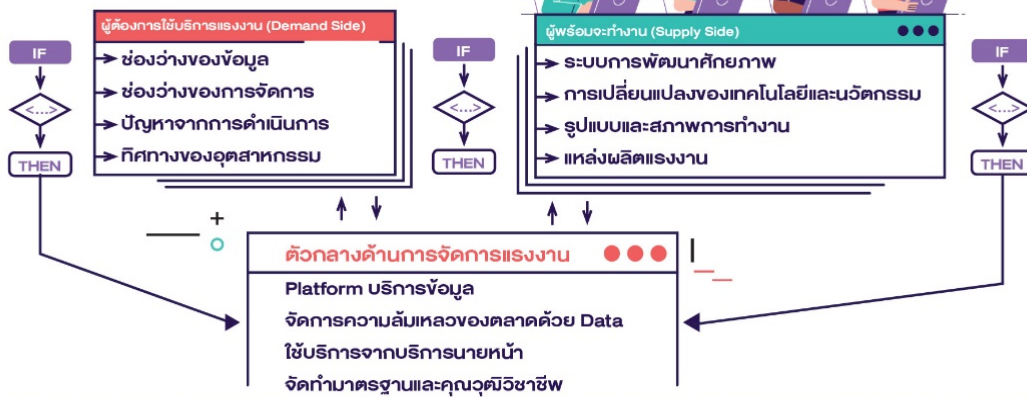
• กฎหมาย



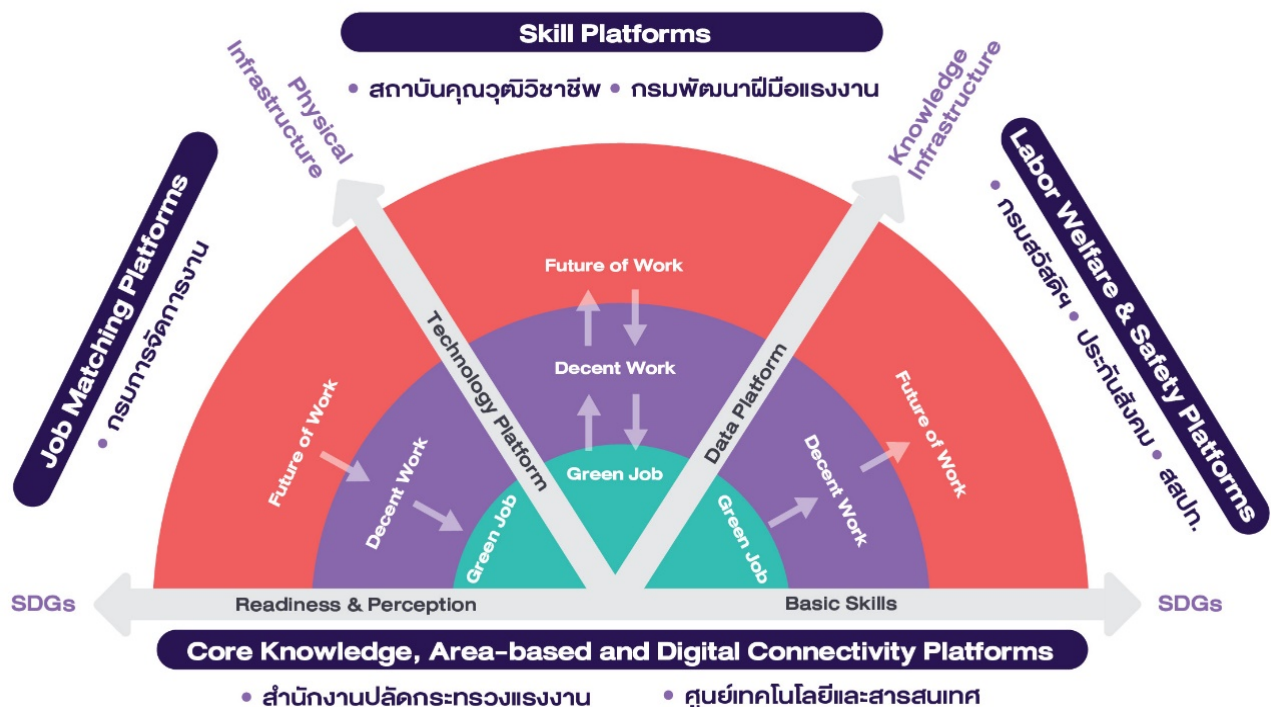
• สถาบัน (กฎระเบียบ บรรทัดฐาน คำนิยม คำตอบแทน)

ข้อมูลองค์ความรู้ในสาขาการผลิต

- การจับเคลื่อนของตลาด
- เครื่องมือของผู้ใช้แรงงาน
- ความต้องการของผู้ใช้ที่ต่างกัน
- การกระจุกตัวของแรงงาน



แพลตฟอร์มของปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงาน (Multitude of Labor Ecosystem Participants)



๒. รายงานผลการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : ดำเนินการวิจัยโดย ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๓

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
๒. เพื่อได้ข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน

สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากผลการสำรวจข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี ๒๕๖๒ พบว่า ผู้มีงานทำ ๓๗.๕ ล้านคน ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคม ๒๐.๔ ล้านคน หรือร้อยละ ๕๔.๓ และเป็นแรงงานในระบบ ๑๗.๑ ล้านคน หรือร้อยละ ๔๕.๗ แรงงานนอกระบบจึงเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ แรงงานนอกระบบ ได้แก่ ลูกจ้างทำงานบ้าน แรงงานรับจ้างทั่วไป แรงงานรับจ้างทำการเกษตรตามฤดูกาล แรงงานประมงพื้นบ้าน เกษตรกร/ประมงน้ำจืด พ่อค้าแม่ค้าหาบเร่/แผงลอย คนขับรถรับจ้าง เจ้าของกิจการขนาดเล็ก/กิจการของครอบครัว ชายของเก่า ฟรีแลนซ์/อิสระ/ชายของออนไลน์ ทำงานในภาคบริการ ลูกจ้างทั่วไป และรับงานไปทำที่บ้าน การศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้านครั้งนี้ได้ทำการสำรวจข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยใช้ข้อมูลของผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ขึ้นทะเบียนกับกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน กรมการจัดหางาน และข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้านที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เข้าไปส่งเสริมคุ้มครอง จากการสำรวจข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้านของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐ และสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด ระหว่างเดือนมกราคม - มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่า

ผู้รับงานไปทำที่บ้านประเภทรายกลุ่ม มีจำนวน ๗๔๕ กลุ่ม (มีสมาชิกรวม ๖,๗๔๗ คน) คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๓๗ และผู้รับงานไปทำที่บ้านประเภทรายบุคคล มีจำนวน ๓๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๓ ส่วนใหญ่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอายุต่ำกว่า ๖๐ ปี ร้อยละ ๗๗.๕๖ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีผู้ว่าจ้างจำนวนทั้งสิ้น ๑,๒๑๕ คน ประเภทงานที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เป็นงานเย็บ ร้อยละ ๔๘.๔๓ รับงานด้วยตนเอง ร้อยละ ๘๒.๓๒ จัดหาวัตถุดิบเอง ร้อยละ ๕๐.๑๔ ทำเป็นอาชีพเสริม ร้อยละ ๖๓.๕๓ มีรายได้เฉลี่ยต่อวัน ตั้งแต่ ๕๐ - ๑,๕๐๐ บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ ๑,๐๐๐ - ๕๐,๐๐๐ บาท มีความพึงพอใจต่อรายได้ ร้อยละ ๙๒.๗๔ ไม่ได้มีการกู้ยืมเงินลงทุน ร้อยละ ๖๕.๕๙ รองลงมากู้ยืมจากกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ร้อยละ ๒๖.๒๙ ไม่มีหลักประกันทางสังคม ร้อยละ ๕๑.๕๕ รองลงมาเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ ร้อยละ ๓๕.๙๒

ข้อดีของการรับงานไปทำที่บ้าน การรับงานไปทำที่บ้านมีแนวโน้มที่จะขยายตัวมากขึ้น เนื่องจากเป็นระบบที่เกิดจากการยืดหยุ่นของการจ้างงาน และเป็นประโยชน์ต่อผู้จ้างงาน สามารถลดต้นทุนการผลิต รวมทั้งลดความเสี่ยง

จากความผันผวนของตลาด เนื่องจากผู้จ้างงานไม่ต้องลงทุนสร้างโรงงาน ไม่ต้องจ้างแรงงานประจำ ไม่ต้องจ่ายค่าสวัสดิการ รวมถึงประกันสังคม สำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นการสร้างรายได้ให้กับแรงงานกลุ่มต่างๆ

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ด้านการดำเนินงานส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านและกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ด้านส่งเสริมการมีงานทำ ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ค่อยเปิดเผยข้อมูลนายจ้าง/ผู้รับงาน เจ้าหน้าที่ในพื้นที่ที่มีภารกิจด้านส่งเสริมการมีงานทำในหลายด้าน ทำให้การเข้าไปส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งทำได้ไม่เต็มที่ ด้านการดำเนินงานของกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน อัตราดอกเบี้ยของกองทุนเมื่อเปรียบเทียบกับบางกองทุนมีอัตราต่ำกว่า กองทุนฯ ไม่มีโครงสร้างของตนเองต้องใช้บุคลากรของกองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน และบุคลากรมีไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงาน งบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการของกองทุนฯ ใช้งบประมาณปกติของกองส่งเสริมการมีงานทำ ทำให้ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ กองทุนฯ มีผลการปล่อยกู้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีแหล่งเงินทุนอื่นในพื้นที่ให้การสนับสนุนเงินกู้ยืม

๒. ด้านการคุ้มครองเกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้าน กฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในปัจจุบันบังคับใช้เป็นเวลา ๑๐ ปีแล้ว ทำให้บทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อาทิ ๑) ลักษณะของงานที่รับไปทำที่บ้านที่ระบุไว้ชัดเจนว่างานที่รับไปทำที่บ้านต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรม ทั้งที่ยังมีงานประเภทอื่นที่มีการจ้างให้รับงานไปทำที่บ้าน ทำให้เกิดข้อจำกัดในการบังคับใช้กฎหมาย ๒) ความปลอดภัยในการทำงาน ยังไม่มีมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร รวมทั้งการป้องกันอันตรายที่จะเกิดจากการทำงาน ๓) มาตรการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านที่ประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการรับงานไปทำที่บ้าน ๔) ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ อาทิ ค่าทดแทนจากการบาดเจ็บ/การป่วย การตรวจสุขภาพประจำปี เงินชดเชยการขาดรายได้ หรือค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น ดังนั้น จะเห็นได้ว่ายังไม่มีบทบัญญัติที่คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ อาจมีการเอาเปรียบผู้รับงานไปทำที่บ้าน องค์ประกอบของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ไม่มีผู้แทนจากหน่วยงานที่มีพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับการรับงานไปทำที่บ้านที่ครบถ้วน การยุติข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านมีเพียงการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และนำคดีสู่ศาลแรงงาน เมื่อมีข้อพิพาทผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่กล้าเรียกร้องสิทธิใดๆ ด้วยเกรงว่าจะไม่ได้รับมอบงานให้ทำอีกและต้องขาดรายได้

๓. ด้านการพัฒนา ผู้รับงานไปทำที่บ้านขาดโอกาสได้รับความรู้และการพัฒนาทักษะฝีมือ พัฒนาผลิตภัณฑ์ ช่องทางการตลาด และการจัดการอาชีพแบบครบวงจร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและสนับสนุนผู้รับงานไปทำที่บ้านยังขาดการบูรณาการในการทำงานร่วมกัน

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑. ระดับนโยบายของกระทรวง

จัดตั้งสำนักบริหารแรงงานนอกระบบในกระทรวงแรงงาน และกำหนดบทบาทภารกิจ หน้าที่ กลไกการทำงาน ที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน แก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ และกฎหมายลำดับรองให้ทันต่อสถานการณ์ คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ควรจะมีผู้แทนด้านการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดเก็บข้อมูลผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเป็นระบบและวางระบบข้อมูลของทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงานให้เชื่อมต่อกัน บัญญัติให้อาสาสมัครแรงงาน (อสร.) มีบทบาทในการช่วยเหลือพนักงานตรวจแรงงานเพิ่มขึ้น

๒. ระดับการบริหารจัดการและระดับปฏิบัติ

๑) ด้านการส่งเสริม ส่งเสริมความร่วมมือให้ผู้ตรวจราชการกรม ตรวจ/ติดตาม/ให้คำแนะนำ สำนักงาน จัดหางานจังหวัด (สจจ.)/สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร (สจก.) หน่วยปฏิบัติควรออกเยี่ยมกลุ่มเพื่อเผยแพร่ ข้อมูลให้กลุ่มสามารถเข้าถึงข้อมูลกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน และวางแผนมาตรฐานค่าจ้างของผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน

๒) ด้านความคุ้มครอง กำหนดทางเลือกการยุติข้อพิพาทเพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มและจัดตั้งกลุ่ม ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน ประชาสัมพันธ์ ประสานความร่วมมือกับภาคประชาสังคม เพื่อการ ขับเคลื่อนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการคุ้มครอง มีหลักประกันในการทำงาน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย การบูรณาการกับหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องในการสนับสนุนด้านการตรวจคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

๓) ด้านการพัฒนา กรมการจัดหางานควรดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และทักษะการจัดการ อาชีพแบบครบวงจร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรประสานความร่วมมือกับกระทรวงพาณิชย์ เพื่อพัฒนากลุ่มอาชีพ ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เกิดความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ การวิเคราะห์ช่องทางการตลาด การออกแบบและพัฒนา ผลิตภัณฑ์ นอกเหนือจากการฝึกทักษะฝีมือ การบูรณาการกับหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องในการพัฒนาทักษะฝีมือ

๔) กระทรวงแรงงานควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติม ดังนี้

(๑) กลุ่มงานวิชาการเศรษฐกิจการแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ได้จัดทำฐานข้อมูลการสำรวจ แรงงานนอกระบบ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ซึ่งข้อมูลที่กองเศรษฐกิจการแรงงานสำรวจได้มีจำนวนเพียงร้อยละ ๒.๐๙ เมื่อเทียบกับการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ดังนั้น จากการขึ้นทะเบียน ผู้มีรายได้น้อย และการขึ้นทะเบียนมาตรการเยียวยาผลกระทบของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ เลขบัตรประจำตัวประชาชนควรถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผน โดยเฉพาะการส่งเสริม คุ้มครอง พัฒนา โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งรับผิดชอบดำเนินการนำไปใช้ประโยชน์

(๒) งานวิจัยของกระทรวงแรงงานยังไม่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ จึงควรดำเนินการศึกษาวิจัย เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์แรงงานนอกระบบที่สำคัญในปัจจุบัน

(๓) ปัจจุบันเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อตลาดแรงงาน มีการนำเทคโนโลยี เข้ามาทดแทนคน และนำ เทคโนโลยีมาให้บริการในรูปแบบการจ้างแรงงาน จึงควรศึกษาวิจัยให้ทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุง กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมต่อไป



shorturl.at/ipuW0

รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้าน



สรุปรายงานวิเคราะห์สถานการณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ประเภทผู้รับงานไปทำที่บ้าน



รายกลุ่ม 69.37%



รายบุคคล 30.63%

กลุ่มอายุ

น้อยกว่า
60 ปี



มากกว่า
60 ปี



กรุงเทพมหานคร 75.06 %

ภาคกลาง 75.72 %

ภาคเหนือ 74.21 %

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 82.32 %

ภาคใต้ 81.53 %

ภาคตะวันออก 83.86 %

ภาคตะวันตก 55.86 %

รวมทั่วประเทศ 77.56 %

กรุงเทพมหานคร 24.94 %

ภาคกลาง 24.28 %

ภาคเหนือ 25.79 %

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 17.68 %

ภาคใต้ 18.47 %

ภาคตะวันออก 16.14 %

ภาคตะวันตก 44.14 %

รวมทั่วประเทศ 22.44 %

รายได้



ต่อวัน (บาท)

ต่อเดือน (บาท)

กรุงเทพมหานคร

150 – 500

4,000 – 14,250

ภาคกลาง

100 – 500

2,000 – 15,000

ภาคเหนือ

150 – 500

3,000 – 30,000

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

100 – 1,500

2,000 – 50,000

ภาคใต้

50 – 400

1,000 – 18,000

ภาคตะวันออก

200 – 500

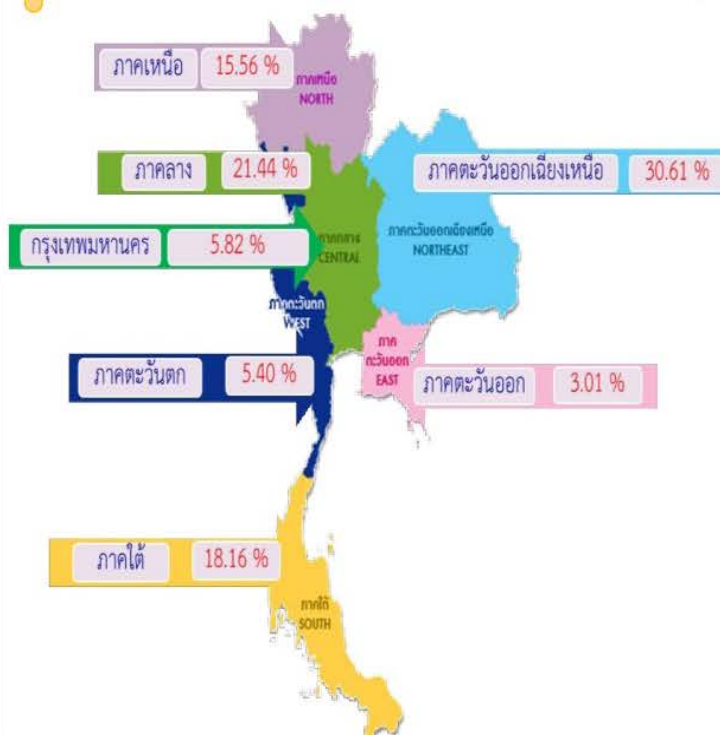
2,000 – 15,000

ภาคตะวันตก

200 – 500

2,000 – 14,250

จำแนกตามภูมิภาค



วิธีการรับงาน



รับงานด้วยตนเอง

รับงานผ่าน
ตัวแทน

รับเหมาช่วง

กรุงเทพมหานคร

86.67 %

11.67 %

1.67 %

ภาคกลาง

89.45 %

4.64 %

5.91 %

ภาคเหนือ

73.77 %

8.20 %

18.03 %

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

87.92 %

10.07 %

2.01 %

ภาคใต้

71.01 %

18.49 %

10.50 %

ภาคตะวันออก

78.13 %

11.46 %

10.42 %

ภาคตะวันตก

100 %

0.00 %

0.00 %

รวมทั่วประเทศ

82.32 %

10.08 %

7.60 %

ที่มา : ข้อมูลการสำรวจจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1- 10 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1- 10 และสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด เดือน มกราคม – มีนาคม พ.ศ. 2563



สรุปรายงานวิเคราะห์สถานการณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ประเภทงาน

	 งานเย็บ	 ปัก ถัก ทอ	 ประดิษฐ์	 หัตถกรรม	 อุปโภค/บริโภค	 อื่น ๆ
กรุงเทพมหานคร	49.23 %	4.62 %	13.85 %	15.38 %	4.62 %	12.31 %
ภาคกลาง	49.10 %	16.47 %	16.77 %	13.47 %	3.29 %	0.90 %
ภาคเหนือ	44.50 %	15.71 %	6.81 %	17.28 %	15.71 %	0.00 %
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	44.76 %	14.29 %	13.33 %	10.86 %	4.38 %	12.38 %
ภาคใต้	53.30 %	7.49 %	11.45 %	8.81 %	16.30 %	2.64 %
ภาคตะวันออก	64.15 %	3.77 %	4.72 %	22.64 %	3.77 %	0.94 %
ภาคตะวันตก	43.59 %	14.10 %	23.08 %	8.97 %	8.97 %	1.28 %
รวมทั่วประเทศ	48.43 %	12.78 %	12.91 %	12.84 %	7.54 %	5.50 %

การจัดหาวัตถุดิบ

	 ผู้จ้างจัดหาให้	 ผู้รับจ้างจัดหาเอง
กรุงเทพมหานคร	80.00 %	20.00 %
ภาคกลาง	50.79 %	49.21 %
ภาคเหนือ	60.18 %	39.82 %
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	49.63 %	50.37 %
ภาคใต้	26.76 %	73.24 %
ภาคตะวันออก	88.46 %	11.54 %
ภาคตะวันตก	31.03 %	68.97 %
รวมทั่วประเทศ	49.86 %	50.14 %

ลักษณะการประกอบอาชีพ

	 อาชีพหลัก	 อาชีพเสริม
กรุงเทพมหานคร	55.74 %	44.26 %
ภาคกลาง	35.50 %	64.50 %
ภาคเหนือ	24.84 %	26.32 %
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	26.45 %	75.16 %
ภาคใต้	26.45 %	73.55 %
ภาคตะวันออก	16.22 %	83.78 %
ภาคตะวันตก	51.06 %	48.94 %
รวมทั่วประเทศ	36.47 %	63.53 %

ความพึงพอใจต่อรายได้

	 พอใจ	 ไม่พอใจ
กรุงเทพมหานคร	82.81 %	17.19 %
ภาคกลาง	93.89 %	6.11 %
ภาคเหนือ	88.70 %	11.30 %
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	93.80 %	6.20 %
ภาคใต้	93.23 %	6.77 %
ภาคตะวันออก	100.00 %	0.00 %
ภาคตะวันตก	97.78 %	2.22 %
รวมทั่วประเทศ	92.74 %	7.26 %

สถานะการกู้ยืมเงินลงทุนในปัจจุบัน

	 กองทุนผู้รับงาน	 สถาบันการเงิน	 ไม่กู้ยืม
กรุงเทพมหานคร	22.22 %	2.78 %	75.00 %
ภาคกลาง	12.50 %	7.35 %	80.15 %
ภาคเหนือ	28.10 %	9.92 %	61.98 %
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	34.74 %	9.42 %	55.84 %
ภาคใต้	11.67 %	7.50 %	80.83 %
ภาคตะวันออก	57.14 %	4.76 %	38.10 %
ภาคตะวันตก	35.29 %	2.94 %	61.76 %
รวมทั่วประเทศ	26.29 %	8.12 %	65.59 %

ความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม

	 มาตรา 39	 มาตรา 40	 ไม่มีหลักประกัน	 อื่น ๆ
กรุงเทพมหานคร	5.65 %	5.65 %	70.16 %	18.55 %
ภาคกลาง	1.38 %	44.64 %	31.83 %	22.15 %
ภาคเหนือ	5.45 %	46.87 %	43.04 %	4.64 %
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	0.99 %	35.10 %	55.75 %	8.17 %
ภาคใต้	6.61 %	27.24 %	63.15 %	2.99 %
ภาคตะวันออก	7.79 %	3.90 %	80.52 %	7.79 %
ภาคตะวันตก	2.19 %	44.30 %	50.88 %	2.63 %
รวมทั่วประเทศ	3.55 %	35.92 %	51.55 %	8.98 %

ที่มา : ข้อมูลการสำรวจจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1- 10 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด
สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 และสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด เดือน มกราคม – มีนาคม พ.ศ. 2563



สรุปรายงานวิเคราะห์สถานการณ์ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ข้อเสนอแนะ

ระดับนโยบายของกระทรวง

- จัดตั้งสำนักบริหารแรงงานนอกระบบ เพื่อบูรณาการ/ประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน
- แก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครอง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ และกฎหมายลำดับรอง
- เพิ่มผู้แทนด้านการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน
- จัดเก็บข้อมูลผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นระบบ ครบถ้วน
- ให้อาสาสมัครแรงงานมีบทบาทในการช่วยเหลือพนักงานตรวจแรงงานให้ทันต่อสถานการณ์จัดเก็บข้อมูลผู้จ้างงาน

ระดับการบริหารจัดการและระดับปฏิบัติ

1. **ด้านการส่งเสริม** ติดตาม เฝ้าระวังการปล่อยกู้เงินกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน เผยแพร่ข้อมูลกองทุนเพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ และวางแผนมาตรฐานค่าจ้าง
2. **ด้านความคุ้มครอง** กำหนดทางเลือกการยุติข้อพิพาทเพิ่มขึ้น ส่งเสริมการรวมกลุ่มและจัดตั้งกลุ่มเพื่อขับเคลื่อนให้ได้รับการคุ้มครอง มีหลักประกันในการทำงาน รวมทั้งปรับโครงสร้างของเงินสมทบประกันสังคมมาตรา 40 ให้ยืดหยุ่น เพิ่มช่องทางการจ่ายเงินสมทบและให้สิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้น
3. **ด้านการพัฒนา** กรมการจัดหางานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และทักษะ การจัดการอาชีพแบบครบวงจร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานประสานความร่วมมือกับกระทรวงพาณิชย์ เพื่อพัฒนากลุ่มอาชีพ การบูรณาการกับหน่วยงานที่มีภารกิจในการพัฒนาทักษะฝีมือ

การศึกษาวิจัยเพิ่มเติม

1. ใช้ประโยชน์ข้อมูลจากการขึ้นทะเบียนผู้มีรายได้น้อย และการขึ้นทะเบียนมาตรการเยียวยาของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 19

2. ศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกอาชีพ เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ของแรงงานนอกระบบ

3. ศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีต่อตลาดแรงงาน เพื่อปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. รายงานผลการสำรวจความสนใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์การคุ้มครองผู้ประกันตน มาตรา ๔๐

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : ดำเนินการวิจัยโดย ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๓

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อศึกษาข้อมูลประชากรไทยที่เป็นแรงงานนอกระบบทั่วประเทศ
- ๒) เพื่อศึกษาความต้องการความคุ้มครองหรือมีหลักประกันทางสังคมของแรงงานนอกระบบ และสาเหตุที่แรงงานนอกระบบไม่สมัครเป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา ๔๐
- ๓) เพื่อเสนอแนวทางการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมตามมาตรา ๔๐ สู่แรงงานนอกระบบ

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาเรื่องการขยายความคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบเข้าสู่การเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ ครั้งนี้ ครอบคลุมการศึกษาข้อมูลสถิติที่ได้จากเอกสารแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติปี ๒๕๖๒ ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบปี ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและข้อมูลผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ จากสำนักงานประกันสังคม ใช้ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสำรวจความเห็นของแรงงานนอกระบบแบบออนไลน์ โดยผ่านสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๖,๔๙๙ คน สรุปผลการศึกษาดังนี้

สถานการณ์แรงงานนอกระบบ ผลการศึกษาข้อมูลประชากรไทยที่เป็นแรงงานนอกระบบทั่วประเทศของสำนักงานสถิติแห่งชาติปี ๒๕๖๒ เป็นแรงงานนอกระบบ ๒๐.๔ ล้านคน หรือร้อยละ ๕๔.๓ และเป็นแรงงานในระบบ ๑๗.๑ ล้านคน หรือร้อยละ ๔๕.๗ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่มีการศึกษาและการศึกษต่ำกว่าประถมศึกษา ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม ประสบปัญหาจากการทำงาน คือ ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทน งานที่ไม่ได้รับการจ้างอย่างต่อเนื่อง ทำงานหนัก ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ในส่วนข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมปี ๒๕๖๒ พบว่า จำนวนผู้ประกันตนรวม ๑๖,๔๖๓,๗๕๙ คน จำแนกเป็นมาตรา ๓๓ จำนวน ๑๑,๓๙๑,๙๖๕ คน มาตรา ๓๙ จำนวน ๑,๗๐๙,๑๘๑ คน และมาตรา ๔๐ จำนวน ๓,๓๖๒,๖๑๓ คน สำหรับผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ส่วนใหญ่อยู่ในทางเลือกที่ ๒ มากที่สุด จำนวน ๒,๙๓๒,๕๔๗ คน รองลงมาคือ ทางเลือกที่ ๓ จำนวน ๓๕๙,๖๕๔ คน และทางเลือกที่ ๑ จำนวน ๕๑,๖๖๙ คน

สรุปผลการสำรวจข้อมูลความคิดเห็นออนไลน์

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง ๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท/เดือน ในทุกอาชีพส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สิน ส่วนใหญ่ทุกอาชีพไม่มีการออม ผู้ที่มีการออมเป็นการออมต่ำกว่า ๕๐๐ บาท/เดือนมากที่สุด เป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านมากที่สุด และสุขภาพปกติ

๒) ความคิดเห็นและความสนใจของแรงงานนอกระบบที่ยังไม่เป็นผู้ประกันตนเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์การคุ้มครองผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้เรื่องสิทธิประโยชน์การคุ้มครองผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ และเป็นผู้ประกันตนมา มากที่สุด ร้อยละ ๕๔.๗๓ รองลงมา คือ ไม่เป็นผู้ประกันตนและไม่สนใจสมัคร ร้อยละ ๒๕.๒๘ และไม่เป็นผู้ประกันตนแต่สนใจสมัคร ร้อยละ ๑๙.๙๙ ช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ที่ดีที่สุด คือ ผ่านอาสา

สมัครแรงงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ที่ยังไม่เป็นผู้ประกันตน แต่สนใจสมัครมาตรา ๔๐ โดยพิจารณาความสัมพันธ์กับทางเลือกสิทธิประโยชน์ ได้แก่ รายได้ เงินออม ภาระหนี้สิน ช่วงอายุ และพื้นที่ พบว่า มีความสนใจสมัครทางเลือกที่ ๒ มากที่สุด สาเหตุเนื่องจากสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจูงใจให้สมัคร และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ที่ยังไม่เป็นผู้ประกันตนแต่สนใจสมัครมาตรา ๔๐ โดยไม่พิจารณาความสัมพันธ์กับทางเลือกสิทธิประโยชน์ ได้แก่ รายได้ เงินออม ภาระหนี้สิน ช่วงอายุ และพื้นที่ สาเหตุเนื่องจากรายได้ต่ำ ไม่สามารถจ่ายเงินสมทบได้ต่อเนื่อง ไม่สะดวกในการเดินทางไปจ่ายเงินสมทบทุกเดือน

สรุปผลจากการสัมภาษณ์นักวิชาการและผู้แทนแรงงานนอกระบบ พบว่า ปัญหาหลักของแรงงานนอกระบบ คือ การทำงาน (ค่าตอบแทน รายได้ หนี้สิน สวัสดิการในการทำงานและการมีทักษะอาชีพ) และรองลงมาเป็นปัญหาเรื่องการรับรู้หรือไม่เข้าใจเรื่องสิทธิประโยชน์ ๓ ทางเลือกของผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ และปัญหาเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสาเหตุที่ทำให้แรงงานนอกระบบไม่ให้ความสนใจสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ เนื่องจากไม่รับรู้ข้อมูลข่าวสารและขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความคุ้มครองประกันสังคมตามมาตรา ๔๐ สิทธิประโยชน์ไม่จูงใจให้สมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ ความยากจน และมีความสนใจที่จะสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ แต่ไม่มีเงินส่งสมทบ

๑) แนวทางสร้างแรงจูงใจให้แรงงานนอกระบบสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ ควรประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้โดยการจัดทำข่าว/สื่อ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความคุ้มครองประกันสังคมมาตรา ๔๐ ให้เข้าถึงทุกกลุ่มให้ชัดเจนทั้งเรื่องสิทธิประโยชน์ และเรื่องความสะดวกในการจ่ายเงินสมทบ จัดกิจกรรมส่งเสริมการขาย เพิ่มสิทธิประโยชน์ เช่น เพิ่มเรื่องบำนาญชราภาพ ให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ให้โอกาสเข้าถึงแหล่งเงินกู้ได้ง่ายขึ้น จัดสวัสดิการชดเชยการขาดรายได้ที่ขาดหายไป ขยายช่วงอายุสำหรับผู้สมัครเป็นผู้ประกันตนจาก ๖๐ ปี เป็น ๖๕ - ๗๐ ปี และขยายสิทธิประโยชน์มาตรา ๔๐ ให้เทียบเท่ามาตรา ๓๓ ๓๔ เป็นต้น

๒) ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานในการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ เพิ่มขีดความสามารถในการตอบสนองสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ เน้นการประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุมและทั่วถึงแรงงานนอกระบบทุกสาขาอาชีพ และความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์การคุ้มครองผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ ใน ๓ ทางเลือก โดยทั้ง ๓ ทางเลือกเหมาะสมแล้ว และให้เพิ่มเรื่องบำนาญชราภาพ พร้อมทั้งให้สิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับมาตรา ๓๓ ๓๔

ปัญหาและอุปสรรค

๑) ปัญหาทั่วไปของแรงงานนอกระบบ คือ เรื่องปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทน ได้รับค่าตอบแทนน้อย ไม่ได้รับจ้างงานอย่างต่อเนื่อง มีรายได้ไม่แน่นอน หนี้สินและทำงานหนัก ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีวันหยุด ขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ไม่เข้าถึงแหล่งทุน

๒) ปัญหาด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ ได้แก่ ขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความคุ้มครองประกันสังคมตามมาตรา ๔๐ สิทธิประโยชน์ไม่จูงใจให้สมัคร ขาดความรู้ต่อเนื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับฯ ในเรื่องการจ่ายเงินสมทบ

ข้อเสนอแนะ

๑) ระดับนโยบายของกระทรวง

บูรณาการฐานข้อมูลร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ในสังกัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ เพื่อการให้ความช่วยเหลือแรงงานนอกระบบในด้านการสาธารณสุข การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาห่วงโซ่มูลค่าหรือสินค้าของแรงงานนอกระบบ สวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานนอกระบบอย่างแท้จริง โดยให้สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการบูรณาการฐานข้อมูลร่วมกับกระทรวงการคลังในประเด็นสำคัญ คือ การใช้ฐานข้อมูลเดียวในลักษณะ Single Database โดยเฉพาะเรื่องการออม

และการจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานนอกระบบโดยใช้ช่องทางการจ่ายเงินสมทบผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ ผ่านบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ นอกจากนี้ควรมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องในแต่ละสาขา รวมถึงประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ (Collaboration) ที่มีประสบการณ์และถอดบทเรียนเกี่ยวกับการแก้ปัญหาแรงงานนอกระบบภายใต้กรอบความร่วมมือกับองค์การระหว่างและประเทศอื่น ๆ

๒) ระดับการบริหารจัดการและระดับปฏิบัติ

๒.๑ การทบทวนปรับปรุงอัตราเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ภายใต้มาตรา ๔๐ ของระบบการประกันสังคม ดังนี้

(๑) เพิ่มขีดความสามารถในการตอบสนองสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ เช่น เรื่องบำนาญชราภาพ สิทธิการรักษาพยาบาล และกรณีเจ็บป่วยไม่ต้องนอนโรงพยาบาลใช้ใบรับรองแพทย์ได้ เป็นต้น

(๒) ควรดำเนินการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ให้แยกอิสระแต่ละประเภทความคุ้มครองซึ่งจะตรงกับความต้องการของผู้ประกันตนที่มีความต้องการแตกต่างกัน เช่น บางคนต้องการได้รับการคุ้มครองกรณีเสียชีวิตเท่านั้น และบางคนต้องการได้รับการคุ้มครองเรื่องทดแทนการขาดรายได้เท่านั้น เป็นต้น

๒.๒ เน้นการประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิประโยชน์การคุ้มครองผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ ให้ครอบคลุมและทั่วถึงแรงงานนอกระบบทุกสาขาอาชีพ โดยผ่านอาสาสมัครแรงงาน

๒.๓ ปรับปรุงกฎหมาย/ออกกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครอง/เพิ่มความคุ้มครองแรงงานนอกระบบเฉพาะกลุ่มแรงงานรับจ้างหรือแรงงานอิสระที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในด้านการจ่ายค่าจ้างและได้รับการคุ้มครอง

๓) กระทรวงแรงงานควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติม ดังนี้

๓.๑) ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบเพื่อให้แรงงานนอกระบบดังกล่าวมีอาชีพที่มั่นคงและรายได้ที่ยั่งยืน

๓.๒) ศึกษาวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูลแรงงานนอกระบบทุกประเภทพร้อมทั้งจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์

๓.๓) ศึกษาวิจัยรูปแบบแนวทางการสร้างความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบในประเทศไทย

๓.๔) ศึกษาวิจัยความสำคัญของแรงงานนอกระบบต่อระบบเศรษฐกิจไทย

๓.๕) ศึกษาวิจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการจ้างงานของนายจ้าง และการทำงานของลูกจ้างในปัจจุบัน และศึกษาแนวทางการปรับปรุงกฎหมายในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑. ผลการศึกษาข้อมูลแรงงานนอกระบบของประเทศไทย และการได้รับความคุ้มครองหรือมีหลักประกันทางสังคม รวมทั้งความต้องการความคุ้มครองหรือมีหลักประกันทางสังคม และสาเหตุที่ไม่สมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ ของแรงงานนอกระบบกลุ่มที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองหรือมีหลักประกันทางสังคม

๒. ข้อเสนอแนะแนวทางการขยายความคุ้มครองการประกันสังคม ตามมาตรา ๔๐ สู่แรงงานนอกระบบ



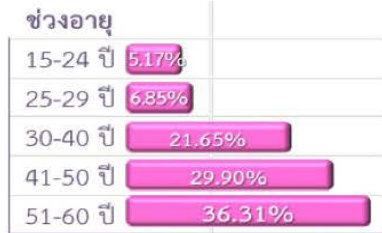
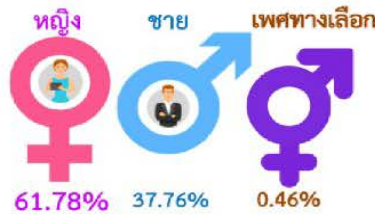
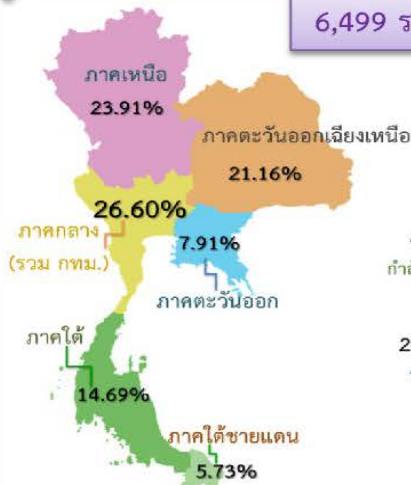
รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานผลการสำรวจความสนใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์การคุ้มครองผู้ประกันตน มาตรา ๔๐



สรุปผลการสำรวจความสนใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์การคุ้มครองผู้ประกันตน มาตรา 40

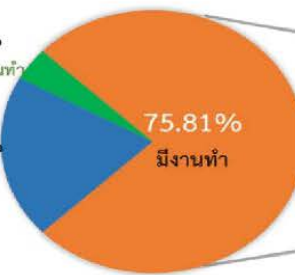
ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจ

6,499 ราย



กำลังหางานทำ
4.03%

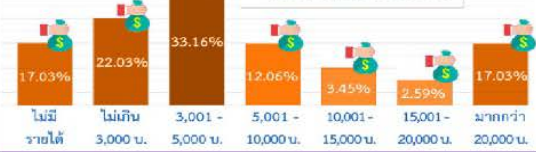
ว่างงาน
20.16%



อาชีพหลัก



รายได้เฉลี่ยต่อเดือน



เงินออมเฉลี่ยต่อเดือน



หนี้สินเฉลี่ยต่อปี



ความสนใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40

54.73%
เป็นผู้ประกันตนมาตรา 40

45.27%
ไม่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 40

สนใจสมัคร
19.99%

ไม่สนใจสมัคร
25.28%

ทางเลือกที่ 1
4.00%

ทางเลือกที่ 2
10.91%

ทางเลือกที่ 3
5.08%

เหตุผล¹ สนใจสมัคร

สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจริงให้สมัคร 13.37%
มีเจ้าหน้าที่ประกันสังคม/เจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นๆ ชักชวน 8.57%
กลุ่มเครือข่ายที่สังกัดชักชวน/แนะนำให้สมัคร 5.92%
ญาติ / เพื่อน / คนรู้จัก เป็นรู้จักชักชวนแนะนำ 5.40%
การจ่ายเงินสมทบรายเดือนต่ำลงใจให้สมัคร 5.26%
อื่นๆ 3.62%

เหตุผล¹ ไม่สนใจสมัคร

รายได้ไม่สม่ำเสมอ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้ต่อเนื่อง 9.25%
รายได้ต่ำ ไม่สามารถจ่ายเงินสมทบได้ 8.23%
ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประกันสังคม 5.72%
สิทธิประโยชน์ไม่สูง 4.99%
ไม่สะดวกในการเดินทางไปจ่ายสมทบทุกเดือน 3.69%
อื่นๆ 3.74%

การรับรู้และช่องทาง ประชาสัมพันธ์ ความคุ้มครองผู้ประกันตน มาตรา 40

ช่องทาง¹ ที่ต้องการ ให้ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร

การรับรู้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
ตามมาตรา 40 ของสำนักงานประกันสังคม

17.1%
ไม่รู้

82.9%
รู้

01	อาสาสมัครแรงงาน (อสร.)	65.03%
02	โทรทัศน์	50.81%
03	เจ้าหน้าที่จากสำนักงานประกันสังคม	44.59%
04	อินเตอร์เน็ต/สื่อสังคมออนไลน์	43.02%
05	ผู้นำชุมชน	38.31%
06	เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่นในสังกัด กรม.	30.39%
07	หอกระจายข่าวในหมู่บ้าน	29.24%
08	อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)	25.59%
09	สิ่งพิมพ์ (โบรชัวร์/แผ่นพับ)	23.57%
10	การบอกต่อจากญาติ/เพื่อน/คนรู้จัก	19.91%
11	ป้ายโฆษณา	19.79%
12	วิทยุ	19.53%
13	อื่นๆ เช่น หนังสือพิมพ์/วารสาร บัณฑิตแรงงาน เป็นต้น	15.01%



สรุปผลการสำรวจความสนใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์การคุ้มครองผู้ประกันตน มาตรา 40

ความเหมาะสมของทางเลือกตามความ คุ้มครองผู้ประกันตน มาตรา 40



ช่วงอายุที่สนใจสมัครและเลือกทางเลือกความคุ้มครอง ผู้ประกันตนมาตรา 40



ช่วงรายได้ที่สนใจสมัครและเลือกทางเลือกความคุ้มครองผู้ประกันตนมาตรา 40



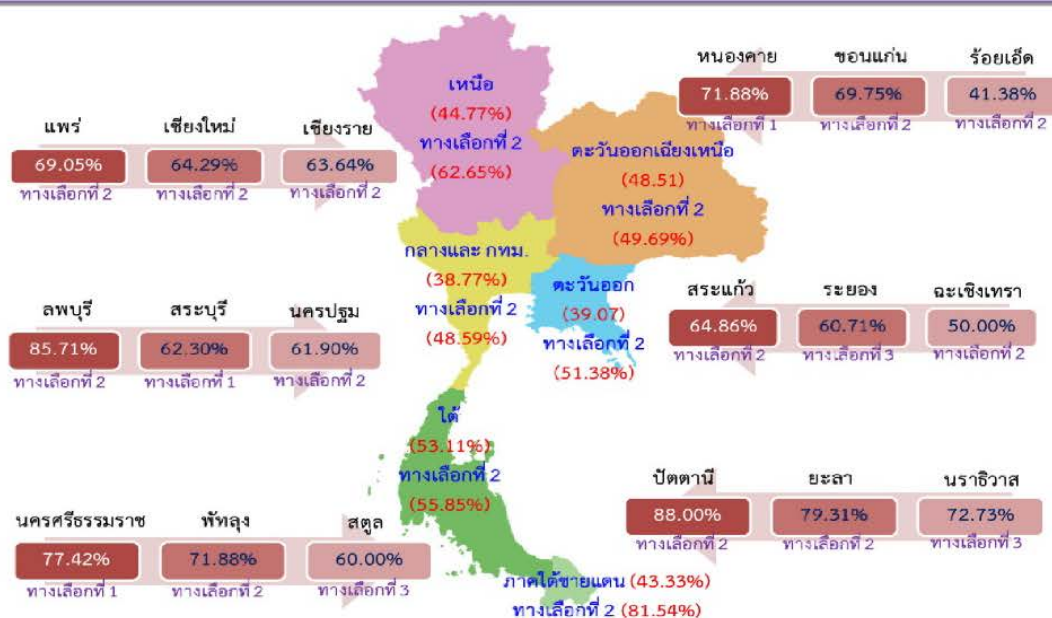
กลุ่มอาชีพที่สนใจสมัครและเลือกทางเลือกความคุ้มครองผู้ประกันตนมาตรา 40





สรุปผลการสำรวจความสนใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์การคุ้มครองผู้ประกันตน มาตรา 40

ผู้สนใจสมัครและเลือกทางเลือกความคุ้มครองผู้ประกันตนมาตรา 40 ใน 3 จังหวัด ราชบุรี กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี



เหตุผล 3 อันดับแรกของกลุ่มอาชีพที่สนใจและไม่สนใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 (12 กลุ่มอาชีพ)

กลุ่มอาชีพ	สนใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40		ไม่สนใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40	
	สาเหตุ	ร้อยละ	สาเหตุ	ร้อยละ
1. แรงงานรับจ้างทั่วไป	สิทธิประโยชน์ที่ได้รับยังไม่ดีพอ	33.95%	รายได้ไม่สม่ำเสมอ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้ต่อเนื่อง	23.62%
	รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบให้ส่วนหนึ่งยังไม่ดีพอ	18.35%	รายได้ต่ำ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้	21.99%
	การจ่ายเงินสมทบรายเดือนต่ำเกินไป	14.16%	ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประกันสังคม	14.50%
2. เกษตรกร	สิทธิประโยชน์ที่ได้รับยังไม่ดีพอ	35.61%	รายได้ไม่สม่ำเสมอ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้ต่อเนื่อง	28.38%
	รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบให้ส่วนหนึ่งยังไม่ดีพอ	17.58%	รายได้ต่ำ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้	18.56%
	มีเจ้าหน้าที่ประกันสังคม/เจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นๆ ชักชวนให้สมัคร	14.84%	ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประกันสังคม	10.48%
3. พ่อค้าแม่ค้าหาบเร่/แผงลอย	สิทธิประโยชน์ที่ได้รับยังไม่ดีพอ	33.67%	รายได้ไม่สม่ำเสมอ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้ต่อเนื่อง	24.88%
	รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบให้ส่วนหนึ่งยังไม่ดีพอ	18.09%	ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประกันสังคม	17.07%
	การจ่ายเงินสมทบรายเดือนต่ำเกินไป	16.58%	รายได้ต่ำ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้	15.61%
4. เจ้าของกิจการขนาดเล็ก	สิทธิประโยชน์ที่ได้รับยังไม่ดีพอ	28.50%	รายได้ไม่สม่ำเสมอ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้ต่อเนื่อง	19.23%
	รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบให้ส่วนหนึ่งยังไม่ดีพอ	23.83%	สิทธิประโยชน์ไม่ดึงดูดใจ	19.23%
	การจ่ายเงินสมทบรายเดือนต่ำเกินไป	14.51%	ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประกันสังคม	10.00%
5. แรงงานรับจ้างทำการเกษตรตามฤดูกาล	สิทธิประโยชน์ที่ได้รับยังไม่ดีพอ	29.95%	รายได้ไม่สม่ำเสมอ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้ต่อเนื่อง	34.34%
	รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบให้ส่วนหนึ่งยังไม่ดีพอ	29.95%	รายได้ต่ำ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้	23.23%
	การจ่ายเงินสมทบรายเดือนต่ำเกินไป	17.09%	ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประกันสังคม	12.12%
6. พนักงานภาคบริการ	สิทธิประโยชน์ที่ได้รับยังไม่ดีพอ	34.62%	สิทธิประโยชน์ที่ไม่ดึงดูดใจ	33.33%
	รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบให้ส่วนหนึ่งยังไม่ดีพอ	22.47%	รายได้ต่ำ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้	18.18%
	การจ่ายเงินสมทบรายเดือนต่ำเกินไป	15.73%	ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประกันสังคม	18.18%



สรุปผลการสำรวจความสนใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์การคุ้มครองผู้ประกันตน มาตรา 40

เหตุผล 3 อันดับแรกของกลุ่มอาชีพที่สนใจและไม่สนใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 (12 กลุ่มอาชีพ)

	สนใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40	ไม่สนใจสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40
7. ผู้รับงานไปทำที่บ้าน	- สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจ้างให้สมัคร 24.59% - รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบให้ส่วนหนึ่งจ้างให้สมัคร 22.95% - มีเจ้าหน้าที่ประกันสังคม/เจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นๆ ชักชวนให้สมัคร 13.11%	- รายได้ไม่สม่ำเสมอ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้ต่อเนื่อง 21.28% - สิทธิประโยชน์ที่ได้ไม่คุ้มค่า 19.15% - รายได้ต่ำ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้ 17.20%
8. ลูกจ้างทำงานบ้าน	- สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจ้างให้สมัคร 34.09% - รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบให้ส่วนหนึ่งจ้างให้สมัคร 18.18% - การจ่ายเงินสมทบรายเดือนต่ำจ้างให้สมัคร 15.91%	- รายได้ต่ำ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้ 27.45% - รายได้ไม่สม่ำเสมอ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้ต่อเนื่อง 23.53% - ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประกันสังคม 15.69%
9. คนขับรถจักรยานยนต์/รถยนต์รับจ้าง	- สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจ้างให้สมัคร 37.50% - การจ่ายเงินสมทบรายเดือนต่ำจ้างให้สมัคร 21.88% - รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบให้ส่วนหนึ่งจ้างให้สมัคร 20.31%	- รายได้ต่ำ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้ 29.41% - รายได้ไม่สม่ำเสมอ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้ต่อเนื่อง 20.59% - ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประกันสังคม 17.65%
10. ขายของออนไลน์	- สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจ้างให้สมัคร 34.62% - มีเจ้าหน้าที่ประกันสังคม/เจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นๆ ชักชวนให้สมัคร 30.77% - รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบให้ส่วนหนึ่งจ้างให้สมัคร 23.08%	- สิทธิประโยชน์ที่ได้ไม่คุ้มค่า 16.00% - รายได้ไม่สม่ำเสมอ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้ต่อเนื่อง 12.00% - ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประกันสังคม 10.00%
11. ผู้ทำประมงพื้นบ้าน	- สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจ้างให้สมัคร 28.57% - รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบให้ส่วนหนึ่งจ้างให้สมัคร 28.57% - การจ่ายเงินสมทบรายเดือนต่ำจ้างให้สมัคร 14.29%	- ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประกันสังคม 26.32% - รายได้ไม่สม่ำเสมอ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้ต่อเนื่อง 15.79% - รายได้ต่ำ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้ 15.79%
12. รับซื้อ-ขายของเก่า	รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบให้ส่วนหนึ่งจ้างให้สมัคร 60.00%	- ไม่สะดวกในการเดินทางไปจ่ายสมทบทุกเดือน 15.38% - รายได้ไม่สม่ำเสมอ ไม่สามารถจ่ายสมทบได้ต่อเนื่อง 7.69% - สิทธิประโยชน์ที่ได้ไม่คุ้มค่า 7.69%

ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับทางเลือก 3 ทางเลือกของผู้ประกันตนมาตรา 40

	ผลสำรวจ online	นักวิชาการ	ผู้แทนแรงงานนอกระบบ
1	ทางเลือก - เพิ่มค่าตอบแทนการขาดรายได้ เช่น กรณีผู้ป่วยในเพิ่มเป็น 400 - 800 บาท - เพิ่มระยะเวลาการรับสิทธิประโยชน์ เช่น กรณีเจ็บป่วยเพิ่มเป็น 45 - 90 วัน - เพิ่มการคุ้มครองให้ครอบคลุมทุกกรณีของมาตรา 40	- เพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้ให้สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - เพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ เป็น ขั้นต่ำ 800 - 1,300 บาท/เดือน - เพิ่มเงินสงเคราะห์กรณีเสียชีวิต เช่น จ่ายครบ 60 เดือน ให้ 8,000 บาท	- ควรมีทางเลือกเดียว แต่ให้สิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับมาตรา 33,39 - เพิ่มบำนาญชราภาพ - ขยายสิทธิประโยชน์ เช่น เสียชีวิตได้ค่าทำศพ 40,000 บาท
2	- เหมือนทางเลือกที่ 1 - เพิ่มเงินบำนาญชราภาพ - เพิ่มการออมเงิน	- เหมือนทางเลือกที่ 1 - เพิ่มเงินสมทบเป็น 120 บาท/เดือน และให้รัฐบาลจ่าย 60 บาท/เดือน โดยนำเงินส่วนเพิ่มไปเพิ่มให้กรณีชราภาพ	
3	- เหมือนทางเลือกที่ 1 และ 2 - เพิ่มเงินสงเคราะห์บุตร	เพิ่มเงินสงเคราะห์บุตรจาก 200 บาท เป็น 300 บาท/เดือน	- เพิ่มเงินกรณีชราภาพ - เพิ่มเงินสงเคราะห์บุตร - ให้มีการประกันการว่างงาน



สรุปผลการสำรวจความสนใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์การคุ้มครองผู้ประกันตน มาตรา 40

บทสรุปข้อเสนอแนะ

ระดับนโยบายของกระทรวง

1. บูรณาการฐานข้อมูลและการทำงานร่วมกัน (สธ. กษ. มท. คค. ILO และ สสปท. (รง.) ในด้านอาชีพ ทักษะ สวัสดิการ สาธารณสุข ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย
2. รวมกลุ่มแรงงานสัมพันธ์และจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชน
3. ผลักดันกฎหมายรองรับแรงงานนอกระบบ ปรับปรุงยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมภาคที่เกี่ยวข้อง
4. ทบทวนสิทธิประโยชน์ของแรงงานนอกระบบที่มีจำนวนมากในหลากหลายกลุ่มอาชีพ

ระดับการบริหารจัดการและระดับปฏิบัติ

1. ปรับปรุงอัตราเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ภายใต้มาตรา 40 ของระบบประกันสังคม
 - ◈ เพิ่มขีดความสามารถในการตอบสนองมาตรา 40 ในเรื่องการชราภาพ สิทธิประโยชน์การเลือกสถานพยาบาลและขยายช่วงอายุของผู้สมัคร
 - ◈ ปรับปรุงสิทธิประโยชน์ตามความต้องการของผู้ประกันตน ในแต่ละกลุ่มอาชีพ
2. ประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์การคุ้มครองผู้ประกันตนมาตรา 40 ให้ทั่วถึงทุกสาขาอาชีพ โดยใช้อาสาสมัครแรงงานและช่องทางอื่นๆ
3. ปรับปรุงกฎหมายเพิ่มความคุ้มครองแรงงานเฉพาะกลุ่มแรงงานรับจ้าง แรงงานอิสระที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การศึกษาวิจัยเพิ่มเติม

♥ หลักประกันความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้

♥ ศึกษาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบทุกประเภท

♥ ศึกษาความสำคัญของแรงงานนอกระบบต่อระบบเศรษฐกิจไทยในแต่ละกลุ่มอาชีพ

♥ ศึกษาเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการจ้างงานของนายจ้าง และการทำงานของลูกจ้าง และแรงงานนอกระบบ

♥ ค้นหารูปแบบและแนวทางการสร้างความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ โดยใช้กรณีศึกษาจากในและต่างประเทศ

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๔. โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ :

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ ถึง พ.ศ.๒๕๘๐) มีประเด็นยุทธศาสตร์หลักที่มีความเกี่ยวข้องข้องกับแรงงานนอกระบบ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการปรับค่านิยมและวัฒนธรรม การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและการปิดช่องว่างการคุ้มครองทางสังคมอื่น ๆ ตลอดจนมุ่งเน้นการเพิ่มทักษะแรงงานและการใช้นโยบายแรงงานที่สนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและเสริมสร้างรายได้สูงขึ้น

การจัดเก็บและสำรวจข้อมูลรายบุคคลของแรงงานนอกระบบ รวมถึงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ เพื่อประกอบการจัดแผนและมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบจึงเป็นภารกิจสำคัญที่กระทรวงแรงงานเร่งดำเนินการและเพื่อการขยายขอบเขตการดำเนินงานการสำรวจข้อมูลรายบุคคลและจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ในปี พ.ศ.๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินการ “โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ” ตามกลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานนอกระบบ ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ จากยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ เพื่อจัดทำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ สำหรับวัดการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคมและสภาพพื้นที่ของแต่ละจังหวัด และนำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบมาใช้ในการวางแผนช่วยเหลือทางด้านต่าง ๆ ตลอดจนเพื่อให้กระทรวงแรงงานมีข้อมูลแรงงานนอกระบบสอดคล้องกับสถานการณ์จริง นอกจากนี้เพื่อการบูรณาการและเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รองรับการใช้ข้อมูลทั้งบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการสานต่อนโยบายรัฐบาลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีที่ดำเนินการ : พ.ศ. ๒๕๖๒ – พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่มาของงบประมาณ : งบรายจ่ายอื่น โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตกิจกรรมการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อสำรวจและจัดเก็บข้อมูลรายละเอียดของแรงงานนอกระบบ อาทิ เลขประจำตัวประชาชน ชื่อ-สกุล การศึกษา การประกอบอาชีพ รายได้ สภาพร่างกาย ระดับความสามารถด้านต่าง ๆ และความต้องการความช่วยเหลือ เป็นต้น
- ๒) เพื่อนำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบมาใช้ในการวางแผนช่วยเหลือทางด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) เพื่อจัดทำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ สำหรับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพเชื่อมโยงกับ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพพื้นที่ของแต่ละจังหวัด

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษานี้อาศัยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อดำเนินการจัดทำสำรวจและจัดเก็บข้อมูล รายละเอียดของแรงงานนอกและค้นหาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบทั้งในภาพรวมและรายจังหวัด ในขั้นตอนการจัดเก็บข้อมูลได้อาศัยการประสานงานผ่านสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลโดยอาสาสมัครแรงงานจังหวัด (อสร.) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และผู้นำท้องถิ่น เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจอาศัยแบบสำรวจที่ดัดแปลงมาจากรายงานปีก่อนหน้าและขยายกรอบแนวคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้นจาก ๔ มิติเป็น ๘ มิติ ได้แก่ ๑) ด้านเศรษฐกิจ ๒) ด้านสังคม ๓) ด้านสุขภาพ ๔) ด้านความปลอดภัย ๕) ด้านสภาพแวดล้อม ๖) ด้านการทำงาน ๗) ด้านความพร้อมและศักยภาพ และ ๘) ด้านอื่น ๆ

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมแรงงานนอกระบบในภาพรวมของทั้ง ๘ ด้าน เท่ากับ ๗๙.๖๙ โดยแรงงานนอกระบบให้น้ำหนักกับคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจมากที่สุด (ร้อยละ ๒๔.๙๘) รองลงมาคือด้านความปลอดภัย (ร้อยละ ๑๖.๘๗) และด้านสุขภาพ (ร้อยละ ๑๖.๓๒) ตามลำดับ และให้น้ำหนักด้านอื่น ๆ ต่ำที่สุด (ร้อยละ ๕.๘๘) โดยให้คะแนนด้านความปลอดภัยมากที่สุด (๘๘.๔๘ คะแนน) รองลงมา คือ คะแนนด้านอื่น ๆ (๘๐.๕๒ คะแนน) และคะแนนด้านศักยภาพ (๘๐.๕๒ คะแนน) ตามลำดับ และให้คะแนนด้านการงานต่ำที่สุด (๗๕.๒๗ คะแนน)

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

- ๑) กระทรวงแรงงานมีตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ เพื่อวัดการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจสังคม และสภาพพื้นที่ของแต่ละจังหวัด
- ๒) กระทรวงแรงงานสามารถนำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบมาใช้ในการวางแผนกำหนดแนวทางการพัฒนาแรงงานนอกระบบในแต่ละพื้นที่จังหวัด
- ๓) กระทรวงแรงงานมีข้อมูลแรงงานนอกระบบ ๑๘ จังหวัด ไม่น้อยกว่า ๑๓๐,๐๐๐ คน เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายและการวางแผนการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ตลอดจนเพื่อบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการสืบค้นข้อมูลแรงงานนอกระบบ สำหรับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง



รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ
และสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

<https://t.ly/23t8>

ไฟล์แนบรายงานฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วย

- ๑) รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ (รายจังหวัด) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๒) รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ (ภาพรวม) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๓) Infographic การจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2562
(จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 130,516 คน)

ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ
รวมทุกด้าน เท่ากับ 79.69

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง
แรงงานนอกระบบที่ได้จากการสำรวจ

น้ำหนักในแต่ละด้าน



คะแนนในแต่ละด้าน



เพศ



ระดับการศึกษา



อายุ



อาชีพ



ปัญหาจากการประกอบอาชีพ



ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ



ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบรายจังหวัด

ข้อเสนอแนะ

ตราด	สระแก้ว	ฉะเชิงเทรา	ระยอง	ชลบุรี	กาญจนบุรี
81.51	77.72	84.22	78.58	84.40	78.77
ตาก	เชียงราย	เชียงใหม่	มุกดาหาร	นครพนม	นครราชสีมา
87.51	79.67	79.42	89.17	84.69	82.96
อุบลราชธานี	ขอนแก่น	หนองคาย	สงขลา	นราธิวาส	นครศรีธรรมราช
81.82	80.02	81.83	82.67	87.64	77.84

ระดับนโยบาย



ระดับปฏิบัติการ



กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๕. รายงานผลการศึกษาการกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในประเทศไทย

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน (ดำเนินการโดยกลุ่มงานวิชาการเศรษฐกิจการแรงงาน)

ปีที่ดำเนินการ : ๒๕๖๓

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ รวมทั้งความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานจำนวนผู้มีงานทำ และปัจจัยที่จะส่งผลต่อการกำหนดงานที่ห้ามให้คนต่างด้าวทำในประเทศไทย

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงการกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในประเทศไทย จำนวน ๔๐ งาน ตามมาตรา ๗ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๖๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๑ โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้ (๑) ผู้มีงานทำจากผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร (๒) ความต้องการแรงงานและความขาดแคลนแรงงานจากผลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์ และอุปทานกำลังคน (๓) ผลการตรวจสอบและดำเนินคดีนายจ้าง/สถานประกอบการและคนต่างด้าว (๔) ข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร

สรุปได้ว่า หากมีการยกเลิกกฎหมายที่กำหนดงานห้ามคนต่างด้าวทำ ย่อมส่งผลต่อการแย่งอาชีพคนไทยใน ๔๐ งานนั้นได้ โดยอาจมีแรงงานไทยได้รับผลกระทบจากการถูกแย่งทำงานประมาณ ๒๒ ล้านคน หรือประมาณร้อยละ ๕๙ ของผู้มีงานทำทั้งหมด ด้านความต้องการแรงงานใน ๔๐ งานที่ห้ามต่างด้าวทำหากยังมีความขาดแคลนแรงงานสูงมากขึ้น และพิจารณาแล้วว่าไม่แย่งงานของคนไทย หรือไม่กระทบความมั่นคงก็อาจมีการพิจารณาผ่อนปรนในอนาคตต่อไป โดยอาจมีการย้ายจากบัญชี ๑ ไปสู่บัญชี ๓ หรือ ๔ ต่อไป

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ตลาดแรงงานในงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในประเทศไทย ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารเพื่อประกอบการพิจารณากำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในประเทศไทย



รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานผลการศึกษาการกำหนดงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำในประเทศไทย

๖. รายงานการวิจัยเรื่อง ภาวะการทำงานและระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าว สัญชาติกัมพูชาที่ทำงานลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาล ตามมาตรา ๖๔ และกรณีศึกษาแรงงานไทย ที่ประกอบอาชีพเก็บเบอร์รี่ป่าในประเทศสวิตเซอร์แลนด์

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค (ดำเนินการโดยกลุ่มงานวิชาการเศรษฐกิจการแรงงาน เดิม)

ปีที่ดำเนินการ : ๒๕๕๓

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

เพื่อมุ่งที่จะศึกษาภาวะการทำงานของแรงงานกลุ่มเป้าหมาย กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานภายใต้กรณีศึกษา

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติของทั้ง ๒ กรณีศึกษา ยังสามารถพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพทางด้านต้นทุนและด้านกระบวนการได้ โดยทุกหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อบูรณาการข้อมูล และจัดทำทุกขั้นตอนการจัดหาและจัดส่งแรงงานให้โปร่งใสและไม่ก่อให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรม นอกจากนี้ ยังพบว่าต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติทั้ง ๒ กรณีจะสูงขึ้น ถ้าแรงงานหรือนายจ้างขาดองค์ความรู้เรื่องกฎหมาย กระบวนการต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติ และขาดการเข้าถึงข้อมูลความต้องการแรงงานของนายจ้าง และข้อมูลอุปทานแรงงานที่มีในตลาด เนื่องจากจะเกิดการพึ่งพิงบริษัทนายหน้าแทน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันในประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาแบบไม่มีใบอนุญาตทำงานเข้ามาทำงานในพื้นที่ติดชายแดนจำนวนมาก และตลาดแรงงานในพื้นที่ติดชายแดน ยังมีความต้องการแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอีกเป็นจำนวนมาก เพื่อป้องกันปัญหาด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต รัฐบาลทั้งสองประเทศควรเร่งพัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย โดยการปรับปรุงกระบวนการและต้นทุนให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการแรงงานที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลาของปี ในส่วนของแรงงานไทยที่เดินทางไปเก็บเบอร์รี่ป่าในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องกู้ยืมเงินเพื่อจ่ายให้กับบริษัทจัดหาแรงงานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ยังไม่มีคุณภาพ ส่วนใหญ่ทำงานหนักเกิน ๑๒ ชั่วโมงต่อวัน และพักอาศัยอยู่อย่างแออัด ดังนั้น รัฐบาลทั้งสองประเทศควรมีการหารือกันเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

แรงงาน บริษัทตัวแทนนำแรงงานไปทำงานต่างประเทศ แรงงานต่างด้าว บริษัทนายหน้า และภาครัฐ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดส่ง ต้นทุนเชิงเปรียบเทียบในการจัดส่ง ในมุมมองของแรงงาน ผู้ประกอบการ ภาครัฐ ห่วงโซ่อุปทานและการบริหารจัดการแรงงาน



รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานการวิจัยเรื่อง ภาพการณ์ทำงานและระบบการจ้างแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าว สัญชาติกัมพูชาที่ทำงานลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาล ตามมาตรา ๖๔ และกรณีศึกษาแรงงานไทยที่ ประกอบอาชีพเก็บเบอร์รี่ป่าในประเทศสวีเดน

<https://qr.go.page.link/J5qUW>



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการกำหนดสาขาที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรม

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : คณะผู้วิจัย ประกอบด้วย นางสาวศุภินี สืบวงศ์แพทย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน นายณัฐพล นันทวิวัฒน์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ และนายศิริยศ มหาพันธ์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติการ สังกัดกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ๒๕๖๓

ที่มาของงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ ดำเนินการวิจัยโดยบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ไม่มี

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาพัฒนาการและโครงสร้างทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานของไทย ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน รวมถึงกรณีศึกษาของประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ

๒. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงปัญหาและข้อจำกัดของภารกิจที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ

๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรมและสอดคล้องกับโครงสร้างเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาจากการวิจัยแนวทางการกำหนดสาขาที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรมมีสาระสำคัญสรุปได้ 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) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า 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 รวมถึงการพัฒนาคนให้ตรงกับความต้องการในระดับพื้นที่ 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 ภาคบริการมีมูลค่าสูงสุดและตามด้วยภาคอุตสาหกรรม ๑๖ จังหวัด

๕) การกำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามประกาศกระทรวงแรงงาน เมื่อปี ๒๕๕๘ ไม่เป็นไปตามมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรม จึงควรได้รับการทบทวนใหม่เพื่อให้นโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความชัดเจน มีมาตรฐาน และเชื่อมโยงกับข้อมูลด้านเศรษฐกิจและตลาดแรงงานได้

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

๗) การส่งเสริมสถานประกอบกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานยังใช้สาขาอาชีพที่จะส่งเสริม ๗ สาขา ซึ่งไม่สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรม จึงควรได้รับการทบทวนใหม่ เนื่องจากสถานประกอบกิจการดำเนินงานบนพื้นฐานกิจกรรมทางเศรษฐกิจตามมาตรฐานอุตสาหกรรม นอกจากนี้ ควรพิจารณาเพิ่มชั่วโมงการฝึกอบรมให้สูงขึ้น เนื่องจากแรงงานเกือบทั้งหมดฝึกอบรมเพียง ๖ ชั่วโมงต่อคนต่อปีและมีการใช้จ่ายเงินฝึกอบรมต่ำเพียง ๓๕๓ บาทต่อคน ซึ่งไม่สามารถยกระดับฝีมือแรงงานได้จริง

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

๙) การแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติควรได้รับการให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นกลไกการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการยอมรับระดับสากล ในการพัฒนาทักษะและการเพิ่มโอกาสการประกอบอาชีพของเยาวชนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน จึงควรมีการกำหนดหลักสูตรตามมาตรฐานการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของเยาวชน

๑๐) รูปแบบการรายงานผลสถิติการพัฒนาฝีมือแรงงานยังเป็นไปตามสาขาอาชีพที่จะส่งเสริม ๗ สาขา จึงควรมีการกำหนดรูปแบบการรายงานผลใหม่ อีกทั้งยังพบข้อบกพร่องที่เกิดจากความคลาดเคลื่อนของการบันทึกข้อมูล

คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการศึกษา ดังนี้

๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรทบทวนประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง สาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเมื่อปี ๒๕๕๘ ให้เป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรม โดยควรส่งเสริมเป็นรายอุตสาหกรรมแทนสาขาอาชีพ และให้ประกาศดังกล่าวใช้สำหรับภารกิจฝึกอบรม การส่งเสริมสถานประกอบกิจการพัฒนาฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ

๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรดำเนินการฝึกอบรมแรงงานเฉพาะ ๖ อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูงสุด ตามประกาศที่ได้รับการทบทวนใหม่ โดยการจำแนกผู้เข้าฝึกอบรมควรอาศัยหลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดแบ่งตามอุตสาหกรรมเป็นเกณฑ์

๓) แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับพื้นที่ควรแบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ตามการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและความโดดเด่นของแต่ละจังหวัด

๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรจัดหมวดหมู่หลักสูตรใหม่ให้เป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรมและควรเพิ่มหลักสูตรในภาคบริการและภาคเกษตรให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจและสัดส่วนกำลังแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ

๕) การส่งเสริมสถานประกอบการกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานควรอ้างอิงตามมาตรฐานอุตสาหกรรม เนื่องจากการจำแนกสถานประกอบการเป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรม รวมทั้งปรับเปลี่ยนชั่วโมงการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานรับรองหลักสูตรออนไลน์ และสร้างวิธีวัดผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพื่อประเมินความคุ้มค่าของสิทธิประโยชน์จากการลดหย่อนภาษีนิติบุคคล

๖) สาขาทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานควรเชื่อมโยงเข้ากับมาตรฐานอาชีพในลำดับแรกและเชื่อมโยงกับมาตรฐานอุตสาหกรรมอีกชั้นหนึ่ง เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและเป็นแนวทางสำหรับการรับรองความรู้ความสามารถในอนาคต รวมทั้งควรทบทวนความจำเป็นในการมีอยู่ของสาขาทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยคำนึงถึงความเสี่ยงที่อาชีพจะถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีและมาตรฐานการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ

๗) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรให้ความสำคัญกับการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ เนื่องจากเป็นกลไกการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล จึงควรมีหลักสูตรการฝึกอบรมที่รองรับสาขาการแข่งขันดังกล่าว โดยนำหลักเกณฑ์การแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติมาใช้เป็นมาตรฐานการจัดทำหลักสูตร และเน้น ๒๗ สาขาที่เชื่อมโยงกับ ๖ อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูงสุดของไทย เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพของเยาวชนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

๘) รูปแบบการรายงานผลในระบบ Data Center ควรได้รับการปรับปรุงใหม่ให้เป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรม เพื่อประโยชน์ในการรายงานผลและการวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ควรเพิ่มความระมัดระวังในการบันทึกข้อมูลเพื่อให้เกิดความถูกต้องและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบผลงานวิจัยแนวทางการกำหนดสาขาที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องมาตรฐานอุตสาหกรรม และมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผลงานวิจัย



รายงานฉบับสมบูรณ์ แนวทางการกำหนดสาขาที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรม

shorturl.at/gDPW8



สำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม

โครงการศึกษาวิจัยการขยายขอบเขตความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบในบริบทประเทศไทย

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด (นายณัฐพล ลีลาวัฒนานนท์) และสำนักงานประกันสังคม

ปีที่ดำเนินการ : ๒๕๖๑

ที่มาของงบประมาณ : เงินกองทุนเพื่อบริหารงานสำนักงานประกันสังคม

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๑,๙๗๐,๐๐๐ บาท

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินการขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่แรงงานนอกระบบในบริบทประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ถึงปัจจุบัน

๒. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ของแรงงานนอกระบบในบริบทประเทศไทยและสาเหตุที่แรงงานนอกระบบไม่เข้าสู่ความคุ้มครองของระบบประกันสังคม

๓. เพื่อหาแนวทางการดำเนินการขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่แรงงานนอกระบบในบริบทประเทศไทยและนำเสนอแนะ แนวทางการดำเนินงาน ใช้ประกอบการดำเนินการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในระดับภูมิภาค

สรุปผลการศึกษาวิจัย

๑) ผลการสำรวจกลุ่มตัวอย่างเกษตรกรและแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนค่อนข้างต่ำ ไม่สม่ำเสมอ และมีภาระหนี้สินค่อนข้างสูง ส่วนสาเหตุที่ไม่ได้เข้ามาเป็นผู้ประกันตน เป็นเพราะขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประกันสังคม ไม่ทราบขั้นตอนการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน รายได้น้อยและไม่สม่ำเสมอทำให้ไม่สามารถจ่ายเงินสมทบได้ต่อเนื่อง และความไม่สะดวกในการชำระเงินสมทบ

๒) แนวทางในการส่งเสริมให้เกษตรกรและแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม ตัดสินใจขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ ได้แก่ การปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องกับความต้องการ การเพิ่มการบริการผ่านเครือข่ายต่าง ๆ ที่เป็นสมาชิกอยู่ การเพิ่มความสะดวกในการจ่ายเงินสมทบ และการรับผลประโยชน์

๓) การวิจัยแบบผสม จากการศึกษาเอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ การสำรวจกลุ่มตัวอย่างเกษตรกรและแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม (จำนวน ๒,๐๐๐ ตัวอย่าง ใน ๑๒ จังหวัดทั่วประเทศ) การสัมภาษณ์และจัดประชุมรับฟังความเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑. สำนักงานประกันสังคมนำผลการวิเคราะห์การดำเนินการขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่แรงงานนอกระบบในอดีตที่ผ่านมา ไปใช้ในการวางแผน/กำหนดแนวทางในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบของประเทศ ต่อไป

๒. สำนักงานประกันสังคม นำผลการศึกษาสถานการณ์และสาเหตุของแรงงานนอกระบบที่ไม่เข้าสู่ระบบความคุ้มครองประกันสังคม ไปพัฒนาหรือสร้างเสริม เพื่อให้แรงงานนอกระบบที่ยังไม่เข้าสู่ระบบประกันสังคมเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการมีหลักประกันสังคม และเข้าสู่ระบบความคุ้มครองประกันสังคมอย่างต่อเนื่อง

๓. สำนักงานประกันสังคม นำแนวทางและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยไปดำเนินการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับความคุ้มครองประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบในระดับภูมิภาคอาเซียน ต่อไป



รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยการขยายขอบเขตความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบในบริบทประเทศไทย



สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

๑. มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมต่อการลงทุนด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ (Economic and Social Value Added of Occupational Safety and Health Investment)

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ :

โครงการวิจัยด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม แผนแม่บทด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยสถานประกอบกิจการและแรงงานได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้น้องๆ ได้รับความรู้ไปถือปฏิบัติอย่างทั่วถึงอันเป็น หลักพื้นฐานของความเสมอภาคและเป็นหลักประกันทางสังคมในการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ในการทำงานของคนทำงานทุกสาขาอาชีพทั้งในระบบและนอกระบบ

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : พงษ์พิทักษ์ สามสังข์^๑, รพี พงษ์พานิช^๒, พัชร ภาสุข^๓, อนุพงศ์ วงศ์ไชย^๔, สุภารัตน์ คตะ^๑, ธนศิลป์ สลีอ่อน^๑, ธนวรรณ ฤทธิชัย^๑, พัชร ศรีสงวน^๑, อภิสรฯ พระสมิง^๑, ปัญชลิกา ชื่นขุนทด^๑

^๑ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

^๒ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

^๓ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

^๔ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปีดำเนินการ : พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่มาของงบประมาณ : ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๖๒๐,๗๕๐ บาท

วัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจมูลค่าการลงทุนด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ และวิเคราะห์หาความคุ้มค่า ในการลงทุน มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม

สรุปผลการศึกษาวิจัย

สถานประกอบกิจการจำนวน ๓๐ แห่ง ได้รับการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ ความเที่ยงตรง (IOC=๐.๙๒) ประกอบด้วย ๖ ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลการลงทุนด้านความปลอดภัย ในสถานประกอบกิจการ จำนวนการเกิดอุบัติเหตุตามระดับความรุนแรง ค่าใช้จ่ายกรณีเกิดอุบัติเหตุจากการ ทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยฯ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนา ด้านความปลอดภัย ฯ แล้วนำมาวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการลงทุน มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และมูลค่าเพิ่มทาง สังคม โดยใช้การทดสอบทางสถิติ Mann-Whitney U จากการศึกษพบว่า สถานประกอบกิจการลงทุนด้านความ ปลอดภัย ๑,๓๔๒,๕๐๘.๖๐ บาท/แห่ง และมีต้นทุนการเกิดอุบัติเหตุอยู่ที่ ๑๑๕,๐๓๗.๐๑ บาท/แห่ง เมื่อนำมา วิเคราะห์พบว่ามีความคุ้มค่าในการลงทุน คือ มีมูลค่าเทียบเท่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) ๗๑,๕๕๕.๗๖ บาท/แห่ง อัตรา ผลตอบแทน ร้อยละ ๗๗.๑๑ และมีอัตราส่วนผลตอบแทนต่อต้นทุน ๔.๔๕ และพบว่าเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ๕๑,๗๕๕.๕๓ บาท หรือ ๓,๓๔๑.๖๕ บาท/แห่ง นอกจากนี้ยังเกิดมูลค่าเพิ่มทางสังคม คือ สามารถลดอัตราการ ประสบอันตรายได้จาก ๓๐๒ รายเหลือ ๒๙๔ ราย (p-value=๐.๑๓๖)

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

การลงทุนด้านความปลอดภัยนั้นเป็นการลงทุนเชิงป้องกัน ซึ่งไม่สามารถเห็นผลตอบแทนได้ทันที ผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงการเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ให้เกิดการสนับสนุนทั้งในส่วนของงบประมาณและการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยคาดหวังจะลดอัตราการประสับอันตรายจากการทำงาน เพิ่มความสุขในการทำงาน จึงจะทำให้ผลผลิตออกมามากขึ้น และมีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้ยังสามารถช่วยลดงบประมาณของสถานประกอบการ หรืองบประมาณของรัฐ ที่สนับสนุนการปฐมพยาบาล การรักษา การฟื้นฟูสมรรถภาพ หรือค่าชดเชยในกรณีต่าง ๆ ลง



รายงานฉบับสมบูรณ์ มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมต่อการลงทุนด้านความปลอดภัย
ในสถานประกอบการ (Economic and Social Value Added of Occupational
Safety and Health Investment)

๒. การสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานติดตั้งหลังคาสำเร็จรูปในประเทศไทย (A Surveyed on Occupational Safety and Health related Personnel Factors Pertinent to Prefabricated Roof Installation in Thailand)

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ :

โครงการวิจัยด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม แผนแม่บทด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยสถานประกอบการ และแรงงานได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้น้องๆ ได้รับความรู้ไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงอันเป็นหลักพื้นฐานของความเสมอภาคและเป็นหลักประกันทางสังคมในการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของคนทำงานทุกสาขาอาชีพทั้งในระบบและนอกระบบ

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : กฤตติกา เหล่าวัฒนโรจน์, อนุศิลป์ สลีอ่อน, ธนวรรณ ฤทธิชัย, สุภารัตน์ คตะ, พฤทธิพงษ์ สามสังข์, ปัญชลิกา ชันขุนทด, เปรมยุดา นวลศรี สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ปีที่ดำเนินการ : พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่มาของงบประมาณ : ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๖๒๐,๗๕๐ บาท

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการติดตั้งหลังคาสำเร็จรูปในประเทศไทย

สรุปผลการศึกษาวิจัย

สถานประกอบการติดตั้งโครงหลังคาสำเร็จรูปในประเทศไทย จำนวน ๓๙๒ แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือนมกราคม – พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ประกอบไปด้วย ๔ ส่วน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายหรือข้อกำหนดในการทำงานบนที่สูงที่เกี่ยวข้อง ทักษะต่อสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุและอันตรายในการทำงานบนที่สูงและพฤติกรรมจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานบนที่สูงสำหรับการติดตั้งโครงหลังคาสำเร็จรูป และความต้องการในการฝึกอบรมการทำงานบนที่สูง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) ผลการศึกษาพบว่าผู้แทนสถานประกอบการติดตั้งหลังคาสำเร็จรูป มีระดับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบนที่สูง โดยภาพรวมมีความรู้ระดับสูงร้อยละ ๘๘.๘๐ และระดับปานกลางร้อยละ ๑๑.๒๐ ตามลำดับ ระดับทัศนคติต่อสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุและอันตรายในการทำงานบนที่สูง ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ ๘๐.๔๐ และระดับปานกลาง ร้อยละ ๑๙.๖๐ ตามลำดับ ระดับพฤติกรรมจัดการความปลอดภัยในการทำงานบนที่สูง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ ๕๓.๓๐ และระดับต่ำ ร้อยละ ๔๖.๗๐ ตามลำดับ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆกับระดับความรู้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการติดตั้งหลังคาสำเร็จรูป ปัจจัยการฝึกอบรมการทำงานบนที่สูง การใช้คู่มือความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ และ สถานประกอบการมีการใช้มาตรฐานการทำงานในที่สูง กับระดับความรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับทัศนคติในการจัดการความปลอดภัยในการทำงานบนที่สูงของผู้ประกอบการติดตั้งโครงหลังคาสำเร็จรูป ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ อายุ ระดับการศึกษา

ระดับประสบการณ์ ตำแหน่งในการทำงาน การฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานบนที่สูง และสถิติการเกิดอุบัติเหตุใน ๑ เดือนที่ผ่านมา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ระดับพฤติกรรม การจัดการความปลอดภัยในการทำงานบนที่สูงต่อปัจจัย ด้านตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ระดับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานประกอบกิจการมีการนำมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานบนที่สูงมาใช้ และสถานประกอบกิจการมีการใช้คู่มือความปลอดภัย การเข้าร่วมกิจกรรมการรณรงค์เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

สถานประกอบกิจการสามารถนำงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ โดยเพิ่มการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดี และนำไปสู่พฤติกรรมจัดการความปลอดภัยในการทำงานบนที่สูงสำหรับการติดตั้งหลังคาสำเร็จรูป ตามข้อกำหนดและ/หรือ ข้อกำหนดตามมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานบนที่สูงได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในการทำงาน ลดอุบัติเหตุในการทำงานบนที่สูงสำหรับกิจกรรมติดตั้งหลังคาสำเร็จรูป



รายงานฉบับสมบูรณ์ การสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
ในการทำงานติดตั้งหลังคาสำเร็จรูป ในประเทศไทย (A Surveyed on Occupational
Safety and Health related Personnel Factors Pertinent to Prefabricated
Roof Installation in Thailand)

๓. กรณีศึกษารูปแบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการติดตั้งหลังคาสำเร็จรูปของสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในประเทศไทย (A Study on Occupational Safety and Health Management Approach to Prefabricated Roof Installation of a large company in Thailand)

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ :

โครงการวิจัยด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม แผนแม่บทด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยสถานประกอบกิจการและแรงงานได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้นำองค์ความรู้ไปถือปฏิบัติอย่างทั่วถึงอันเป็นหลักพื้นฐาน ของความเสมอภาคและเป็นหลักประกันทางสังคมในการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของคนทำงานทุกสาขาอาชีพทั้งในระบบและนอกระบบ

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : กฤตติกา เหล่าวัฒนโรจน์, อนุศิลป์ สลืออ่อน, ธนวรรณ ฤทธิชัย, สุภารัตน์ คตะตา, พฤทธิพงษ์ สามสังข์, ปัญชลิกา ชันขุนทด, เปรมยุดา นวลศรี สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ปีที่ดำเนินการ : พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่มาของงบประมาณ : ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๖๒๐,๗๕๐ บาท

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการติดตั้งหลังคาสำเร็จรูปของสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในประเทศไทย

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เชิงลึกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้แทนผู้ประกอบกิจการ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ติดตั้งหลังคาสำเร็จรูป เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๕ คน รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เนื้อหาโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น โดยการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ด้วยการรวบรวมวิธีการใช้จากผู้สังเกตทฤษฎี (Theory) วิธีการ (Methods) และ ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Material) โดยนำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย ผลการศึกษาพบว่าสถานประกอบกิจการติดตั้งหลังคาสำเร็จรูปขนาดใหญ่แห่งนี้มีรูปแบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานระดับสูง โดยสรุปมีขั้นตอนการติดตั้งหลังคาสำเร็จรูปของสถานประกอบกิจการแห่งนี้ จำนวน ๓ ระยะ ได้แก่ ระยะที่ ๑ ก่อนการติดตั้ง ระยะที่ ๒ ขณะติดตั้งหลังคาสำเร็จรูป และ ระยะที่ ๓ หลังดำเนินการติดตั้งหลังคาสำเร็จรูป สถานประกอบกิจการมีการปฏิบัติตามข้อกำหนดสากล (Global Requirement) และการปฏิบัติที่แนะนำสำหรับการติดตั้งหลังคาสำเร็จรูป ๑๐ ขั้นตอน มีการวิเคราะห์อันตรายด้วยวิธี Job Safety Analysis ; JSA มีขั้นตอนงานสำคัญในการติดตั้งหลังคาสำเร็จรูป ๒๘ ขั้นตอน โดยสรุปสถานประกอบกิจการแห่งนี้มีการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยตามองค์ประกอบหลักของการจัดการความปลอดภัย HSG๖๕ ปี ๒๐๐๐ และ ๒๐๑๓ และมีความสอดคล้องกับมาตรฐานระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของ สสพท.

ใน ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒) โครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร ๓) การวางแผนและดำเนินการด้านความปลอดภัยฯ ๔) การวัดผล การดำเนินการด้านความปลอดภัยฯ และ ๕) การปรับปรุง ตรวจสอบติดตามและการทบทวนด้านความปลอดภัยฯ โดยหัวใจสำคัญของการดำเนินงานด้านความปลอดภัยให้ประสบความสำเร็จของสถานประกอบกิจการแห่งนี้คือนโยบายด้านความปลอดภัยของผู้บริหารสูงสุดเป็นเสมือนต้นน้ำ และการวางแผนงาน การจัดองค์กร และการปฏิบัติการที่ดีเป็นเสมือนกลางน้ำ การวัดผลประเมินผล การทบทวนเป็นเสมือนปลายน้ำ มีวงจรการบริหารงาน คุณภาพ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ที่ต่อเนื่องเชื่อมโยงในระบบการจัดการภายในสายน้ำเดียวกัน เป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการจัดการด้านความปลอดภัย ที่ดี และธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมความปลอดภัยฯ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำไปสู่ความยั่งยืน มุ่งให้เกิดความปลอดภัยสูงสุดกับผู้ปฏิบัติงาน

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

สถานประกอบกิจการสามารถนำรูปแบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการติดตั้งหลังคาสำเร็จรูปไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นต้นแบบการปฏิบัติที่ดี และเป็นแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดตามมาตรฐานความปลอดภัยบนที่สูงได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานบนที่สูงสำหรับกิจกรรมติดตั้งหลังคาสำเร็จรูป เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



รายงานฉบับสมบูรณ์ กรณีศึกษารูปแบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในการติดตั้งหลังคาสำเร็จรูปของสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในประเทศไทย
(A Study on Occupational Safety and Health Management Approach to Prefabricated Roof Installation of a large company in Thailand)



รายชื่อผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอก
กระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายชื่อผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย	หน่วยงาน เจ้าของเรื่อง
๑	กรณีศึกษาการทำงานของเยาวชนโดยแอปพลิเคชันเรียกรถและบริการส่งอาหาร : ข้อเสนอเพื่อทบทวน นโยบายแรงงาน และการกิจของกระทรวงแรงงาน	คุณกฤษฎา ชีระโกศลพงศ์	มหาวิทยาลัยมหิดล 
๒	ทุนทางสังคมกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา หลังย้ายถิ่นมาในประเทศไทย	ดร.มนทกานต์ ฉิมมามี (CU-ColLaR)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 
๓	การส่งเสริมการมีงานทำกับการจัดการความหลากหลายของคนพิการในวาระประเทศไทย ๔.๐	คุณนราเขต ยิ้มสุข	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 
๔	โครงการสร้างพื้นฐานและพัฒนางานวิจัยด้านแรงงาน	สถาบันวิจัยและ ให้คำปรึกษาแห่ง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 
๕	แพลตฟอร์มอีโคโนมีและผลกระทบต่อแรงงานภาคบริการในประเทศไทย	๑. คุณอรณัญฐ์ วันทนะสมบัติ ๒. คุณเกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทขจร	สถาบันแรงงานและ เศรษฐกิจที่เป็นธรรม 
๖	ประเด็นเร่งด่วนของประชาคมอาเซียน เรื่อง แรงงานข้ามชาติ	๑. ดร.กมลินทร์ พินิจกุล ๒. ดร.ศุภศิษฐ์ ทวีแจ่มทรัพย์ ๓. คุณน้ำผึ้ง ทัศนัยพิทักษ์กุล	สถาบันระหว่างประเทศ เพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) 

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย	หน่วยงาน เจ้าของเรื่อง
๗	The Impact of a universal allowance for older persons on labor force participation : the case of Thailand (ผลกระทบของเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุถ้วนหน้าต่ออัตราส่วนของแรงงานที่มีงานทำ : กรณีศึกษาประเทศไทย) ศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ : https://muse.jhu.edu/article/581226	Jessica Vechbanyongratana (CU-CoLLAR)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๘	Sufficiency economy philosophy and firm risks (หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและความเสี่ยงของบริษัท) ศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ : https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2858216	Pattanaporn Chatjuthamard (CU-ColLaR)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๙	How do socially controversial companies do during a stressful time : evidence from the great recession (การดำเนินการของธุรกิจที่ส่งผลกระทบต่อประเด็นทางสังคมในช่วงที่เกิดวิกฤติด้านการเงิน : หลักฐานจากช่วงวิกฤตทางเศรษฐกิจ ปี ๒๕๕๑) ศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ : https://doi.org/10.1016/j.najef.2018.12.010	Pattanaporn Chatjuthamard (CU-ColLaR)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๑๐	Determinants of E-commerce adoption and utilisation by SMEs in Thailand (ปัจจัยหรืออุปสรรคที่ขัดขวางการปรับตัวรับการดำเนินธุรกิจแนว E-commerce และการใช้ประโยชน์ โดยกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย) ศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ : https://www.iseas.edu.sg/wp-content/uploads/pdfs/ISEASEWP2020-1AmornkitvikaiLee.pdf	Yot Amornkitvikai (CU-ColLaR)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๑๑	Under the shadow : forced labour among sea fishers in Thailand (ใต้เงาหมิฬ : แรงงานบังคับในกิจการประมงไทย) ศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ : https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0308597X15003851	Supang Chantavanich (CU-ColLaR)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย	หน่วยงาน เจ้าของเรื่อง
๑๒	Understanding recruitment industry in Thailand (ศึกษาทำความเข้าใจธุรกิจนายหน้าหางานในประเทศไทย)	Supang Chantavanich (CU-ColLaR)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 
๑๓	Intensive and extensive margins of labour supply in thailand : decomposing the pattern of work behaviours (การจำแนกรูปแบบของพฤติกรรมการทำงาน : การตัดสินใจเลือกทำงานและการเพิ่มชั่วโมงในการทำงานของอุปทานแรงงานไทย ศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ : https://www.pier.or.th/wp-content/uploads/2017/05/pier_dp_059.pdf	Nuarpear Lekfuangfu (CU-ColLaR)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๑๔	Problem of skills mismatch in Asia and the pacific : how useful are the existing measurement for future skills strategies (ปัญหาของทักษะไม่ตรงกับความต้องการในทวีปเอเชียและแปซิฟิก : ระบบการวัดผลที่มีอยู่ในปัจจุบันมีประโยชน์ต่อการวางกลยุทธ์ทักษะในอนาคตอย่างไร)	Ruttiya Bhula-or (CU-ColLaR)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 
๑๕	Earnings differentials between formal and informal employment in Thailand (ความแตกต่างทางด้านรายได้ของแรงงานในระบบและนอกระบบในประเทศไทย)	Ruttiya Bhula-or (CU-ColLaR)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 
๑๖	Meet demands of the logistics industry (ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์) ศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ : http://tdri.or.th/wp-content/uploads/2012/11/T5D2005.pdf	Ruttiya Bhula-or (CU-ColLaR)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๑๗	Migration and sustainable development in Thailand (การย้ายถิ่นและการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไทย) ศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ : https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/AEDS-02-2019-0036/full/html?skipTracking=true	Ruttiya Bhula-or (CU-ColLaR)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย	หน่วยงาน เจ้าของเรื่อง
๑๘	Impacts of the ๓๐๐ baht minimum wage policy on migrant workers in Thailand (ผลกระทบของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ต่อแรงงานข้ามชาติ) ศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ : https://cdri.org.kh/publication/impacts-of-the-300-baht-minimum-wage-policy-on-migrant-workers-in-thailand/	Ruttiya Bhula-or (CU-ColLaR)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๑๙	Transfer payments and upper secondary school outcomes : the case of low-income female students in Thailand (การให้เงินอุดหนุนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมปลายกรณีนักเรียนหญิงที่มีรายได้น้อยในประเทศไทย) ศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ : https://www.worldscientific.com/doi/10.1142/S0217590815500824	Jessica Vechbanyongratana (CU-ColLaR)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๒๐	Factors Affecting the State of Empowerment of Migrant Workers through Complaint Mechanisms : Comparative Study of Migrant Workers in Thailand and Japan (ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้สิทธิแรงงานข้ามชาติผ่านกลไกการร้องเรียน : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น) ศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ : https://socialscienceresearch.org/index.php/GJHSS/article/view/1419	Ruttiya Bhula-or (CU-COLLAR)	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

★ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

★ กรมการจัดหางาน

★ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

★ 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) ซึ่งจะประโยชน์ต่อการอ้างอิงและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกัน 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

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๒. รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม พ.ศ.๒๕๖๒

วัตถุประสงค์

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

สาระสำคัญ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างดำเนินการสำรวจข้อมูลแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งมีอายุการทำงานในตลาดแรงงานไม่เกิน ๑ ปี จำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๙,๙๙๕ ตัวอย่าง ในช่วงระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ สรุปผลการสำรวจที่สำคัญ ดังนี้

๑. ค่าจ้างและรายได้รวมของแรงงาน

จากผลการสำรวจ ปี ๒๕๖๒ พบว่า แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน มีค่าจ้างเฉลี่ยวันละ ๓๔๑.๗๐ บาท ค่าเบี้ยขยันวันละ ๓๐.๘๙ ค่าล่วงเวลาเฉลี่ยวันละ ๑๐๑.๗๘ บาท ค่ากะเฉลี่ยวันละ ๓๘.๕๙ บาท และรายได้อื่นๆ ๑๐๙.๒๗ บาท ทำให้มีรายได้รวมเฉลี่ยวันละ ๓๘๙.๔๙ บาท

๒. ค่าใช้จ่ายของแรงงาน

แรงงานมีค่าใช้จ่ายตามอัตราเฉลี่ยวันละ ๒๘๐.๗๕ บาท และค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยวันละ ๒๙๙.๒๙ บาท นอกจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตราและตามคุณภาพแล้ว แรงงานยังมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ได้แก่ ค่าผ่อนสินค้ามากที่สุด เฉลี่ยเดือนละ ๑,๑๖๕.๕๑ บาท (ร้อยละ ๑๐.๑๑) รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เฉลี่ยเดือนละ ๖๐๙.๗๙ บาท (ร้อยละ ๕.๒๙) และน้อยที่สุด คือ ค่าโทรศัพท์มือถือ เฉลี่ยเดือนละ ๓๕๒.๘๘ บาท (ร้อยละ ๓.๐๖) คิดเป็นค่าใช้จ่ายอื่นๆ เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ ๒,๕๕๔.๓๙ บาท และเฉลี่ยต่อวันเท่ากับ ๘๕.๑๕ บาท รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมดเฉลี่ย ๓๘๔.๔๔ บาท

๓. การเปรียบเทียบรายได้ออกกับค่าใช้จ่ายของแรงงาน

๓.๑ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับค่าใช้จ่าย เมื่อเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทั่วประเทศเฉลี่ยวันละ ๓๑๕.๙๗ บาท กับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น พบว่า

๑. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตรา เฉลี่ยอยู่ที่ ๓๕.๒๒ บาทต่อวัน

๒. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ เฉลี่ยอยู่ที่ ๑๖.๖๘ บาทต่อวัน

๓. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำน้อยกว่าค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกเหนือค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ยอยู่ที่ ๖๘.๔๖ บาทต่อวัน

๓.๒ ค่าจ้างจริงกับค่าใช้จ่าย เมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างจริงที่แรงงานได้รับ เฉลี่ยวันละ ๓๔๑.๗๐ บาท กับค่าใช้จ่ายที่จำเป็น และค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น พบว่า

๑. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีค่าจ้างจริงมากกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ ๖๐.๙๕ บาทต่อวัน

๒. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีค่าจ้างจริงมากกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยอยู่ที่ ๔๒.๔๑ บาทต่อวัน

๓. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีค่าจ้างจริงน้อยกว่าค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกเหนือค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ยอยู่ที่ ๔๒.๗๔ บาทต่อวัน

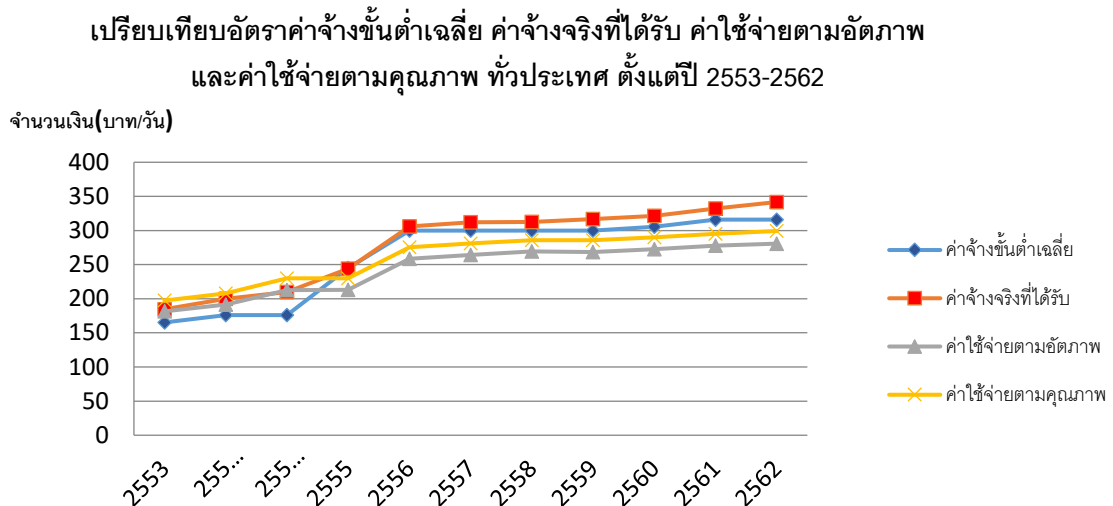
๓.๓ รายได้รวมกับค่าใช้จ่าย เมื่อเปรียบเทียบรายได้รวมที่แรงงานได้รับ เฉลี่ยวันละ ๓๘๙.๔๙ บาท กับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น พบว่า

๑. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีรายได้รวมมากกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ ๑๐๘.๗๔ บาทต่อวัน

๒. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีรายได้รวมมากกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยอยู่ที่ ๙๐.๒๐ บาทต่อวัน

