



ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ทำเนียบผลงานวิจัย และเอกสารทางวิชาการ

จัดทำโดย
ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน
กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
โทร. ๐๒-๒๓๒-๑๓๗๘

ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ISBN (e-book) ๙๗๘-๖๑๖-๕๕๕-๒๓๐-๑

ปีที่พิมพ์ ๒๕๖๖

จัดทำโดย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กองเศรษฐกิจการแรงงาน

โทร. ๐๒ ๒๓๒๓ ๑๓๗๘

กระทรวงแรงงานได้จัดทำหนังสือ “ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖” เพื่อรวบรวมผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เพื่อใช้ประโยชน์ในการค้นคว้าอ้างอิง และประสานเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันภายในกระทรวงแรงงาน รวมทั้งเป็นข้อมูลเผยแพร่แก่หน่วยงานภายนอกและบุคคลทั่วไป

การจัดทำหนังสือทำเนียบผลงานวิจัยฯ ครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย ผลงานวิจัยที่ดำเนินการเสร็จสมบูรณ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๙ โครงการ ผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒ โครงการ และเอกสารทางวิชาการ จำนวน ๖๘ เรื่อง

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

กระทรวงแรงงาน
ธันวาคม ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ ผลงานวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- **สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**
 - ๑. โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ๑
 - ๒. รายงานการศึกษาวินิจฉัยผลผลิตภาพแรงงานและการกำหนดค่าจ้าง ๕
 - ๓. รายงานฉบับสมบูรณ์ หัวข้อ “ถอดบทเรียนการกำหนดนโยบายค่าจ้างรายชั่วโมง
ในบริบทและมุมมองต่างประเทศ สำหรับแรงงานบางช่วงเวลา” ๗
 - ๔. โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบการออกกฎหมายลำดับรอง
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๑๑
 - ๕. โครงการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ๑๔
- **กรมการจัดหางาน**
 - การศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต ๑๘
- **สำนักงานประกันสังคม**
 - การสำรวจความพึงพอใจสำนักงานประกันสังคม ปี ๒๕๖๕ ๒๒
- **สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)**
 - ๑. การสำรวจปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล ๒๕
 - ๒. การศึกษามวลอ้างอิงสำหรับการพิจารณาขีดจำกัดน้ำหนักยกที่แนะนำให้ทำงานได้
ด้วยแรงกายของคนหนึ่งคนในกลุ่มคนงานผู้เยาว์ ๒๗

ส่วนที่ ๒ ผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- **ผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน**
 - ๑. ไรเดอร์-อีไร-โซ่ตรวน สภาพการทำงานและหลักประกันทางสังคมของแรงงาน
ส่งอาหารบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ๓๐
 - ๒. สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานของประเทศในกลุ่มสมาคมอาเซียน ๓๒

ส่วนที่ ๓ เอกสารทางวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- **สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**
 - ๑. ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓๖
 - ๒. หนังสือสถิติแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๕ ๓๗
 - ๓. ข้อมูลสำคัญด้านแรงงาน รายเดือน ๓๘
 - ๔. การสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ๓๙
 - ๕. บทความด้านแรงงาน ๔๐
 - ๖. รายงานการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ระดับประเทศ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๔๑
 - ๗. รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๕๐

๘. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕๖
๙. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๖๓
๑๐. รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๖๕	๖๙
๑๑. รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน รายไตรมาส และรายปี	๗๒
๑๒. ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖	๗๓
๑๓. รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน รายเดือน รายไตรมาส และรายปี	๗๔
๑๔. รายงานข้อมูลด้านเศรษฐกิจแรงงาน ประจำเดือน	๗๕
๑๕. รายงานสถิติเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ	๗๖
๑๖. ดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖	๗๗
๑๗. รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างประเทศ	๗๙
๑๘. รายงานสถานการณ์การค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ	๘๐
๑๙. รายงานการศึกษา อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน กรณีศึกษา : อุปสงค์และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ	๘๑
๒๐. รายงานประจำปี ๒๕๖๕ กระทรวงแรงงาน	๘๔
๒๑. รายงานประจำปี ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๘๖
๒๒. รายงานข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๘๘