๓. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีรายได้รวมมากกว่าค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกเหนือค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ยอยู่ที่ ๕.๐๕ บาทต่อวัน

๔. การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย ค่าจ้างจริง ค่าใช้จ่ายตามอัตรา และค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๓-๒๕๖๒



เมื่อเปรียบเทียบอัตราการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริง ค่าใช้จ่ายตามอัตรา ค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๓-๒๕๖๒ พบว่าในปี ๒๕๕๓-๒๕๕๔ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าค่าจ้างจริง และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการครองชีพของลูกจ้างก็มีอัตราการปรับเพิ่มขึ้นมากกว่าค่าจ้างจริง และค่าจ้างขั้นต่ำเช่นกัน ทั้งนี้ ในปี ๒๕๕๕ มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นในอัตราก้าวกระโดดจึงทำให้ลูกจ้างมีค่าจ้างเพิ่มขึ้นมากกว่าค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการครองชีพและมีลักษณะเช่นนี้เรื่อยมาจนถึงปี ๒๕๖๒

๕. จำนวนแรงงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จากการสำรวจแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานปี ๒๕๖๒ ทั่วประเทศ จำนวน ๑๙,๙๑๘ ตัวอย่าง (จากจำนวน ๑๙,๙๙๕ ตัวอย่าง) พบว่า มีจำนวนแรงงานที่ได้ค่าจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวน ๑๗,๙๖๘ ตัวอย่าง (ร้อยละ ๙๐.๒๑) และค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวน ๑,๙๕๐ ตัวอย่าง (ร้อยละ ๙.๗๙) โดยสัดส่วนของแรงงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี ๒๕๖๒ ลดลงจากปี ๒๕๖๑

โดยสรุป แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานที่ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อวัน (ตั้งแต่ ๓๐๘ - ๓๐๓ บาท เฉลี่ยวันละ ๓๑๕.๙๗ บาท) คงเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตราและตามคุณภาพ แต่ทั้งนี้หากพิจารณารวมค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกเหนือความจำเป็นแล้วนั้น เช่น ค่าโทรศัพท์มือถือ ค่าผ่อนสินค้า ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงชีพ เป็นต้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันถือว่าไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายอื่นๆ

โดยการสำรวจนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานในการใช้ข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด และเป็นแนวทางในการพิจารณาระบบการสำรวจข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง สำนักงานแรงงานจังหวัด



รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

การสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้า ทำงานในภาคอุตสาหกรรม พ.ศ.2562

ข้อมูลทั่วไปของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน

คน



19,995

คน

8,401
(42.02%)11,594
(57.98%)

15-18

329

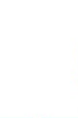
1.65%



19-24

6,682

33.42%



25-29

5,226

26.14%



30-34

3,007

15.04%



35-39

2,026

10.14%



40-44

1,235

6.18%



45-49

708

3.54%



50-54

457

2.29%



55-59

177

0.89%



60+

146

0.73%

*กลุ่มพื้นที่จำแนกเฉพาะตัวอย่างที่นำมาประมวลผล (19,918 คน)



เหนือ	19.10%
ตะวันออกเฉียงเหนือ	22.22%
กลาง	28.60%
กทม. ปริมณฑล	3.04%
ใต้	10.09%
ใต้	16.94%

ค่าใช้จ่ายของแรงงาน

บาท/วัน



ค่าใช้จ่ายทั้งหมด

384.44 บาท/วัน

ค่าใช้จ่ายตามอัตภาพ
280.75 บาท/วันค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ
299.29 บาท/วัน

ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

1. อาหาร	2,792.55
2. เครื่องดื่ม	650.20
3. ค่าที่อยู่อาศัย	1,948.22
4. ค่าสาธารณูปโภค	658.79
5. ค่ารักษาพยาบาลและยา	349.91
6. ค่าใช้จ่ายส่วนตัว	1,127.82
7. ค่าพาหนะ	938.18
8. ค่าทำบุญ ทอดกฐิน ทอดผ้าป่า	166.08
9. ค่าใช้จ่ายเพื่อการบันเทิงและพักผ่อน	346.84
10. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	2,554.39

ค่าใช้จ่ายอื่นๆ
85.15 บาท/วันค่าใช้จ่ายตามอัตภาพ คือ
รวมรายการค่าใช้จ่ายลำดับ 1-7ค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ คือ
รวมรายการค่าใช้จ่ายลำดับ 1-9ค่าใช้จ่ายอื่นๆที่นอกเหนือจาก
ค่าใช้จ่ายที่จำเป็น คือ ลำดับ 10

รายได้ต่อวันของแรงงาน

บาท/วัน

ค่าจ้างขั้นต่ำ

315.97 บาท/วัน



ค่าจ้างจริง

341.70 บาท/วัน

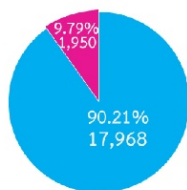


รายได้รวม

389.49 บาท/วัน

*(รายได้รวม = ค่าจ้างจริง+เบี้ยขยัน+ค่าล่วงเวลา+ค่ากะ+รายได้อื่นๆ)

ค่าจ้างที่ได้รับกับค่าจ้างขั้นต่ำ



■ จำนวนแรงงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
■ จำนวนแรงงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

*สำรวจแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานปี 2562 ทั่วประเทศจำนวน 19,918 ตัวอย่าง (จากจำนวน 19,995 ตัวอย่าง)

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยและค่าใช้จ่ายของแรงงาน

บาท/วัน

ค่าใช้จ่ายทั้งหมด

384.44



ค่าใช้จ่ายตามอัตภาพ

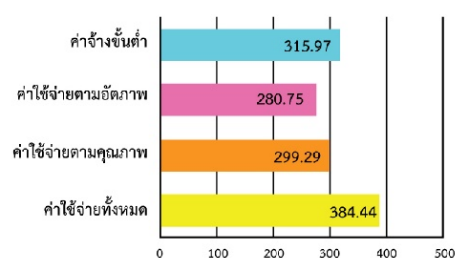
280.75



ค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ

299.29

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่าย



สรุป ค่าจ้างขั้นต่ำต่อวันยังคงเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายที่เป็นไปตามอัตภาพและตามคุณภาพ

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๓. รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน รายไตรมาสและรายปี

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

ในการจัดทำรายงานขึ้นได้ กระทรวงแรงงานได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ในการสนับสนุนข้อมูล ทั้งหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอก อาทิ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และธนาคารแห่งประเทศไทย ทำให้ได้ข้อมูลสำหรับจัดทำดัชนีชี้วัดและนำมาวิเคราะห์สถานการณ์แรงงาน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ประโยชน์ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

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

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค เผยแพร่ในเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน <https://qr.go.page.link/kmygm> และเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน <http://warning.mol.go.th/article/review>



รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน รายไตรมาสและรายปี

๔. หนังสือสถิติแรงงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

วัตถุประสงค์

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

สาระสำคัญ

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

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



รายงานฉบับสมบูรณ์ หนังสือสถิติแรงงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

๕. ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓

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. ๒๕๖๓” ฉบับนี้ กระทรวงแรงงานได้รวบรวมข้อมูลสถิติจากแหล่งข้อมูลจากส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งส่วนราชการภายนอก นำมาคำนวณเป็นดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินการ แก้ไขปัญหา รวมถึงการคาดการณ์สถานการณ์เพื่อการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสถานการณ์ รายละเอียดดังนี้

๑. ดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานที่สำคัญ (Key Indicator of the Labour Market : KILM) โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) หมวดที่ ๑ การมีส่วนร่วมของกำลังแรงงาน หมวดที่ ๒ ด้านการจ้างงาน หมวดที่ ๓ การว่างงาน หมวดที่ ๔ การศึกษาและการรู้หนังสือ หมวดที่ ๕ ผลผลิตภาพแรงงาน หมวดที่ ๖ ความยากจนและการกระจายรายได้

๒. ดัชนีชี้วัดหลักด้านการบริหารแรงงานของกระทรวงแรงงาน (Key Indicators of the Performance of Mol : KIP – Mol) หมวดที่ ๑ ศักยภาพแรงงาน หมวดที่ ๒ โอกาสในการทำงาน หมวดที่ ๓ หลักประกันที่ดี หมวดที่ ๔ การได้รับความคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย หมวดที่ ๕ สภาพการจ้างที่เป็นธรรม หมวดที่ ๖ สภาพแวดล้อมด้านการทำงานที่มีความปลอดภัย หมวดที่ ๗ การแรงงานสัมพันธ์ที่ดี หมวดที่ ๘ การมีสวัสดิการที่เหมาะสม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



รายงานฉบับสมบูรณ์ ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓

๖. รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน รายเดือน รายไตรมาส และรายปี

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

เพื่อนำเสนอข้อมูลด้านเศรษฐกิจแรงงาน ตัวชี้วัดภาวะแรงงาน และการเตือนภัยด้านแรงงาน โดยนำเสนอข้อมูลและรายงานการเตือนภัยจากระบบเตือนภัยด้านแรงงาน บทวิเคราะห์ และการพยากรณ์สถานการณ์ด้านแรงงาน เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง และทราบถึงแนวโน้มของตลาดแรงงานในด้านการจ้างงาน ว่างงาน และเลิกจ้าง โดยมุ่งหวังในการเผยแพร่ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ หรือผู้ที่สนใจทั่วไป รายละเอียดดังนี้

- สรุปผลการประมาณการระบบเตือนภัยด้านแรงงาน
- สัญญาณเตือนภัยด้านแรงงาน
- โอกาสเกิดวิกฤตด้านแรงงาน
- สถานการณ์และประมาณการแนวโน้มการจ้างงาน
- สถานการณ์และประมาณการแนวโน้มการว่างงาน
- สถานการณ์และประมาณการแนวโน้มการเลิกจ้าง

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน รายเดือน รายไตรมาส และรายปี

๗. รายงานข้อมูลด้านแรงงาน รายเดือน

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลด้านแรงงานที่สำคัญให้ผู้บริหารได้ใช้ประโยชน์ และเป็นข้อมูลที่แสดงความเคลื่อนไหวของสถิติแรงงานที่สำคัญ เช่น ตัวเลขการเลิกจ้าง ว่างาน ความต้องการแรงงาน ประกันสังคม สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งเป็นข้อมูลที่อยู่ในความสนใจของรัฐบาลและสาธารณะ

สาระสำคัญ

๑. เปรียบเทียบจำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามภาคอุตสาหกรรม
๒. อัตราว่างงานอาเซียน ๑๐ ประเทศ
๓. แรงงานไทยในต่างประเทศและคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ
๔. ข้อมูลกรมการจัดหางาน (ตำแหน่งงานว่าง ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน บรรจุงาน)
๕. จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามช่วงอายุ
๖. การพัฒนาศักยภาพแรงงานไทย (๑. ฝึกก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ๒. ฝึกยกระดับฝีมือ ๓. ทดสอบมาตรฐานฝีมือ ๔. ฝึกอาชีพเสริม ๕. เพิ่มผลิตภาพแรงงานไทยในสถานประกอบการ ๖. ฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน เผยแพร่ใน เว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน http://warning.mol.go.th/article/warning_report หรือ <http://nlrc.mol.go.th/>

๘. ข้อมูลด้านเศรษฐกิจแรงงาน รายเดือน

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน ด้านการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง ในบริบทต่าง ๆ เช่น สถานการณ์ด้านแรงงานทั่วราชอาณาจักร สถานการณ์ด้านแรงงานในระบบประกันสังคม สถานการณ์ด้านแรงงานในกลุ่มแรงงานต่างด้าวให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ประโยชน์

สาระสำคัญ

เพื่อนำเสนอข้อมูลด้านเศรษฐกิจแรงงาน รายเดือน โดยมุ่งหวังในการเผยแพร่ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ หรือผู้ที่สนใจทั่วไป รายละเอียดดังนี้

- การจ้างงานในตลาดแรงงาน
- การว่างงาน
- ลูกจ้างในระบบประกันสังคม มาตรา ๓๓ ที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสาเหตุเลิกจ้าง
- แรงงานต่างด้าว คนต่างด้าว ที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร
- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของผู้ประกันตนต่างด้าว

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค เผยแพร่ในเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ในหัวข้อ บทความอื่นๆ เลือก “ข้อมูลเศรษฐกิจแรงงานประจำเดือน” ฉบับที่ต้องการ หรือ ลิงก์ <http://warning.mol.go.th/article/review>

ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๙. รายงานผลการดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒

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 กลไกการนำไปสู่การปฏิบัติ 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 การดำเนินคดีค้ำมนุษย์ ในกิจการประมงทะเล และจำนวนผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ในกิจการประมงทะเล (๔) การคุ้มครองช่วยเหลือ (Protection) ประกอบด้วย การจัดทำคู่มือ SOP ช่วยเหลือแรงงานประมงกลับจากต่างประเทศ การติดตามสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานในต่างประเทศ การจัดสิทธิประโยชน์กองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม แก่แรงงานประมง และการจัดสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ (๕) ด้านการมีส่วนร่วม (Partnership) ประกอบด้วย ความร่วมมือกับสภาพยุโรปและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ภายใต้การดำเนินโครงการสิทธิจากเรือผู้ฝั่ง และความร่วมมือกับกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา รวมทั้งขอทำทนายเพื่อการพัฒนาต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน (ศปคร.)



รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานผลการดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
ในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒

กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๑๐. แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์

จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และเป็นเครื่องมือในการกำกับติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล และนโยบายของกระทรวงแรงงาน อันนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานที่ต้องการให้ “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพที่ดี” ได้ในที่สุด

สาระสำคัญ

แผนปฏิบัติงานกระทรวงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีรายละเอียดประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ทิศทางการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่จะแสดงการถ่ายทอดแนวทางตามยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายกระทรวงแรงงาน รวมทั้งภาพรวมงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่กระทรวงแรงงานได้รับจัดสรร

ส่วนที่ ๒ แผนปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การจตุรกรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แสดงรายละเอียดแผนปฏิบัติงาน และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

ส่วนที่ ๓ รายละเอียดตัวชี้วัดการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และเป้าหมายจากการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณและอำนวยการ
บนเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน <https://www.mol.go.th/academician/actionplan/> หัวข้อแผนปฏิบัติการประจำปี



รายงานฉบับสมบูรณ์ แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
กระทรวงแรงงาน

๑๑. แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์

จัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งยุทธศาสตร์การจัดสรรฯ ดังกล่าว มีความสอดคล้องกับร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนแม่บทอื่นๆ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล โดยแผนปฏิบัติงานจะมีความละเอียด มีลำดับความสำคัญของการทำงานและมีการกำหนดแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน

สาระสำคัญ

แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานปลัดกระทรวง ประกอบด้วยสาระสำคัญ ๕ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๒ แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๓ รายละเอียดตัวชี้วัด เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน และผลผลิต/โครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติงานฝึกอบรมสัมมนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (เฉพาะงบรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)

ส่วนที่ ๕ แนวทางการปรับแผนปฏิบัติงานระหว่างปีงบประมาณ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ และอีพีโหนดบนเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน <https://www.mol.go.th/academician/actionplan/> หัวข้อแผนปฏิบัติการประจำปี



รายงานฉบับสมบูรณ์ แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๑๒. แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) (หรือชื่อเดิม แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นแผนระยะไปถึงกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงาน และพัฒนาตลาดแรงงาน ของประเทศที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาของประเทศไทยตาม เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี (PM Target) ในระยะ ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ

สาระสำคัญ

แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) จัดทำเพื่อปรับปรุงแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ให้สอดคล้องกับกับแผนระดับที่ ๓ ตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติได้กำหนด โดยแผนดังกล่าวเป็นการรวบรวมโครงการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอกที่มีประเด็นการพัฒนาด้านแรงงานร่วมกัน รวม ๒๓๑ โครงการ โดยจำแนกโครงการตาม ๖ แนวทางสำคัญ คือ

แนวทางที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและ แข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แนวทางที่ ๔ : การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

แนวทางที่ ๕ : การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

แนวทางที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

โดยตัวชี้วัดสำคัญภายใต้แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน คือ ผลิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม และจำนวนแรงงาน นอกกระบบที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา ๔๐

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการดังกล่าวจะเป็นกรอบแนวทางในการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีที่เกี่ยวข้องในการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาแรงงานไทยร่วมกัน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์

Link : <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2020/01/full-labour-action-plan-2020-2022-web.pdf>



รายงานฉบับสมบูรณ์ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

๑๓. แผนปฏิบัติการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน)

วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติการ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค รวมถึงสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ให้เชื่อมโยงสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายภายใต้บทบาทหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในการเป็นหน่วยงาน เสนอแนะนโยบายและวางแผนเพื่อขึ้นนำการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศและผลักดันแผนไปสู่การปฏิบัติ พัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเพื่อให้การจัดทำแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ระดับชาติ และแผนระดับ ๒ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัด ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน

สาระสำคัญ

แผนปฏิบัติการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีองค์ประกอบ ทั้งหมด ๖ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร กล่าวถึง กรอบแนวคิดในการจัดทำ และประเด็นการขับเคลื่อนของแผนปฏิบัติการฯ

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ กล่าวถึง แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคง แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๓ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน กล่าวถึง วิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พันธกิจ ประเด็นการขับเคลื่อนภายใต้แผนปฏิบัติ ราชการฯ จำนวน ๔ เรื่อง ได้แก่ เรื่องที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ เรื่องที่ ๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง เรื่องที่ ๓ บูรณาการสร้างภาคีเครือข่ายและ การให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ และเรื่องที่ ๔ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิต รวมถึง เป้าหมาย ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา แผนงาน/โครงการ สำคัญ ประมาณการ วงเงินงบประมาณ ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๔ รายละเอียดตัวชี้วัด กล่าวถึง รายละเอียด วิธีคำนวณตัวชี้วัด คำอธิบาย/นิยามศัพท์ เกณฑ์การประเมิน การกำหนดค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๕ โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน) กล่าวถึงโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด จำนวน ๑๖๑ โครงการ งบประมาณจำนวน ๒,๖๑๒.๔๓๒๙ ล้านบาท

ส่วนที่ ๖ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล กล่าวถึง กลไก และแนวทางในการติดตาม ประเมินผล

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

Link : <https://www.mol.go.th/academician/actionplan/>



รายงานฉบับสมบูรณ์ แผนปฏิบัติการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน)

๑๔. โครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพ

วัตถุประสงค์

เพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่ประสบภัยพิบัติ วิกฤตเศรษฐกิจ ว่างงานและกำลังแรงงานที่ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ/มีรายได้ ให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Re-skill) นอกเหนือจากทักษะเดิมที่มีเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้แรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองพึ่งพาตนเอง และสามารถช่วยเหลือกันในกลุ่มชนท้องถิ่นได้ ก่อให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพแรงงานด้วยทักษะความสามารถที่หลากหลาย มีรายได้เพิ่มจากทักษะความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการฝึกฝน รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชารัฐ มีเป้าหมายเพื่อให้กำลังแรงงานได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ และแรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น

สาระสำคัญ

๑. ตัวชี้วัดกิจกรรม/ระดับพื้นที่

- จำนวนกลุ่มอาชีพจัดตั้งใหม่โดยอย่างน้อย ๑ กลุ่ม
- จำนวนหลักสูตรฝึกอาชีพสำหรับผู้สูงอายุอย่างน้อย ๑ รุ่น
- จำนวนหลักสูตรฝึกอาชีพช่างชุมชนอย่างน้อย ๑ รุ่น
- ร้อยละของจำนวนกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน/กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่ดำเนินการแล้วเสร็จ

(ร้อยละ ๙๕)

๒. เป้าหมายของกิจกรรม

๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน : ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ มีงานทำเป็นการชั่วคราว จำนวน ๔,๑๕๐ คน มีรายได้วันละ ๓๐๐ บาท

๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน : ประชาชนในพื้นที่ที่เดือดร้อนด้านอาชีพ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ/ฝึกอาชีพในสาขาต่าง ๆ จำนวน ๑๒,๖๔๐ คน

๓. เป้าหมายการดำเนินงาน ดังนี้

๑) กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน ประมาณร้อยละ ๓๐ เพื่อให้ผู้ประสบภัย ผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ มีงานทำชั่วคราว ด้วยการจ้างแรงงานให้ทำงานในงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณประโยชน์ เช่น สร้างแนวกันไฟฟ้า ซ่อมแซมฝายชลอน้ำ ซ่อมแซมสิ่งสาธารณประโยชน์ (ศาลาประชาคม, กำแพงวัด, อาคารอเนกประสงค์ในหมู่บ้าน และศูนย์เด็กเล็ก) เป็นต้น โดยจ่ายค่าตอบแทน ๓๐๐ บาท/คน/วัน ปฏิบัติงาน ๘ ชั่วโมง

๒) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ประมาณร้อยละ ๗๐ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ชุมชน หรือประชาชน และความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อประกอบอาชีพเป็นการสร้างรายได้และโอกาสแก่ผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีรายได้ที่มีความเดือดร้อนด้านอาชีพ เป็นการชั่วคราว เช่น ซ่อมเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม ช่างปุกระเบื้อง ศิลปหัตถกรรมงานฝีมือ และการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางเกษตร เป็นต้น โดยจ่ายค่าอาหารเหมาจ่าย ฝึกอบรมไม่เกิน ๘๐ บาท

๔. ขั้นตอนการทำงาน ดังนี้

๑) สำนักงานแรงงานจังหวัด ประสานงานกับเครือข่ายด้านแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน/บัณฑิตแรงงาน และหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ อาทิ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน อำเภอท้องที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสำรวจความเดือดร้อนของประชาชนที่ประสบความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ/วิกฤตเศรษฐกิจ ว่างงาน ไม่มีรายได้ หรือผู้ที่มีรายได้น้อยและต้องการความช่วยเหลือตามแนวทางของโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพ

๒) เครือข่ายแรงงาน/อาสาสมัครแรงงาน/บัณฑิตแรงงาน/หน่วยงานในพื้นที่จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อเสนอขอรับงบประมาณตามโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

๓) สำนักงานแรงงานจังหวัด รวบรวมและพิจารณาถ้อยแถลงแผนงาน/โครงการของพื้นที่เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงแรงงาน

๔) เมื่อสำนักงานแรงงานจังหวัดได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกระทรวงแรงงานแล้วให้สำนักงานแรงงานจังหวัดจัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ และเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาอนุมัติโครงการ

๕) จัดทำแผนปฏิบัติการ โดยกำหนดระยะเวลาดำเนินงานให้แล้วเสร็จ เพื่อเป็นข้อมูลในการติดตามผลการดำเนินงานในพื้นที่

๖) แจ้งหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ

๕. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

รายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานโครงการ ฯ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ทราบทุกเดือน โดยตัดยอดข้อมูลทุกวันที่ ๒๓ ของเดือน และรายงานผลการดำเนินงานให้ทุกสิ้นเดือน ดังนี้

๑) แบบทะเบียนฐานข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน) (แบบ กตอ ๑/๑)

๒) แบบทะเบียนฐานข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ) (แบบ กตอ ๑/๒)

๓) แบบรายงานผลการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน) (แบบ กตอ ๒/๑)

๔) แบบรายงานผลการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ) (แบบ กตอ ๒/๒)

และจัดทำสรุปเล่มรายงานผลสรุปภาพรวม พร้อมรายละเอียดการดำเนินงาน และสำรวจความพึงพอใจของประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการ/ประชาชนผู้ได้รับประโยชน์ทุกโครงการ/กิจกรรม ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ประจำปีจัดส่งให้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน หลังจากสิ้นสุดโครงการภายในสิ้นปีงบประมาณ (ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

โครงการฟาร์มตัวอย่างฯ ด้านภัยโควิด - 19

๑. ความเป็นมา

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ที่เกิดในประเทศไทยและทั่วโลกอย่างรุนแรงในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - กรกฎาคม ๒๕๖๓ รวมถึงสถานการณ์ภัยแล้ง ส่งผลกระทบทำให้เศรษฐกิจถดถอย ประชาชนเกิดความยากลำบากในการประกอบอาชีพ สถานประกอบการมีการปิดกิจการ เลิกจ้าง ทำให้มีผู้ว่างงานจำนวนมากเดินทางกลับภูมิลำเนา กระทรวงแรงงานจึงร่วมกับศูนย์อำนวยการใหญ่จิตอาสาพระราชทาน (ศอญ.) จัดทำโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรมการจ้างงาน โดยดำเนินการพื้นที่ฟาร์มตัวอย่างตามแนวพระราชดำริในสมเด็จพระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ใช้ชื่อ “โครงการฟาร์มตัวอย่างฯ ด้านภัยโควิด - 19” ในพื้นที่ ๑๗ จังหวัด (เชียงใหม่ ลำปาง สกลนคร นครพนม มุกดาหาร มหาสารคาม บึงกาฬ บัรรัมย์ อุบลราชธานี อ่างทอง สิงห์บุรี ราชบุรี นราธิวาส ปัตตานี ยะลา สงขลา และจังหวัดพัทลุง) ๓๐ ฟาร์มตัวอย่าง

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ที่ต้องหยุดการทำงานกับนายจ้างและเดินทางกลับภูมิลำเนาในจังหวัดต่าง ๆ

ได้มีงานทำและมีรายได้จากการจ้างงานในพื้นที่ในระหว่างหยุดงานได้เรียนรู้เกษตรทฤษฎีใหม่โดยไม่ต้องทิ้งถิ่นฐานเข้าไปหางานทำในเมืองภายหลังสถานการณ์บรรเทาลง โดยมีรายได้จากการทำงานในพื้นที่โครงการฟาร์มตัวอย่างฯ คนละ ๓๐๐ บาทต่อวัน ทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง ระยะเวลา ๖๐ วัน เป้าหมายการดำเนินโครงการ ฯ จำนวน ๑,๑๐๔ คน

๓. วิธีดำเนินการ

กระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดร่วมกับจิตอาสาพระราชทาน ผู้จัดการฟาร์มตัวอย่าง ฯ ในพื้นที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พิจารณาประเภทงานที่เหมาะสม โดยเฉพาะงานด้านเกษตรกรรม และการเพาะปลูกตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งการส่งเสริมอาชีพอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างโอกาสให้ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ในภูมิสังคมได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถประกอบอาชีพได้จากประสบการณ์ผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้านในการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน โดยมีต้นแบบการบริหารจัดการพื้นที่ตามหลักภูมิสังคม ฝ่าวิกฤตภัยโควิด - 19 ด้วยเกษตรทฤษฎีใหม่ หรือ โคก หนอง นา โมเดล

ระหว่างเข้าร่วมโครงการ ฯ ได้มีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้นำภารกิจเข้าไปช่วยสนับสนุนการจัดกิจกรรม ได้แก่ สำนักงาน/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ได้เข้าไปฝึกอบรมการซ่อมแซมอุปกรณ์เพื่อการเกษตรต่าง ๆ การบำรุงรักษาเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร การซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า และฝึกอาชีพอื่น ๆ ตามที่ผู้เข้าร่วมโครงการในแต่ละพื้นที่ต้องการ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ได้ส่งเสริมและแนะนำการประกอบอาชีพอิสระ อาทิ การเลี้ยงหมูหลุม การสอนการขายสินค้าออนไลน์ และการแปรรูปผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายด้านแรงงาน และความปลอดภัยในการใช้สารเคมีทางการเกษตร ในส่วนของการคุ้มครองทางสังคม สำนักงานประกันสังคมจังหวัด แนะนำประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ เป็นมาตรา ๓๙ และให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคม และรับสมัครประกันสังคมมาตรา ๔๐ เพื่อให้ประชาชนผู้ประกอบอาชีพอิสระได้รับการคุ้มครอง มีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต ทั้งนี้ หลังจากเสร็จสิ้นโครงการกระทรวงแรงงานก็ได้จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์

๑๕. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ

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

โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ 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

๑๖. โครงการจัดทำแผนพัฒนาแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงานของจังหวัด มีแผนพัฒนาแรงงานระดับจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นด้านแรงงานที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง ตลอดจนทิศทางการพัฒนาของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด นโยบายและ ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการและการของบประมาณของแต่ละจังหวัด เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ

สรุปขั้นตอนการดำเนินโครงการ – สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดทำแผนของหน่วยงานภายใต้ชื่อ “แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)” ตามแนวทางการจัดทำแผนระดับที่ ๓ ตามนัย ของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เพื่อให้จังหวัดมีแผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด ซึ่งเป็น แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน และสนองตอบปัญหา และความต้องการในประเด็นด้านแรงงานของทิศทาง การพัฒนาภาคและแผนพัฒนาจังหวัด ภายใต้กลไกของคณะทำงานจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ระดับจังหวัด โดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอกในพื้นที่จังหวัด ที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

ผลการดำเนินโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานแรงงานจังหวัดได้ดำเนินการจัดทำ แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ครบทุก ๗๖ จังหวัด รวมเป็น ๗๖ แผน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานแรงงานจังหวัดได้มีการเผยแพร่แผนปฏิบัติการด้านแรงงานระดับจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ผ่านหน้าเว็บไซต์ของสำนักงานแรงงานจังหวัดเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนของหน่วยงานและเผยแพร่ ให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ

๑๗. แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ด้านแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อแปลงแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights: NAP) ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ไปสู่การปฏิบัติตามบทบาทและภารกิจของกระทรวงแรงงาน เพื่อคุ้มครองแรงงานไม่ให้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบหรือถูกละเมิดจากการประกอบธุรกิจ

สาระสำคัญ

หลักการชี้แนะด้านสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจ (United Nations Framework and Guiding Principles on Business and Human Rights) หรือ UNGP สำหรับธุรกิจใช้เป็นแนวปฏิบัติในการเคารพสิทธิมนุษยชนที่สหประชาชาติรับรองนั้น มีสาระสำคัญประกอบด้วย ๓ เสาหลัก ได้แก่ เสาหลักที่ ๑ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect) เสาหลักที่ ๒ การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect) และเสาหลักที่ ๓ การเยียวยา (Remedy) และตามที่คณะรัฐมนตรี (ครม.) มีมติเห็นชอบและประกาศใช้แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (NAP) ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ ซึ่งสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการฯ หรือประเด็นหลัก (Key Priority Area) ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน คือ แรงงาน (Labour)

กระทรวงแรงงาน จึงจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ด้านแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยแผนจะประกอบด้วยกิจกรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านแรงงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๓๙ กิจกรรม จำแนกกิจกรรมตามเสาหลัก จำนวน ๒ เสาหลัก ได้แก่ เสาหลักที่ ๑ หน้าที่ของรัฐในการคุ้มครอง (Protect) จำนวน ๑๕ ประเด็น ๓๐ กิจกรรม และเสาหลักที่ ๓ หน้าที่ของรัฐและภาคธุรกิจในการเยียวยา (Remedy) จำนวน ๖ ประเด็น ๙ กิจกรรม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

ฝ่ายนโยบายและความมั่นคง กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

Link : https://drive.google.com/drive/folders/1tqfOKgLvVfKNPktX8SYv58zoHyJ3K_L8



QR code เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ด้านแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน

๑๘. แผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชนของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ภายใต้แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

วัตถุประสงค์

เพื่อแปลงแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ไปสู่การปฏิบัติ โดยใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนคุ้มครองผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน และพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องในมิติด้านแรงงาน

สาระสำคัญ

แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วยแผนรายด้าน ๑๐ ด้าน และแผนรายกลุ่ม ๑๒ กลุ่ม กระทรวงแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องดังนี้ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก แผนรายกลุ่ม ๑ กลุ่ม คือ กลุ่มเกษตรกรและแรงงาน และเป็นหน่วยงานร่วม แผนรายด้าน ๕ ด้าน (ด้านกระบวนการยุติธรรม ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจและธุรกิจ ด้านสาธารณสุข และด้านการเมืองการปกครองและความมั่นคง) และแผนรายกลุ่ม ๗ กลุ่ม (กลุ่มเด็กและเยาวชน กลุ่มผู้ต้องราชทัณฑ์ กลุ่มผู้พัวพันโทษ กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มคนพิการ กลุ่มความหลากหลายทางเพศ กลุ่มผู้ป่วย)

แผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชนของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ภายใต้แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฯ จึงเป็นแผนที่รวบรวมโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่สอดคล้องกับแผนงานรายกลุ่มและแผนรายด้านในส่วนที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น รวมจำนวน ๕๑ โครงการ/กิจกรรม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

ฝ่ายนโยบายและความมั่นคง กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

Link : <https://drive.google.com/drive/folders/๑wuvfkz๕ZBUvpkY๖lhes๓NHXzoBuRohYn>



รายงานฉบับสมบูรณ์ แผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชนของกระทรวงแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ภายใต้แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๑๙. บทความวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงงาน เรื่อง การสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบและการวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์

เป็นการนำผลจากการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน ที่ได้ดำเนินการสำรวจของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓ มาประมวลผลและเป็นฐานข้อมูลที่สามารถทำความเข้าใจและทราบถึงปัญหาความต้องการการช่วยเหลือของแรงงานนอกระบบได้

สาระสำคัญ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบรายทะเบียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนรวม ๒๑๑,๘๘๘ คน (ที่สามารถระบุจังหวัดได้) โดยทำการบันทึกข้อมูลลงในระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ และนำข้อมูลดังกล่าวมาทำการประมวลผล / นำเสนอข้อมูลที่น่าจะเป็นประโยชน์ในภาพรวม ซึ่งสามารถนำมาขยายผล เพื่อการใช้ประโยชน์ของกระทรวงแรงงานในด้านการแก้ปัญหาของแรงงานและการให้การสนับสนุนโดยหน่วยงานต่างๆ ในจังหวัดต่อไป ตลอดจนการออกมาตรการเพื่อให้รองรับการทำงานของแรงงานนอกระบบในอนาคต

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ และ Website: <http://nlic.mol.go.th/> เอกสารเผยแพร่ / ลิ้งค์ <http://nlic.mol.go.th/upload/document/1/2GKNOHAOJ9.pdf>



รายงานฉบับสมบูรณ์ บทความวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงงาน เรื่อง การสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบและการวิเคราะห์ข้อมูล

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

๒๐. รายงานผลการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

วัตถุประสงค์

เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กรอบแนวทางและผลการดำเนินการขับเคลื่อนการบูรณาการงานด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ของกระทรวงแรงงานและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญ

ในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบร่างยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ ให้ทุกส่วนราชการทราบและใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน โดยมีวิสัยทัศน์ให้ประเทศไทย “มีความมั่นคงมั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” พร้อมกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่สำคัญประการหนึ่งคือ การพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพรวมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมการสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำของสังคม

กระทรวงแรงงานได้รับการมอบหมายให้เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ โดยขับเคลื่อนกลไกการดำเนินงานผ่านคณะกรรมการคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านต่าง ๆ เช่น

๑. คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.)
๒. คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ
๓. คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด
๔. คณะอนุกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ
๕. คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงานและภาคีเครือข่ายหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง ได้ดำเนินการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบแรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการให้ได้รับความคุ้มครอง มีหลักประกันทางสังคม และได้รับการส่งเสริมให้มีงานทำ มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข โดยประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

๑. ด้านแรงงานนอกระบบ

การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน ดำเนินการผ่านกลไกการบริหารจัดการระดับชาติโดยคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นรองประธาน และมีการขับเคลื่อนผ่านคณะอนุกรรมการ แบ่งเป็น ๒ ระดับ ได้แก่ ระดับอำนวยการ โดยคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ มีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน ระดับปฏิบัติการ โดยคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ จังหวัดมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน มีแรงงานจังหวัดเป็นฝ่ายเลขานุการ นอกจากนั้นยังมีกลไกขับเคลื่อน

ในพื้นที่ผ่านศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัด ซึ่งมีแรงงานจังหวัดเป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ บูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัด หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่จังหวัดทั่วประเทศ

๑.๑ ผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบพร้อมหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคมได้ร่วมบูรณาการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ มี ๕๑ โครงการ/กิจกรรม แรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์ จำนวน ๑๔,๐๙๙,๕๕๙ คน มีผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม อาทิ การพัฒนาสิทธิประโยชน์ความปลอดภัยแรงงานนอกระบบขึ้นทะเบียนมาตรา ๔๐ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ การพัฒนาและสนับสนุนองค์ความรู้ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยจากการประกอบอาชีพในกลุ่มวัยแรงงานออกหน่วยเคลื่อนที่บริการ จัดทำร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ... สร้างและพัฒนาเครือข่ายกลไกแรงงานนอกระบบ จัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ เป็นต้น

๑.๒ ผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดพร้อมหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคมและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมบูรณาการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ของจังหวัด ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ จำนวน ๒,๗๔๕ โครงการ/กิจกรรม แรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์ จำนวน ๓,๔๘๕,๙๐๖ คน มีผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม อาทิ การรับงานไปทำที่บ้าน ขยายโอกาสการมีงานทำ เพิ่มประสิทธิภาพ SMEs ให้เข้าสู่ industry ๔.๐ (กลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่ม OTOP) การพัฒนาเกษตรปราดเปรื่อง การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานให้แก่เครือข่ายแรงงานนอกระบบ เป็นต้น

๒. ด้านแรงงานสูงอายุ

กระทรวงแรงงานขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุผ่านกลไกคณะอนุกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ โดยในปี ๒๕๖๒ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔) ร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องจำนวน ๓๙ โครงการ/กิจกรรม แรงงานสูงอายุได้รับประโยชน์ ๑๘๑,๙๖๖ คน มีผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม อาทิ

- ประกาศอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง Part-Time สำหรับผู้สูงอายุ ตามประกาศกระทรวงแรงงาน ณ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๒ (จ่ายค่าตอบแทนชั่วโมงละสี่สิบบาท ระยะเวลาการทำงานไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง และไม่เกินสัปดาห์ละหกวัน)

- ช่องทางหางานให้ทำ ผ่านศูนย์บริการจัดหางาน ๘๗ ศูนย์ทั่วประเทศ/Smart Job Center/ผ่านตู้ Job Box รวมทั้งการฝึกทักษะอาชีพต่าง ๆ และฝึกทักษะออนไลน์

- การปฏิรูประบบบำนาญ ได้แก่ การปรับสูตรการคำนวณบำนาญการปรับอายุขั้นสูงของผู้ประกันตน มาตรา ๓๓ และการขยายโอกาสในการรับสมัครผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ (จาก ๖๐ ปี เป็น ๖๕ ปี) ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม (คณะอนุกรรมการกลั่นกรองกฎหมายระเบียบ ปรับปรุงการกำหนดอัตราเงินสมทบการเพิ่มการจัดเก็บเงินสมทบ และการพัฒนาสิทธิประโยชน์ /คณะทำงานพิจารณากฎหมายของสำนักงานประกันสังคม)

- บันทึกความตกลง (MOU) กับภาคเอกชน ๑๒ บริษัท (เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๒) ประกอบด้วย

- ๑) สมาคมผู้ค้าปลีก ๒) บริษัท กลุ่มเซ็นทรัล จำกัด ๓) บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) ๔) บริษัท เอก - ชัย ดิสทริบิวชั่นซิสเต็ม จำกัด ๕) บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ๖) บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน) ๗) บริษัท ซีอีดีเคชั่น จำกัด (มหาชน) ๘) บริษัท บางจากกรีนเนท จำกัด ๙) บริษัท เมชโซ จำกัด ๑๐) บริษัท เรสเทอรองต์ส์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด ๑๑) บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด ๑๒) บริษัท บีซีเนส เซอร์วิส เซส อัลโลแอนซ์ จำกัด

๓. ด้านแรงงานคนพิการ

กระทรวงแรงงานขับเคลื่อนงานด้านแรงงานคนพิการผ่านกลไกคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้านแรงงาน โดยในปี ๒๕๖๒ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการคนพิการด้านแรงงาน (Action Plan) ภายใต้แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) มี ๔๗ โครงการ/กิจกรรม แรงงานคนพิการได้รับประโยชน์ ๑๒๘,๖๔๖ คน มีผลการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม อาทิ การจ้างงานและส่งเสริมให้คนพิการได้รับสิทธิตามกฎหมาย การฝึกทักษะอาชีพ การแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานให้กับผู้ประสบอันตรายจากการทำงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

URL : <https://drive.google.com/file/d/๑ENAYcihVxEuBSol-FoDcZpb๕aOUYgzhr/view?usp=sharing>



รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานผลการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนักตรวจและประเมินผล

๒๑. รายงานประจำปี ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์

การจัดทำ “รายงานประจำปี ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงาน” ได้มีการศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน และพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้เหมาะสมต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้การดำเนินภารกิจของกระทรวงแรงงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณและแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการรวบรวมผลงาน ภารกิจ และกิจกรรมที่สำคัญของกระทรวงแรงงาน ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้แก่ประชาชน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค หน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน หอสมุดแห่งชาติ

สาระสำคัญ

๑. ขั้นตอนหรือแนวทาง

ดำเนินการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานจากส่วนราชการในสังกัดที่ได้มีการจัดทำเป็นรายเดือน เช่น รายงานผลการดำเนินงานภายใต้นโยบายกระทรวงแรงงาน รายงานผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของกระทรวงแรงงาน รวมถึงการประสานข้อมูลผลงานเพิ่มเติมที่สำคัญจากส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อรวบรวมเป็นภาพรวมของกระทรวงแรงงาน เป็นรูปเล่มเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๒

๒. สาระของผลงาน

เนื้อหาของเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ บทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน กรอบอัตรากำลังของกระทรวงแรงงาน งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินงานที่สำคัญของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ผลการดำเนินงานตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ผลการดำเนินงานอื่น ๆ ที่สำคัญ

ส่วนที่ ๓ รายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน และรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๔ นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. เป้าหมายและตัวชี้วัด

จัดทำเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ ครั้ง

๔. รูปแบบการทำงาน

ดำเนินการศึกษารูปแบบ กำหนดกรอบของเอกสารรายงานประจำปี รวมทั้งดำเนินการรวบรวมผลการดำเนินงานที่ได้จัดทำเป็นรายเดือน พร้อมทั้งมีหนังสือประสานข้อมูลจากส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อจัดทำข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมารวบรวม เรียบเรียง จัดทำ และจัดจ้างพิมพ์เป็นเอกสารรายงานประจำปี

ก่อนนำเสนอผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน และเผยแพร่ต่อหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน รวมถึงสาธารณชน ประชาชนทั่วไป

๕. ผลงาน

จัดทำเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ ครั้ง ครบถ้วนตามเป้าหมายและได้เผยแพร่แก่หน่วยงานทั้งภายใน/ภายนอกกระทรวงแรงงาน และสาธารณชนด้วยแล้ว

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
<https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2020/03/รายงานประจำปี-2562-กรง.pdf>



รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานประจำปี ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงาน

๒๒. รายงานประจำปี ๒๕๖๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์

การจัดทำ “รายงานประจำปี ๒๕๖๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน” สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้เหมาะสมต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้การดำเนินการกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณและแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการรวบรวมผลงาน การกิจ และกิจกรรมที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานให้แก่ประชาชน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค หน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน หอสมุดแห่งชาติ

สาระสำคัญ

๑. ขั้นตอนหรือแนวทาง

ดำเนินการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานจากส่วนราชการในสังกัดที่ได้มีการจัดทำ เป็นรายเดือน เช่น รายงานผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงการประสานข้อมูลผลงานเพิ่มเติมที่สำคัญจากส่วนราชการในสังกัด เพื่อรวบรวมเป็นภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรูปเล่มเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๒

๒. สาระของผลงาน

เนื้อหาของเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน บทบาทภารกิจ โครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โครงสร้างการบริหารราชการ กรอบอัตรากำลังบุคลากร งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ผลการดำเนินงานที่สำคัญของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓. เป้าหมายและตัวชี้วัด

จัดทำเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ ครั้ง

๔. รูปแบบการทำงาน

ดำเนินการศึกษารูปแบบ กำหนดกรอบของเอกสารรายงานประจำปี รวมทั้งดำเนินการรวบรวมผลการดำเนินงานที่ได้จัดทำเป็นรายเดือน พร้อมทั้งมีหนังสือประสานข้อมูลจากส่วนราชการในสังกัด เพื่อจัดทำข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมารวบรวม เรียบเรียง จัดทำ และจัดจ้างพิมพ์ เป็นเอกสารรายงานประจำปี ก่อนนำเสนอผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และเผยแพร่ต่อหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน รวมถึงสาธารณชน ประชาชนทั่วไป

๕. ผลงาน

จัดทำเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ ครั้ง ครบถ้วนตามเป้าหมาย และได้เผยแพร่แก่หน่วยงานทั้งภายใน/ภายนอกกระทรวงแรงงาน และสาธารณชนด้วยแล้ว

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล
<https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2020/03/รายงานประจำปี-2562-สป.pdf>



รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานประจำปี ๒๕๖๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

๒๓. คู่มือสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาคู่มือสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศให้เป็นปัจจุบัน และเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บริการประชาชนด้านการคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ของเจ้าหน้าที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศและที่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ รวมถึงทายาทของแรงงานไทยดังกล่าว ให้ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และใช้เป็นคู่มือ/แนวปฏิบัติงานในการให้คำแนะนำ ชี้แจง/ทำความเข้าใจและประชาสัมพันธ์แก่แรงงานไทยหรือญาติของแรงงานไทยให้ทราบเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์อันพึงได้รับ และเป็นการยกระดับความสามารถในการบริหารจัดการและการดำเนินงานด้านการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ให้มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องยิ่งขึ้น

สาระสำคัญ

คู่มือสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ซึ่งมีการจัดดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น ฮองกง ไทเป เกาสง สิงคโปร์ มาเลเซีย บรูไน ซาอุดีอาระเบีย (เรียด) สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และอิสราเอล เนื้อหาประกอบไปด้วยข้อมูลสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่แรงงานจะได้รับจากการไปทำงานในต่างประเทศ ประกอบด้วยสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและสิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน อาทิ เงินค่าจ้างค้างจ่าย เงินคืนภาษี เงินบำเหน็จชราภาพ เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย หรือเสียชีวิต และการติดตามตัวแรงงานกรณีขาดการติดต่อ หรือถูกจับกุม เป็นต้น โดยจัดทำสรุปในรูปแบบ Infographic เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร รายการตรวจสอบเอกสาร (Checklist) ตัวอย่างการกรอกเอกสาร อีกทั้งยังสามารถดาวน์โหลดเอกสารข้อมูลผ่านคิวอาร์โค้ด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านสิทธิประโยชน์ฯ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้แรงงานไทย/ทายาทแรงงานไทยได้สิทธิประโยชน์อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และรวดเร็วขึ้น

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ฝ่ายคุ้มครองสิทธิประโยชน์
เว็บไซต์ <https://icb.mol.go.th>



รายงานฉบับสมบูรณ์ คู่มือสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ

รวม Link เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน
<http://nlrc.mol.go.th/>
๒. รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน รายไตรมาสและรายปี
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
<https://qr.go.page.link/kmygm> และ <http://warning.mol.go.th/article/review>
๓. หนังสือสถิติแรงงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
https://www.mol.go.th/academician/reportstatic_labour/ และ
<http://warning.mol.go.th/article/review>
๔. ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
https://www.mol.go.th/academician/labour_kpitemplet/
๕. รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน รายเดือน รายไตรมาส และรายปี
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
http://warning.mol.go.th/article/warning_report
๖. รายงานข้อมูลด้านแรงงาน รายเดือน
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
http://warning.mol.go.th/article/warning_report และ <http://nlrc.mol.go.th/>
๗. ข้อมูลด้านเศรษฐกิจแรงงาน รายเดือน
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
<http://warning.mol.go.th/article/review>
๘. แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กระทรวงแรงงาน
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
<https://www.mol.go.th/academician/actionplan/>
๙. แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
<https://www.mol.go.th/academician/actionplan/>
๑๐. แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
<https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2020/01/full-labour-action-plan-2020-2022-web.pdf>
๑๑. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน)
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
<https://www.mol.go.th/academician/actionplan/>

๑๒. แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ด้านแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

https://drive.google.com/drive/folders/1tqfOKgLvVfKNPktX8SYv58zoHyJ3K_L8

๑๓. แผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชนของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ภายใต้แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

<https://drive.google.com/drive/folders/๑wuvfkz๕ZBUvpkY๖lhe๘nNHXzoBuRohYn>

๑๔. บทความวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงงาน เรื่อง การสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบและการวิเคราะห์ข้อมูล

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

<http://nlic.mol.go.th/> และ <http://nlic.mol.go.th/upload/document/1/2GKNOHAQJ9.pdf>

๑๕. รายงานผลการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

<https://drive.google.com/file/d/๑ENAYcjhVxEuBSol-FoDcZpb๕aOUYgzhr/view?usp=sharing>

๑๖. รายงานประจำปี ๒๕๖๒ กระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงาน วิเคราะห์และประเมินผล

<https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2020/03/รายงานประจำปี-2562-กรง.pdf>

๑๗. รายงานประจำปี ๒๕๖๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงาน วิเคราะห์และประเมินผล

<https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2020/03/รายงานประจำปี-2562-กรง.pdf>

๑๘. คู่มือสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่าง ประเทศ กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ฝ่ายคุ้มครองสิทธิประโยชน์

<https://icb.mol.go.th>



กรมการจัดหางาน

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน

๑. คู่มือ “แนวทางในการประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงออกแบบเพื่อริเริ่มและดำเนินการนโยบายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน” (Guideline to apply design thinking for labour-related Initiatives and policies)

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อสรุปความรู้เรื่องกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) และกรณีศึกษา การประยุกต์ใช้สำหรับการวิจัยตามภารกิจของกรมการจัดหางาน
- ๒) เพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำผลงานวิจัยโดยใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)
- ๓) เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงออกแบบในการริเริ่มและดำเนินการนโยบายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

สาระสำคัญ

การจัดทำคู่มือ “แนวทางในการประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงออกแบบเพื่อริเริ่มและดำเนินการนโยบายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน” เป็นผลผลิตที่สืบเนื่องจากการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำผลงานวิจัยโดยใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) มีขั้นตอนการจัดทำดังนี้

๑) กรมการจัดหางาน โดยกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงานจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำผลงานวิจัยโดยใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ให้กับเจ้าหน้าที่กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน จำนวน ๔ ครั้ง

๒) กรมการจัดหางาน โดยกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงานจัดทำผลงานวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมการจัดหางานโดยประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) จำนวน ๗ เรื่อง