➤ **กรมการจัดหางาน**

๑. ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาปี ๒๕๖๕ และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๖๗ – ปี ๒๕๖๘	๙๓
๒. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๖๕	๙๔
๓. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายไตรมาส ปี ๒๕๖๖	๙๕
๔. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายเดือน ปี ๒๕๖๖	๙๖
๕. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายเดือน ปี ๒๕๖๖	๙๗
๖. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายไตรมาส ปี ๒๕๖๖	๙๘
๗. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายปี ปี ๒๕๖๖	๙๙
๘. สถิติจัดหางาน ๒๕๖๕	๑๐๐
๙. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๔ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๕)	๑๐๑
๑๐. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๕)	๑๐๒
๑๑. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๖)	๑๐๓
๑๒. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (เมษายน – มิถุนายน ๒๕๖๖)	๑๐๔

➤ **กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

ผลการศึกษาแนวโน้มผลกระทบจากนโยบายการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด	๑๐๘
--	-----

➤ **กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**

๑. การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน ๑๑๑
๒. รายงานสถานการณ์เพื่อขอจัดการใช้แรงงานเด็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๑๑๒
๓. แผนปฏิบัติการด้านการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๑๑๓
๔. ข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ (SEAFARER EMPLOYMENT AGREEMENT) ๑๑๔
๕. บันทึกข้อตกลงการให้บริการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (Employee Welfare Fund Service
Level Agreement : EWF-SLA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๑๑๕
๖. ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการสอบสวนข้อเท็จจริงอิเล็กทรอนิกส์
โดยวิธีการทางพ.ศ. ๒๕๖๖ และคำชี้แจง ๑๑๗
๗. แนวทางการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานพันธุ์ดี ตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง ๑๑๘
๘. รายงานผลดำเนินงานศูนย์เด็กเล็กกีฬาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ ๑๑๙
๙. รายงานผลดำเนินงานกองทุนเพื่อใช้ผู้แรงงาน ๑๒๐
๑๐. รายงานประจำปีผลการดำเนินงานคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน
ชุดที่ ๔ ปีที่ ๑ (๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕) ๑๒๑
๑๑. คู่มือสำหรับประชาชนตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาต
ของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕) ๑๒๒
๑๒. คู่มือเกณฑ์การประเมินมาตรฐานยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๑๒๕
๑๓. วารสารพัฒนามาตรฐานแรงงาน ปี ๒๕๖๖ ฉบับที่ ๑ - ๔ ๑๒๗
๑๔. คู่มือการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๖ ๑๒๘
๑๕. แผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(ในระหว่างการใช้งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน) ๑๒๙
๑๖. รายงานผลการปฏิบัติงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายไตรมาส (รอบ ๓, ๖, ๙ และ ๑๒ เดือน) ๑๓๑
๑๗. คู่มือการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๑๓๒
๑๘. รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๑๓๓
๑๙. รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมต่อการให้บริการของสำนัก/กอง
หรือเทียบเท่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๑๓๔
๒๐. หนังสือสถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ๑๓๕
๒๑. รายงานประจำปี ๒๕๖๕ การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๑๓๖
๒๒. ข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (รายเดือน)
ฉบับเดือนกันยายน ๒๕๖๕ - สิงหาคม ๒๕๖๖ ๑๓๗
๒๓. รายงานความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน (รายไตรมาส) ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๕
และไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๖ ๑๓๘
๒๔. รายงานความเคลื่อนไหวแรงงานเด็ก (รายไตรมาส) ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๕
และไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๖ ๑๓๙

➤ สำนักงานประกันสังคม	
๑. วารสารประกันสังคม	๑๔๔
๒. แผ่นพับกองทุนประกันสังคม	๑๔๕
๓. หนังสือรายงานประจำปี ๒๕๖๕ กองทุนเงินทดแทน	๑๔๖
๔. หนังสือสถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานประเภทกิจการ ที่มีการประสบอันตรายสูง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๑๔๘
๕. รายงานประจำปี ๒๕๖๕ สำนักงานประกันสังคม	๑๔๙
๖. หนังสือสถิติงานประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๕๐
๗. แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี ๒๕๖๖	๑๕๑
๘. คู่มือบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม	๑๕๒
๙. หนังสือครบรอบ ๓๓ ปี สำนักงานประกันสังคม	๑๕๔