๓) กรมการจัดหางาน โดยกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน ร่วมกับศูนย์ประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงาน แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ (Thailand Creative & Design Center : TCDC) จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อนำเสนอผลการวิจัย

๔) กรมการจัดหางาน โดยกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงานร่วมกับศูนย์ประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงาน แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดทำคู่มือ “แนวทางในการประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงออกแบบเพื่อริเริ่มและดำเนินการนโยบายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน”

โดยคู่มือ “แนวทางในการประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงออกแบบเพื่อริเริ่มและดำเนินการนโยบายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน” ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ คือ ๑) หลักการ Design Thinking ๒) กรณีศึกษาการประยุกต์ใช้ Design Thinking ในต่างประเทศ ๓) กรณีศึกษาการประยุกต์ใช้ Design Thinking ของกรมการจัดหางาน ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) นอกจากจะนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนสิ่งของหรือสินค้าที่เป็นรูปธรรม แล้วยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับทุกด้าน รวมไปถึงงานบริการของทางภาครัฐด้วย เป็นการปรับปรุงกระบวนการในการให้บริการประชาชน โดยนึกถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก (Human-centered) โดยกระบวนการออกแบบ (Design Process) ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ดังนี้

- ๑) EMPATHIZE คือ กระบวนการที่ทำให้เข้าใจ เข้าถึงคน สถานการณ์ และสภาพแวดล้อม
- ๒) DEFINE คือ กระบวนการตั้งสมมติฐานหรือตั้งโจทย์ที่ถูกต้อง
- ๓) IDEATE คือ กระบวนการสร้างทางเลือก ทางออก ต่อยอดแนวคิดที่หลากหลายและสร้างสรรค์
- ๔) PROTOTYPE คือ กระบวนการพัฒนาต้นแบบ
- ๕) TEST คือ กระบวนการลองผิดลองถูก เรียนรู้ และปรับแก้ต้นแบบ (PROTOTYPE)

กระบวนการคิดเชิงออกแบบมีข้อดีคือ สามารถช่วยเติมเต็มวิธีการแก้ปัญหาแบบต่าง ๆ ช่วยให้องค์กรมีการปฏิรูปในเชิงนวัตกรรม และแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลโดยตรง พร้อมทั้งยังสามารถเพิ่มความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ และมีข้อได้เปรียบในเชิงการแข่งขันอีกด้วย ทั้งยังเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่ไม่ต้องใช้งบประมาณสูงในการดำเนินการ เป็นกระบวนการที่สามารถศึกษาไปด้วยและสามารถแก้ไขปรับปรุงได้ตลอดโครงการ หลักสำคัญคือ ต้องรู้ว่าปัญหาที่แท้จริงของลูกค้าหรือกลุ่มเป้าหมายคืออะไร และทำความเข้าใจปัญหานั้น เพื่อที่จะหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้นได้ตรงจุด ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะหากตั้งประเด็นปัญหาที่ไม่ใช่ปัญหาที่แท้จริง ขั้นตอนต่อไปอาจจะไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่ตอบโจทย์ กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) และการออกแบบบริการ (Service Design) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการออกแบบวิธีการแก้ปัญหาที่ได้ผล และได้รับการยอมรับเป็นวงกว้างในระดับนานาชาติ เช่น กรณีของ Design in European Policy (DeEP) และ The Australian Centre for Social Innovation: the Family by Family (FbF) project

กรมการจัดหางาน โดยกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงานได้นำแนวคิดเชิงออกแบบมาใช้ในการศึกษาวิจัยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกรมการจัดหางาน ๗ กรณีศึกษา ดังนี้

กรณีศึกษาที่ ๑ : การส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระจังหวัดเชียงใหม่ โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ

กรณีศึกษาที่ ๒ : รูปแบบการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเลจังหวัดสงขลา โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้

กรณีศึกษาที่ ๓ : การส่งเสริมแรงงานไทยกลับคืนถิ่นของผู้ไปฝึกปฏิบัติงานเทคนิคในประเทศญี่ปุ่น โดยผ่านองค์กร IM ประเทศญี่ปุ่น โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก

กรณีศึกษาที่ ๔ : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางนายจ้างและลูกจ้างที่ใช้บริการกรมการจัดหางาน โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก

กรณีศึกษาที่ ๕ : เป็น Gig แล้วได้อะไร : GrabFood เส้นทางชีวิตแรงงานบนแพลตฟอร์ม โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรณีศึกษาที่ ๖ : การแก้ไขปัญหาแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

กรณีศึกษาที่ ๗ : การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้ประกอบอาชีพอิสระ โดยกลุ่มงานวิเคราะห์และวิจัย กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

- ๑) ศูนย์ประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-CollaR)
- ๒) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
- ๓) ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน

๒. ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา ปี ๒๕๖๒ และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๖๔ - ปี ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาปี ๒๕๖๒ และผู้กำลังศึกษาปี ๒๕๖๓
๒. เพื่อจัดกลุ่มข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาปี ๒๕๖๒ และผู้กำลังศึกษาปี ๒๕๖๓ ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
๓. เพื่อประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานในปี ๒๕๖๔ และปี ๒๕๖๕

สาระสำคัญ

นำเสนอข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาในปี ๒๕๖๒ และผู้กำลังศึกษาในปี ๒๕๖๓ โดยจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมทั้งประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานปี ๒๕๖๔ และปี ๒๕๖๕ จำแนกตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กรมการจัดหางาน กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน และอัปโหลดบนเว็บไซต์ กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
<https://doe.go.th/lmia>

๓. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายปี (ภาพรวมทั้งประเทศ)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานภาพรวมของประเทศในปี ๒๕๖๒

สาระสำคัญ

นำเสนอสถานการณ์เศรษฐกิจ สถานการณ์ตลาดแรงงาน ประกอบด้วยภาวะการมีงานทำของคนไทย ความต้องการแรงงานผ่านบริการจัดหางานโดยรัฐ การไปทำงานต่างประเทศ การเคลื่อนย้ายแรงงานไทย และแรงงานอาเซียน การทำงานของคนต่างด้าว และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กรมการจัดหางาน กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน และแอปโหลดบนเว็บไซต์ กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
<https://doe.go.th/lmia>

๔. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายไตรมาส (ภาพรวมทั้งประเทศ)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานภาพรวมของประเทศรายไตรมาส

สาระสำคัญ

นำเสนอสถานการณ์เศรษฐกิจ สถานการณ์ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ภาพการมีงานทำและการว่างงาน ความต้องการแรงงานผ่านบริการจัดหางานโดยรัฐ การไปทำงานต่างประเทศ การเคลื่อนย้ายแรงงานไทยและแรงงานอาเซียน สารความรู้ การทำงานของคนต่างด้าว และบทความที่น่าสนใจ ความต้องการแรงงานที่นายจ้างประกาศรับสมัครทางหนังสือพิมพ์ การจัดหางานโดยบริษัท จัดหางาน สถานการณ์การเลิกจ้าง การไปทำงานต่างประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กรมการจัดหางาน กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน และแอปพลิเคชันเว็บไซต์ กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
<https://doe.go.th/lmia>

๕. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายเดือน

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานภาพรวมของประเทศรายเดือน

สาระสำคัญ

นำเสนอสถานการณ์ตลาดแรงงานประกอบด้วย ภาวะความต้องการแรงงาน ภาวะการมีงานทำและอัตราการว่างงาน ภาวะการเลิกจ้าง การไปทำงานต่างประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว ภาวะเศรษฐกิจ และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กรมการจัดหางาน กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน และแอปพลิเคชันเว็บไซต์ กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
<https://doe.go.th/lmia>

๖. สถานการณ์ตลาดแรงงาน ภาค...

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่สถานการณ์ตลาดแรงงานรายเดือนในแต่ละภูมิภาค

สาระสำคัญ

นำเสนอข้อมูลภาวะความต้องการแรงงาน ภาวะการลงทุน การไปทำงานต่างประเทศ และการทำงานของ
คนต่างด้าว โดยนำเสนอเป็นรายภาคประกอบด้วย ภาคกลาง โดยศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคกลาง ภาคเหนือ
โดยศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดลำปาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัด
ขอนแก่น ภาคตะวันออก โดยศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดระยอง ภาคตะวันตก โดยศูนย์ข่าวสารตลาด
แรงงานจังหวัดราชบุรี และภาคใต้โดยศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กรมการจัดหางาน กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน และแอปโหลดบนเว็บไซต์ กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
<https://doe.go.th/lmia>

๗. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ภาค... (รายไตรมาส)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่สถานการณ์ตลาดแรงงานรายไตรมาสในแต่ละภูมิภาค

สาระสำคัญ

นำเสนอประเด็นสถานการณ์ตลาดแรงงานรายไตรมาสในแต่ละภูมิภาคประกอบด้วย ภาวะการมีงานทำ และอัตราการว่างงาน ภาวะเศรษฐกิจและการลงทุน การให้บริการจัดหางานในประเทศโดยรัฐ การไปทำงานต่างประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กรมการจัดหางาน กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน และแอปพลิเคชันเว็บไซต์ กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
<https://doe.go.th/lmia>

๘. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ภาค... (รายปี)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่สถานการณ์ตลาดแรงงานรายปีในแต่ละภูมิภาค

สาระสำคัญ

นำเสนอประเด็นสถานการณ์ตลาดแรงงานรายปีในแต่ละภูมิภาค ประกอบด้วย ภาวะการมีงานทำและอัตราการว่างงาน ภาวะเศรษฐกิจและการลงทุน การให้บริการจัดหางานในประเทศโดยรัฐ การไปทำงานต่างประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กรมการจัดหางาน กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน และอ็อปโพลเดนเว็บไซต์ กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
<https://doe.go.th/lmia>

๙. สถิติจัดงาน ปี ๒๕๖๒

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ประจำปี ๒๕๖๒

สาระสำคัญ

ข้อมูลสถิติผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการและกิจกรรม ประจำปี ๒๕๖๒

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กรมการจัดหางาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน และฮอตไลน์เว็บไซต์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
<https://www.doe.go.th/strategy>

๑๐. รายงานผลการปฏิบัติงาน (รายไตรมาส)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน รายไตรมาส

สาระสำคัญ

เผยแพร่ผลการดำเนินงานและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น/ลดลง รายไตรมาส

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กรมการจัดหางาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน และอำนวยการเว็บไซต์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
<https://www.doe.go.th/strategy>

รวม Link เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
กรมการจัดหางาน

๑. ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา ปี ๒๕๖๒ และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๖๔ – ปี ๒๕๖๕
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
<https://doe.go.th/lmia>
๒. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายปี (ภาพรวมทั้งประเทศ)
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
<https://doe.go.th/lmia>
๓. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายปี (ภาพรวมทั้งประเทศ)
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
<https://doe.go.th/lmia>
๔. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายไตรมาส (ภาพรวมทั้งประเทศ)
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
<https://doe.go.th/lmia>
๕. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายเดือน
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
<https://doe.go.th/lmia>
๖. สถานการณ์ตลาดแรงงาน ภาค...
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
<https://doe.go.th/lmia>
๗. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ภาค... (รายไตรมาส)
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
<https://doe.go.th/lmia>
๘. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ภาค... (รายปี)
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
<https://doe.go.th/lmia>
๙. สถิติจัดหางาน ปี ๒๕๖๒
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
<https://www.doe.go.th/strategy>
๑๐. รายงานผลการปฏิบัติงาน (รายไตรมาส)
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
<https://www.doe.go.th/strategy>



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางการดำเนินงานของกรม นำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ลูกจ้าง นายจ้าง และกลุ่มผู้รับบริการของกรม โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และแผนอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นการวางพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศในระยะยาวต่อไป

สาระสำคัญ

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำขึ้นเพื่อเป็นทิศทางการพัฒนางานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วยแผนปฏิบัติราชการ ๔ เรื่อง ดังนี้ ๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน ๒) การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและแข่งขันได้ ๓) การเสริมสร้างภาคีเครือข่ายให้เกิดพลังร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน และ ๔) การพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีธรรมาภิบาล อีกทั้งได้กำหนดประเด็นแผนปฏิบัติราชการ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ตลอดจนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการในรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลใน ๔ มิติ ตามหลัก Balanced Scorecard พร้อมกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นกลยุทธ์ เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติราชการ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

URL Link : <https://www.labour.go.th/index.php/plan/category/๓๙-๓>

๒. แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการของกรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ

สาระสำคัญ

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ว่าด้วยทิศทางการบริหารงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม กรอบการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การจัสตรองงบประมาณ แนวทางปฏิบัติราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และการติดตามประเมินผล ส่วนที่ ๒ ว่าด้วยแผนปฏิบัติราชการในภาพรวม จำแนกตามแผนงาน ผลผลิต กิจกรรมหลัก และกิจกรรมย่อย ส่วนที่ ๓ ว่าด้วยแผนปฏิบัติราชการจำแนกตามหน่วยงานและจำแนกรายเดือน และภาคผนวก ประกอบด้วย แผนภูมิความเชื่อมโยงนโยบายระดับประเทศกับ เป้าหมายการให้บริการ ผลผลิต/โครงการ กลยุทธ์ กิจกรรมหลัก และตัวชี้วัดของกรม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

URL Link : <https://www.labour.go.th/index.php/plan/category/๑๔-government-plans-and-results๓>

๓. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลสถิติที่สำคัญประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งครอบคลุมภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งนำเสนอข้อมูลสถิติที่รวบรวมจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญ

สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ มีเนื้อหาประกอบด้วย ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ ดัชนีราคา กำลังแรงงานและการมีงานทำ ผลิตภาพแรงงาน จำนวนสถานประกอบกิจการและลูกจ้าง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การรับและวินิจฉัยคำร้อง การตรวจแรงงาน การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน การเลิกจ้างแรงงาน การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

URL Link : <https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-statistic-m/category/๒๒-report๒>

๔. รายงานประจำปี ๒๕๖๒ การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานและข้อมูลทางวิชาการที่สำคัญของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สาระสำคัญ

รายงานประจำปี ๒๕๖๒ การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีเนื้อหาประกอบด้วย ๑) ข้อมูลการบริหารราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และ ๒) ผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ๓) ผลการดำเนินงานที่สำคัญในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

URL Link : <https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-statistic-m/category/๒๑-report๑>

๕. ข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (รายเดือน)

ฉบับเดือนกันยายน ๒๕๖๒ – สิงหาคม ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลสถิติที่สำคัญตามภารกิจหลักของกรม และข้อมูลสถิติที่รวบรวมจากหน่วยงานอื่น ๆ เป็นรายเดือน สำหรับเป็นข้อมูลในการวางแผน การปฏิบัติงาน และบริหารแรงงาน

สาระสำคัญ

ข้อมูลสำคัญผู้บริหาร (รายเดือน) มีเนื้อหาประกอบด้วย ๑) ข้อมูลสถิติที่สำคัญตามภารกิจของกรม เช่น ข้อมูลอัตราค่าจ้างและงบประมาณ จำนวนสถานประกอบกิจการและลูกจ้าง จำนวนองค์การแรงงาน ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่สำคัญในด้านการคุ้มครองแรงงาน คุ้มครองความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และมาตรฐานแรงงาน ผลการดำเนินงานกองทุนต่าง ๆ การดำเนินคดีอาญาและคดีแพ่ง เป็นต้น และ ๒) ข้อมูลสถิติจากหน่วยงานอื่น ๆ เช่น จำนวนประชากร จำนวนผู้มีงานทำ อัตราการว่างงาน จำนวนแรงงานต่างด้าว และอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของภาคเอกชนและภาครัฐ เป็นต้น

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

URL Link : <https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๒๓-report๓>

๖. รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ – แรงงาน (รายไตรมาส)

- ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒
- ไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอสถานการณ์ ข่าวสาร และความเคลื่อนไหวทางด้านเศรษฐกิจและแรงงานที่สำคัญเป็นรายไตรมาส เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารแรงงานและประโยชน์ต่อผู้สนใจทั่วไป

สาระสำคัญ

รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ – แรงงาน (รายไตรมาส) มีเนื้อหาประกอบด้วย ๑) ภาวะเศรษฐกิจที่สำคัญ ๒) สรุปสถานการณ์เศรษฐกิจและแนวโน้มทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ๓) ความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน ได้แก่ ภาวะการทำงานของประชากร ภาวะการทำงานของแรงงานเด็ก การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ มาตรฐานแรงงาน สวัสดิการแรงงาน และมาตรฐานแรงงานไทย และ ๔) ข่าวเศรษฐกิจ – แรงงาน ข่าวประชุม/สัมมนา กรณีศึกษา บทความ ผลการศึกษาวิจัย และเหตุการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงานที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

URL Link : <https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๒๔-report๔>

๗. รายงานการศึกษาวิเคราะห์สถานประกอบกิจการและลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตโควิด-๑๙

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลจำนวนสถานประกอบกิจการและลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตโควิด-๑๙ ผลกระทบที่ได้รับ การดำเนินการของสถานประกอบกิจการที่ได้รับผลกระทบ และความต้องการช่วยเหลือจากภาครัฐ มาตรการและการดำเนินการรองรับวิกฤตโควิด-๑๙ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

สาระสำคัญ

รายงานการศึกษาวิเคราะห์สถานประกอบกิจการและลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตโควิด-๑๙ มีเนื้อหาประกอบด้วย ๑) บทนำ ๒) ข้อมูลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตโควิด-๑๙ จากระบบติดตามสถานประกอบกิจการและลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตโควิด-๑๙ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ระหว่างเดือนมีนาคม – พฤษภาคม ๒๕๖๓ จำแนกตามพื้นที่ ประเภทกิจการขนาดสถานประกอบกิจการ ผลกระทบที่ได้รับ การดำเนินการของสถานประกอบกิจการที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตโควิด-๑๙ และการต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐของสถานประกอบกิจการที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตโควิด-๑๙ ๓) การดำเนินการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งมาตรการป้องกัน มาตรการเยียวยา การคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ และการดูแลและป้องกันบุคลากรกรมให้ปลอดภัย และ ๔) ปัญหาอุปสรรคในการศึกษา ข้อเสนอแนะในการป้องกันปัญหา และข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน



รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานการศึกษาวิเคราะห์สถานประกอบกิจการและลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตโควิด-๑๙

๘. คู่มือการดำเนินการโครงการเสริมสร้างวินัยการทำงานในสถานประกอบกิจการ

วัตถุประสงค์

คู่มือดำเนินงานโครงการเสริมสร้างวินัยการทำงานในสถานประกอบกิจการ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างวินัยการทำงานในสถานประกอบกิจการได้อย่างถูกต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ต้องการให้ผู้ใช้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจในการทำงานในภาคอุตสาหกรรม นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตระหนักถึงคุณค่าในหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน มีวินัยในการทำงาน มีความขยัน ซื่อสัตย์และกตัญญูต่อองค์กร

สาระสำคัญ

โครงการเสริมสร้างวินัยการทำงานในสถานประกอบกิจการ เป็นกิจกรรมการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบวินัย ความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม เพื่อให้นายจ้าง และลูกจ้างสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ก่อให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแรงงานในอนาคต และความยั่งยืนด้านแรงงาน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน โดยกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ ได้จัดทำคู่มือดำเนินงานโครงการเสริมสร้างวินัยการทำงานในสถานประกอบกิจการ เพื่อใช้ประกอบการดำเนินงานโครงการ ซึ่งประกอบด้วยเอกสารจำนวน ๖ ชุด ในภาคผนวก ได้แก่ โครงการ รายละเอียดหลักสูตร แบบทดสอบความรู้ กระดาษคำตอบ แบบประเมินผลการอบรม และแบบรายงานโครงการ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

URL Link : <https://www.labour.go.th/index.php/circular-letter>

๙. หนังสือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์กรด้านแรงงาน

สาระสำคัญ

๑. นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์กรด้านแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย
๒. สถานประกอบกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์

URL Link : <http://relation.labour.go.th/attachments/category/๑๒๖/๔๖๙-๐๐๑.pdf>

๑๐. แผ่นพับมาตรการและแนวทางป้องกันและแก้ไขผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ และบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ การอยู่ร่วมกันช่วยเหลือกันในภาวะวิกฤติ
๒. เพื่อเป็นแนวทางป้องกันและแก้ไขผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ ปัญหาการเลิกจ้างในสถานประกอบกิจการที่ได้รับผลกระทบในภาวะวิกฤติ

สาระสำคัญ

๑. แนวปฏิบัติการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แบบยืดหยุ่นในภาวะวิกฤติ
๒. ส่งเสริมมาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์ในการปรับปรุงสภาพการจ้าง/การทำงาน ให้ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่เกิดข้อขัดแย้ง
๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบกิจการ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์

URL Link : <http://relation.labour.go.th/๒๐๑๗-๐๙-๐๕-๐๙-๒๖-๐๒/๗๐๕-มาตรการและแนวทางป้องกันและแก้ไขผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์>

๑๑. คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

เพื่อให้หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีทิศทางการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ และให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สาระสำคัญ

๑. ทิศทางการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๒. รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์

URL Link : <http://relation.labour.go.th/attachments/category/๑๓๙/๔๔๙-๐๐๑.pdf>

๑๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง Labour Protection Act B.E. 2541(Amended) and Related Laws

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อแปลและจัดพิมพ์พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สำหรับให้เจ้าหน้าที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และสามารถสื่อความหมายให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มีสัญชาติไทยเข้าใจกฎหมาย

๒. เพื่อใช้เป็นสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

สาระสำคัญ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง Labour Protection Act B.E. ๒๕๔๑ (Amended) and Related Laws ประกอบด้วย

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (Labour Protection B.E.๒๕๔๑)

๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ (Labour Protection in Fisheries Act B.E.๒๕๖๒)

๓. กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน

URL Link : http://protection.labour.go.th/attachments/article/๙๖/๒๕๔๑_TH-ENG.pdf

๑๓. หนังสือ “พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ”

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เจ้าของเรือ คนประจำเรือ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบังคับใช้กฎหมาย และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย หรือนำไปอ้างอิงเชิงวิชาการที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเล และการพาณิชย์นาวีของประเทศ

สาระสำคัญ

๑. สิทธิหน้าที่ของเจ้าของเรือ และคนประจำเรือ ตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘
๒. กฎหมายลำดับรองตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๓. กฎหมายลำดับรองตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ ของกรมเจ้าท่า

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานคุ้มครองแรงงานทางทะเลกองคุ้มครองแรงงาน

URL Link : http://protection.labour.go.th/attachments/article/๙๖/marine-๒๕๕๘_Tha-Eng.pdf



รายงานฉบับสมบูรณ์ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘
ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

๑๔. หนังสือ “รายงานสถานการณ์เพื่อจัดการใช้แรงงานเด็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒”

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอสถานการณ์การใช้แรงงานเด็กทั่วโลก สถานการณ์เด็กทำงานในประเทศไทย สถานการณ์การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ผลการประเมินสถานการณ์แรงงานเด็กโดยกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาที่มีต่อประเทศไทย และผลการดำเนินงานเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายตามนโยบายและแผนระดับชาติ ซึ่งจะเป็นโยบายขั้นตอนการพัฒนางานด้านการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการและผู้สนใจทั่วไปในการใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

สาระสำคัญ

๑. สถานการณ์แรงงานเด็กโลก
๒. สถานการณ์เด็กทำงานในประเทศไทย
๓. สถานการณ์การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
๔. ผลการประเมินสถานการณ์แรงงานเด็กโดยประเทศสหรัฐอเมริกา
๕. ผลการดำเนินงานเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
๖. บทสรุปและข้อเสนอแนะตามยุทธศาสตร์ เพื่อวางแผนการดำเนินการในงบประมาณต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานแรงงานหญิง เด็ก และเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน

URL Link : <https://drive.google.com/file/d/๑romstpx-๖TfjTygoZ๐๒-mqZSxeOeq๙uv/view?usp=sharing>



รายงานฉบับสมบูรณ์ หนังสือ “รายงานสถานการณ์เพื่อจัดการใช้แรงงานเด็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒”

๑๕. สื่อประชาสัมพันธ์ (แผ่นพับ) “การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย”

วัตถุประสงค์

เพื่อใช้ในการรณรงค์ส่งเสริมและสร้างความตระหนักรู้ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และบุคคลทั่วไปในการดำเนินงานเพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

สาระสำคัญ

๑. นิยาม การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
๒. ตัวอย่าง สถานที่และประเภทงานที่นายจ้างห้ามรับเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เข้าทำงาน
๓. บทกำหนดโทษ หากมีการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงช่องทางในการรับแจ้งเบาะแส เมื่อพบว่ามีการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานแรงงานหญิง เด็ก และเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน

URL Link : <http://protection.labour.go.th/attachments/article/๙๕/๑๒๐๖๖๓-๐๑.pdf>



รายงานฉบับสมบูรณ์ สื่อประชาสัมพันธ์ (แผ่นพับ) “การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย”

๑๖. คู่มือ “สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายของแรงงานผู้สูงอายุ (๖๐ ปีขึ้นไป) และช่องทางบริการด้านคุ้มครองแรงงาน”

วัตถุประสงค์

เพื่อให้แรงงานสูงอายุ (๖๐ ปีขึ้นไป) ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และทราบถึงช่องทางบริการด้านคุ้มครองแรงงาน เช่น การร้องเรียน การร้องทุกข์ การขอคำปรึกษาแนะนำจาก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีหลากหลายช่องทาง

สาระสำคัญ

๑. สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เช่น เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุด การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด วันลา เป็นต้น
๒. ช่องทางการบริการด้านคุ้มครองแรงงาน เช่น การร้องเรียน การร้องทุกข์ การขอคำปรึกษา แนะนำจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์การคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน

URL Link : <http://protection.labour.go.th/attachments/article/๑๐๗/๐๑-๒๕๖๓.pdf>

๑๗. แผนพับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

วัตถุประสงค์

เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้างผู้ได้รับผลกระทบจากการถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมาย

สาระสำคัญ

๑. การขอรับเงินสงเคราะห์
๒. อัตราเงินสงเคราะห์ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ
๓. หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขของผู้มีสิทธิยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์
๔. ขั้นตอนการยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กองคุ้มครองแรงงาน

URL Link:<http://protection.labour.go.th/attachments/article/๑๒๙/๒๑๑๐๖๓.pdf>

๑๘. รายงานประจำปีผลการดำเนินงานคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ ๒ ปีที่ ๒

วัตถุประสงค์

รายงานประจำปีผลการดำเนินงานของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน จัดทำขึ้นเพื่อแสดงผลงานของคณะกรรมการฯ ชุดที่ ๒ ปีที่ ๒ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒๘ ที่กำหนดให้คณะกรรมการฯ เสนอรายงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

สาระสำคัญ

สรุปรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ ๒ ปีที่ ๒ ซึ่งเป็นคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ เสนอคณะรัฐมนตรีและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองคุ้มครองแรงงานนอกกรอบ

URL Link : <http://informal.labour.go.th/images/NewsSection๙/PerformanceReport๐๒.pdf>

๑๙. คู่มือสิทธิหน้าที่ ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างและลูกจ้างทำงานบ้าน นายจ้างและลูกจ้างในงานเกษตรกรรม

วัตถุประสงค์

คู่มือสิทธิหน้าที่ ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างและลูกจ้างทำงานบ้าน นายจ้างและลูกจ้างในงานเกษตรกรรม จัดทำขึ้นเพื่อประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่สิทธิหน้าที่ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างและลูกจ้างทำงานบ้าน นายจ้างและลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ให้ได้รับทราบสิทธิตามกฎหมายและบริการของรัฐ

สาระสำคัญ

สิทธิหน้าที่ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ นายจ้างและลูกจ้างทำงานบ้าน ตามกฎกระทรวงฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๕๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และนายจ้างและลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

URL Link : <http://informal.labour.go.th/images/Law/๐๐๐๔.pdf>

๒๐. แผนพับ โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานสูงอายุ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อประชาสัมพันธ์งานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๒. เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่แรงงานสูงอายุเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัย การออมเงิน และการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ

สาระสำคัญ

สาระสำคัญของแผนพับเป็นการให้ความรู้แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมายที่มีอายุ ๔๕ – ๖๐ ปี ถึงการวางแผนเกษียณอายุได้อย่างมีคุณภาพ เนื้อหาจะเน้นในเรื่องข้อควรคำนึงในการวางแผนเกษียณอายุ ประโยชน์ของการออม การดูแลสุขภาพ เตรียมตัวเป็นผู้สูงวัยอย่างมีคุณภาพ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน

URL Link :

<http://welfare.labour.go.th/attachments/article/๖๕๙/๒๐.๐๙.๒๕%๒๐Final%๒๐AW%๒๐Leaflet-AM-CS๖.pdf>

๒๑. สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Motion Graphic) เรื่อง การส่งเสริมจัดสวัสดิการแรงงานแบบยืดหยุ่น

วัตถุประสงค์

เพื่อสนับสนุนและเพิ่มพูนความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสามารถดำเนินการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานแบบยืดหยุ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ

สาระสำคัญเป็นการให้ความรู้ความหมายของสวัสดิการแรงงานขั้นพื้นฐานและสวัสดิการแรงงานแบบยืดหยุ่น รูปแบบของสวัสดิการแรงงานแบบยืดหยุ่น รวมทั้งขั้นตอนการจัดสวัสดิการแรงงานแบบยืดหยุ่น คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน

URL Link : https://www.youtube.com/watch?v=Ph&o__BuSro

๒๒. สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Motion Graphic) เรื่อง การจัดตั้งมุนนมแม่ในสถานประกอบการที่ทันสมัยและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในหน่วยปฏิบัติทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สามารถนำความรู้ที่ได้รับนำไปปรับใช้ในการส่งเสริมการจัดตั้งมุนนมแม่ในสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง

สาระสำคัญ

วิธีการจัดตั้งมุนนมแม่ในสถานประกอบการ ตัวอย่างมุนนมแม่ บทบาทของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ลูกจ้างเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน

URL Link : <https://www.youtube.com/watch?v=h๑saw๘BhtAc&t=๑s>

**๒๓. คู่มือ มยส. (มาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาสพตตในสถานประกอบกิจการ) คู่มือ โรงงานสืขาว
แผ่นพับ มยส. และแผ่นพับ โรงงานสืขาว**

วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นสื่อประชาสัมพันธ์รายละเอียดในการจัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาสพตตในสถานประกอบกิจการ ส่งเสริมให้ความรู้กับนายจ้าง ลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ใช้เป็นแนวทางดำเนินงาน

สาระสำคัญ

แนวทางการดำเนินงานตามข้อกำหนดมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาสพตตในสถานประกอบกิจการ (มยส.) และหลักเกณฑ์โรงงานสืขาว

๑. หลักเกณฑ์ มยส.มี ๖ ข้อกำหนดหลัก และ ๒๓ ข้อย่อย โดยข้อกำหนดหลักมีดังนี้

- ๑) มีการบริหารจัดการ
- ๒) มีคณะทำงาน
- ๓) มีการประกาศ ประชาสัมพันธ์ รับผิดชอบต่อต้านและให้ความรู้
- ๔) มีมาตรการเฝ้าระวัง
- ๕) มีมาตรการช่วยเหลือและให้โอกาสผู้สพ/ผู้ตตยาในสถานประกอบกิจการ
- ๖) มีการติดตามและประเมินผล

๒. หลักเกณฑ์ โรงงานสืขาว

- ๑) มีนโยบาย
- ๒) มีป้ายประกาศ เรื่องมาตรการป้องกันและปรามปราบการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาสพตตในสถานประกอบกิจการ
- ๓) มีคณะทำงานหรือบุคคลรับผิดชอบ
- ๔) มีการให้ความรู้พนักงาน
- ๕) มีกิจกรรมรณรงค์
- ๖) มีการตรวจสอบสุขภาพ
- ๗) ไม่พบพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับยาสพตต
- ๘) มีกระบวนการตรวจสอบ

สถานประกอบกิจการสามารถยื่นความจำนงสมัครเข้าร่วมโครงการได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑-๑๐

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์สวัสดิการแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน

URL Link : <http://welfare.labour.go.th/attachments/article/๖๔๙/DOC-๑.pdf>

และ <http://welfare.labour.go.th/attachments/article/๔๙/๓.pdf>

๒๔. เอกสารแนะนำกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน (แผ่นพับ)

วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นสื่อประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ให้กับสหกรณ์ออมทรัพย์ ในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ

สาระสำคัญ

สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจที่ประสงค์จะขอกู้เงินกองทุนฯ จะต้องมีการดำเนินการมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งรอบปีบัญชี สหกรณ์รายเดิมที่จะขอกู้เงินเพิ่มเติมต้องชำระคืนมาแล้วไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๔๐ ของวงเงินกู้ทุกสัญญา รวมกัน กำหนดวงเงินกู้สูงสุดไม่เกิน ๑.๕ เท่าของทุนเรือนหุ้น สูงสุดไม่เกิน ๓๐ ล้านบาท ดอกเบี้ยแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑. ประเภทเงินกู้ระยะยาว ชำระคืน ๑ - ๕ ปี อัตราดอกเบี้ย ร้อยละ ๓.๐๐ ต่อปี ๒) ประเภทเงินกู้ระยะสั้นชำระคืนไม่เกิน ๑ ปี คิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๒.๗๕ ต่อปี โดยใช้กรรมการดำเนินการสหกรณ์ทั้งคณะรวมทั้งผู้จัดการเป็นผู้ค้ำประกัน ซึ่งมีเอกสารประกอบการยื่นกู้เงิน ดังนี้

๑. สำเนาใบสำคัญรับจากทะเบียนสหกรณ์ออมทรัพย์
๒. สำเนาหนังสือวงเงินกู้ยืมเงินหรือค้ำประกันประจำปีซึ่งนายทะเบียนสหกรณ์เห็นชอบ
๓. สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีมติอนุมัติให้กู้เงินกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน
๔. โครงการที่ขอกู้ซึ่งระบุแผนการดำเนินการตามโครงการ
๕. สำเนารายงานของผู้สอบบัญชีและงบการเงิน สำหรับปีสิ้นสุดบัญชี
๖. สำเนาบทลง หรือรายงานการเงินสามเดือนสุดท้ายก่อนยื่นคำขอกู้ (จำแนกรายเดือน)
๗. สำเนาระเบียบว่าด้วยการให้เงินกู้แก่สมาชิกและการชำระหนี้พร้อมประกาศอัตราดอกเบี้ยฉบับที่สหกรณ์ใช้อยู่ในปัจจุบัน
๘. หนังสือรับรองรายชื่อพร้อมลายมือชื่อคณะกรรมการดำเนินการทั้งคณะ และผู้จัดการสหกรณ์
๙. สำเนาสัญญากู้ยืมเงินจากแหล่งเงินกู้อื่น (ถ้ามี)
๑๐. ประมาณการรับและจ่ายเงินล่วงหน้า (ตามระยะเวลาชำระคืนเงินกู้)
๑๑. ข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์
๑๒. หนังสือมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจของสหกรณ์ออมทรัพย์ให้บุคคลใด ๆ ทำนิติกรรมการกู้ยืมเงินกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน
๑๓. สำเนาเอกสารประเมินชั้นคุณภาพการควบคุมภายในของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และข้อมูลการจัดขนาดตามเกณฑ์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์
๑๔. รายชื่อสมาชิกที่กู้เงินตามโครงการในข้อ ๔ ที่มีข้อมูลเงินเดือน จำนวนเงินที่ขอกู้ จำนวนหนี้ที่มีกับสหกรณ์ออมทรัพย์ เงินคงเหลือสำหรับการดำรงชีพรายเดือน และวัตถุประสงค์การกู้เงินของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
๑๕. แผนการดำเนินงานรายบุคคล (กรณีกู้ไปเพื่อพัฒนารายได้)
๑๖. เอกสารอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานกำหนด

ทั้งนี้ สามารถยื่นเอกสารขอกู้เงินกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานได้ที่ กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สหกรณ์ออมทรัพย์แห่งนั้นตั้งอยู่

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน

E-mail <http://labourfund.labour.go.th>

Facebook : กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน หรือโทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๐๓๘๓

รวม Link เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
<https://www.labour.go.th/index.php/plan/category/39-3>
๒. แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
<https://www.labour.go.th/index.php/plan/category/14-government-plans-and-results3>
๓. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
<https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-statistic-m/category/22-report2>
๔. รายงานประจำปี ๒๕๖๒ การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
<https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-statistic-m/category/21-report1>
๕. ข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (รายเดือน) ฉบับเดือนกันยายน ๒๕๖๒ – สิงหาคม ๒๕๖๓
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
<https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/23-report3>
๖. รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ – แรงงาน (รายไตรมาส)
 - ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๒
 - ไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๓
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
<https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/24-report4>
๗. คู่มือการดำเนินการโครงการเสริมสร้างวินัยการทำงานในสถานประกอบกิจการ
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
<https://www.labour.go.th/index.php/circular-letter>
๘. หนังสือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์
<http://relation.labour.go.th/attachments/category/๑๒๖/๔๖๙-๐๐๑.pdf>
๙. แผนปฏิบัติการและแนวทาง ป้องกันและแก้ไขผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ และบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์
<http://relation.labour.go.th/๒๐๑๗-๐๙-๐๕-๐๙-๒๖-๐๒/๗๐๕-มาตรการและแนวทางป้องกันและแก้ไขผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์>

๑๐. คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์
<http://relation.labour.go.th/attachments/category/๑๓๙/๔๔๙-๐๐๑.pdf>
๑๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง Labour Protection Act B.E. 2541(Amended) and Related Laws
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน
http://protection.labour.go.th/attachments/article/๙๖/๒๕๔๑_TH-ENG.pdf
๑๒. หนังสือพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานคุ้มครองแรงงานทางทะเลกองคุ้มครองแรงงาน
http://protection.labour.go.th/attachments/article/๙๖/marine-๒๕๕๘_Tha-Eng.pdf
๑๓. หนังสือ “รายงานสถานการณ์เพื่อขอจัดการใช้แรงงานเด็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒”
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานแรงงานหญิง เด็ก และเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน
<https://drive.google.com/file/d/๑romstpX-๖TfjTygoZo๒-mqZSxeOeq๙uv/view?usp=sharing>
๑๔. สื่อประชาสัมพันธ์ (แผ่นพับ) “การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย”
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานแรงงานหญิง เด็ก และเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน
<http://protection.labour.go.th/attachments/article/๙๕/๑๒๐๖๖๓-๐๑.pdf>
๑๕. คู่มือ “สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายของแรงงานผู้สูงอายุ (๖๐ ปีขึ้นไป) และช่องทางบริการด้านคุ้มครองแรงงาน”
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานยุทธศาสตร์การคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน
<http://protection.labour.go.th/attachments/article/๑๐๗/๐๑-๒๕๖๓.pdf>
๑๖. แผ่นพับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กองคุ้มครองแรงงาน
<http://protection.labour.go.th/attachments/article/๑๒๙/๒๑๑๐๖๓.pdf>
๑๗. รายงานประจำปีผลการดำเนินงานคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ ๒ ปีที่ ๒
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
<http://informal.labour.go.th/images/NewsSection9/PerformanceReport02.pdf>
๑๘. คู่มือสิทธิหน้าที่ ผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้างและลูกจ้างทำงานบ้าน นายจ้างและลูกจ้างในงานเกษตรกรรม
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
<http://informal.labour.go.th/images/Law/0004.pdf>
๑๙. แผ่นพับ โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานสูงอายุ
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน
<http://welfare.labour.go.th/attachments/article/659/20.09.29%20Final%20AW%20Leaflet-AM-CS6.pdf>
๒๐. สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Motion Graphic) เรื่อง การส่งเสริมจัดสวัสดิการแรงงานแบบยืดหยุ่น
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน
https://www.youtube.com/watch?v=Ph50__BuSro

๒๑. สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Motion Graphic) เรื่อง การจัดตั้งมุนมแม่ในสถานประกอบกิจการที่ทันสมัยและยั่งยืน
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน
<https://www.youtube.com/watch?v=h1saw8BhtAc&t=1s>

๒๒. คู่มือ มยส. (มาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ) คู่มือ โรงงานสีขาว แผ่นพับ มยส.
 และแผ่นพับ โรงงานสีขาว

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานยุทธศาสตร์สวัสดิการแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน
<http://welfare.labour.go.th/attachments/article/649/DOC-1.pdf>
 และ <http://welfare.labour.go.th/attachments/article/49/3.pdf>

๒๓. เอกสารแนะนำกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน (แผ่นพับ)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน
 E-mail <http://labourfund.labour.go.th>

Facebook : กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน หรือโทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๐๓๘๓



สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

๑. มาตรฐานการเก็บรักษาสารเคมีอันตราย

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางให้สถานประกอบกิจการดำเนินการเก็บรักษาสารเคมีอันตรายที่อยู่ในครอบครองได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎหมายหรือมาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรักษาสารเคมีอันตรายอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ

มาตรฐานการเก็บรักษาสารเคมีอันตราย มีสาระสำคัญ ประกอบด้วย

๑. สถานที่เก็บรักษาสารเคมีอันตราย
๒. ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการเก็บรักษาสารเคมีอันตราย
๓. ระบบป้องกันอันตรายในการเก็บรักษาสารเคมีอันตราย
๔. การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลการเก็บรักษาสารเคมีอันตรายและการสื่อสาร
๕. มาตรการป้องกันอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน
๖. การตอบโต้เหตุฉุกเฉินกรณีสารเคมีอันตรายหกรั่วไหลและไฟไหม้

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้องสอดคล้องกับมาตรฐานหรือข้อกำหนดของกฎหมายในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรักษาสารเคมีอันตราย อีกทั้งเพื่อให้เกิดการป้องกันอันตราย ผลกระทบ และลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการเก็บรักษาสารเคมีอันตรายอย่างไม่ถูกต้องและเหมาะสมในสถานประกอบกิจการ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



รายงานฉบับสมบูรณ์ มาตรฐานการเก็บรักษาสารเคมีอันตราย

๒. รายการชี้บ่งและตรวจสอบตามข้อกำหนดของกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

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 รายการชี้บ่งและตรวจสอบตามข้อกำหนดของกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. คู่มือการจัดทำเอกสารตามมาตรฐานระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นตัวอย่างแบบฟอร์มแก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านความปลอดภัยฯ ของสถานประกอบการ สามารถดำเนินการจัดทำระบบการจัดการด้านความปลอดภัยฯ ตามระบบมาตรฐานการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

สาระสำคัญ

เอกสารการดำเนินการจัดทำระบบการจัดการตามมาตรฐานการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



รายงานฉบับสมบูรณ์ คู่มือการจัดทำเอกสารตามมาตรฐานระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔. คู่มือการป้องกันการตกจากที่สูง

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัยจากอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย และโรคจากการทำงานบนที่สูงได้อย่างเป็นรูปธรรม

สาระสำคัญ

มาตรการการจัดการความเสี่ยงในการทำงานจากการตกจากที่สูง แนวทางการปฏิบัติ ข้อควรระวัง และข้อห้ามในการใช้งานอุปกรณ์ป้องกันการตกจากที่สูง รวมไปถึงวิธีการตรวจสอบและบำรุงรักษา การเลือกใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมตามลักษณะงาน และแสดงกรณีศึกษาเพื่อเป็นตัวอย่างในการจัดการด้านการป้องกันการตกจากที่สูง โดยคู่มือเล่มนี้มีเนื้อหาสาระสำคัญที่กล่าวถึง แพลตฟอรม์ชั่วคราว นั่งร้าน รถกระเช้า ราวกันตก ตาข่ายนิรภัย บันไดพาต ฝาคออบ สัญลักษณ์เตือนอันตราย รวมไปถึงการตรวจสอบและบำรุงรักษาระบบป้องกันการตกจากที่สูงดังกล่าว การเลือกใช้อุปกรณ์ป้องกันการตกจากที่สูงที่เหมาะสม กรณีศึกษาและแนวทางการแก้ไขที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการตกจากที่สูง

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



รายงานฉบับสมบูรณ์ คู่มือการป้องกันการตกจากที่สูง

๕. แนวปฏิบัติการชั่งอันตรายด้วยวิธี JSA (Job Safety Analysis)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สถานประกอบการได้มีแนวทาง การชั่งอันตรายด้วยวิธี JSA เป็นการวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งในการชั่งอันตรายในกระบวนการจัดการความเสี่ยง

สาระสำคัญ

ขั้นตอนในการดำเนินการประกอบชั่งอันตรายด้วยวิธี JSA ประกอบด้วย

- (๑) การเลือกขั้นตอนการทำงานที่จะวิเคราะห์
- (๒) การค้นหาอันตรายแต่ละขั้นตอนการทำงาน พร้อมสาเหตุที่เกิดขึ้น
- (๓) การกำหนดวิธีการป้องกันอันตรายและการปรับปรุงในแต่ละขั้นตอนการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การจัดทำแผนจัดการความเสี่ยงต่อไป

การชั่งอันตรายด้วยวิธี JSA เป็นวิธีการที่สามารถค้นหาอันตรายได้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่แผนงานป้องกันการประสบอันตรายจากการทำงาน จึงเป็นวิธีการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการนำไปจัดทำข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน ทั้งผู้ปฏิบัติงานเก่าและผู้ปฏิบัติงานใหม่ ในเรื่องความปลอดภัย และอาชีวอนามัยได้เป็นอย่างดี

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



รายงานฉบับสมบูรณ์ แนวปฏิบัติการชั่งอันตรายด้วยวิธี JSA (Job Safety Analysis)

๖. มาตรฐานการประเมินความเสี่ยงสุขภาพลูกจ้างในกรณีใช้สารเคมีอันตราย

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางให้สถานประกอบกิจการสามารถดำเนินการประเมินความเสี่ยงสุขภาพของลูกจ้างในกรณีใช้สารเคมีอันตราย ตามข้อ ๓๑ หมวด ๘ การดูแลสุขภาพอนามัย ของกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๖

สาระสำคัญ

สาระสำคัญของข้อกำหนดตามมาตรฐานการประเมินความเสี่ยงสุขภาพลูกจ้างในกรณีใช้สารเคมีอันตราย ประกอบด้วย การชี้บ่งอันตราย การอธิบายลักษณะของอันตราย การประเมินการสัมผัสการอธิบายลักษณะความเสี่ยง การจัดทำแผนงานควบคุมความเสี่ยง

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



รายงานฉบับสมบูรณ์ มาตรฐานการประเมินความเสี่ยงสุขภาพลูกจ้าง
ในกรณีใช้สารเคมีอันตราย

รวม Link เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

๑. มาตรฐานการเก็บรักษาสารเคมีอันตราย
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
<https://tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book>
๒. รายการชี้แจงและตรวจสอบตามข้อกำหนดของกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
<https://tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book>
๓. คู่มือการจัดทำเอกสารตามมาตรฐานระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
<https://tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book>
๔. คู่มือการป้องกันการตกจากที่สูง
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
<https://tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book>
๕. แนวปฏิบัติการชี้แจงอันตรายด้วยวิธี JSA (Job Safety Analysis)
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
<https://tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book>
๖. มาตรฐานการประเมินความเสี่ยงสุขภาพลูกจ้างในกรณีใช้สารเคมีอันตราย
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
<https://tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book>



หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัย เพื่อเผยแพร่
ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

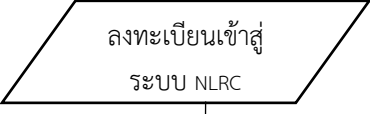
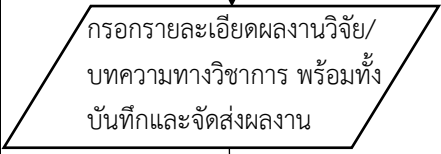
หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัย เพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (NLRC)

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

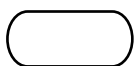
ทั้งนี้ ผู้ที่ประสงค์จะเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการ จะต้องรับทราบหลักเกณฑ์การพิจารณา ผลงานวิจัยและหลักเกณฑ์การพิจารณาบทความทางวิชาการ โดยสามารถเข้าชมและเผยแพร่ผลงานดังกล่าวใน เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ ได้ที่ช่องทาง <http://nlrc.mol.go.th> ตามขั้นตอนดังนี้

ผังงานการนำเสนอผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ เพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (NLRC)

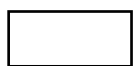
ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑		๑ วัน	- ผู้ประสงค์จะเผยแพร่เรียนรู้ระบบ NLRC เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ มี ๓ ประเภท คือ บทวิเคราะห์เชิงงานวิจัย บทวิเคราะห์ด้านแรงงาน บทวิเคราะห์เชิงวิจารณ์ (Review) - ผู้ดูแลระบบค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานจากหน่วยงานภายนอก	-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

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

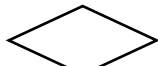
ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
๖		๓๐ วัน	- ผู้ดูแลระบบตรวจสอบความถูกต้อง/ความครบถ้วนของรายละเอียดผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการตามหลักเกณฑ์เบื้องต้น ๑) กรณีเป็นผลงานวิจัยฝ่ายสาขาเตรียมนำเสนอผลงานเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานวิจัยฯ ในรอบการประชุมถัดไป ๒) กรณีเป็นบทความทางวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการแรงงานดำเนินการตรวจทานผลงาน (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



เริ่มต้น/สิ้นสุด



ดำเนินการ



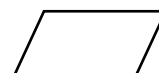
ตัดสินใจ/พิจารณา



ต่อเนื่อง



ทิศทางการเคลื่อนไหวของงาน



รับค่าข้อมูล



คณะที่ปรึกษา

๑. ปลัดกระทรวงแรงงาน
๒. รองปลัดกระทรวงแรงงาน ที่รับผิดชอบงานด้านนโยบายและอำนวยการ
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๓. ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน
๔. นางศิริลักษณ์ ฉะนั้นันท์ ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน
๕. นางจันทร์เพ็ญ เดชพล ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน
๖. นางสาวชุติมา กิ่งมาลา เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. นางสาวสุนทรี พูลน้อย เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

โทรศัพท์ ๐ ๒๓๒๓ ๑๓๗๘

โทรสาร ๐ ๒๖๔๓ ๔๓๗๔

Email : rcmol02@gmail.com



shorturl.at/mpvD2

ดาวน์โหลดเล่มเอกสารเพิ่มเติมได้ที่ QR Code



สามารถค้นหาผลงานงานวิจัยเพิ่มเติมได้ที่

เว็บไซต์ : <http://nlrc.mol.go.th>