ส่วนที่ ๔ หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

➤ หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการ	๑๕๗
➤ ขั้นตอนการนำผลงานวิจัยเข้าเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (Flowchart)	๑๕๘



ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

01

ผลงานวิจัยประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รวมเนื้อหาผลงานวิจัยของแต่ละกรม

- ชื่อโครงการ
- ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
- ผู้วิจัยและหน่วยงาน
- ปีที่ดำเนินการ
- ที่มาของงบประมาณ
- งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- วัตถุประสงค์ของโครงการ
- สรุปผลการศึกษาวิจัย
- การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์



02

รายชื่อผลงานวิจัยจากหน่วยงาน ภายนอกกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รวมผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอก
กระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

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



03

เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รวมเนื้อหาเอกสารทางวิชาการของแต่ละกรม
ประกอบด้วย

- ชื่อเอกสาร
- สรุปสาระสำคัญ
- หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่



04

หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัย เพื่อเผยแพร่ ในเว็บไซต์ ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

ประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

- หลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานวิจัย
- ขั้นตอนการนำผลงานวิจัยเข้าระบบ (flowchart)



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



ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานปลัดกระทรวงงาน

- ผลงานวิจัย ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕ โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๒๒ เรื่อง



กรมการเจ้าหน้าที่

- ผลงานวิจัย ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑ โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑๒ เรื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- เอกสารทางวิชาการ ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑ เรื่อง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- เอกสารทางวิชาการ ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๒๔ เรื่อง

สำนักงานประกันสังคม

- ผลงานวิจัย ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑ โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๙ เรื่อง



สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

- ผลงานวิจัย ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๒ เรื่อง



สามารถค้นหาผลงานวิจัยเพิ่มเติมได้ที่ <http://nirc.mol.go.th>



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๑. โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : นายณัฐพล หาจันดา, นายณัฐ นพเดชธันว์วัฒน์, น.ส.เกวลิน จันทวงม, น.ส.ชุตินา กิ่งมาลา, นายนิวัฒน์ เพ็ชรอ่อน, นายชัยรัตน์ บุญญานันท์, น.ส.สุนทรี พูลน้อย และ น.ส. ธนิษฐา ภู่งประเสริฐ ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๖

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อศึกษารูปแบบการปรับเปลี่ยนการจ้างงานที่สอดคล้องกับสภาพการจ้างงาน และลักษณะการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน

๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง (ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสถานประกอบการ และปัจจัยอื่น ๆ)

๓) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง และแนวทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง

๔) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงานเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การดำเนินการโครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สรุปสาระสำคัญดังนี้

๑. วิธีการศึกษา

โครงการศึกษาวิจัยนี้ใช้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยวิธีการศึกษาเชิงปริมาณ เป็นการเก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม การสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของลูกจ้าง นายจ้าง/สถานประกอบการ เกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง รวมทั้งสิ้น ๙๒๕ ตัวอย่าง แยกเป็นกลุ่มตัวอย่างฝ่ายลูกจ้าง จำนวน ๗๐๐ ตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างฝ่ายนายจ้าง/สถานประกอบการ จำนวน ๒๒๕ ตัวอย่าง และมีการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง รวมถึงหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ขณะที่วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการศึกษาเอกสาร การทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๒. ผลการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

ผลการศึกษา ฝ่ายลูกจ้าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ อยู่ในประเภทอุตสาหกรรม การผลิต มีรูปแบบการทำงานแบบเต็มเวลาโดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน และมีลูกจ้างส่วนหนึ่งที่ทำงานบางช่วงเวลา เนื่องจากเป็นการหารายได้เสริมและการทำงานบางช่วงเวลาทำให้สามารถเลือกทำงานตามเวลาที่สะดวกได้ ในภาพรวมเมื่อสอบถามเกี่ยวกับความต้องการค่าจ้างรายชั่วโมง ซึ่งลูกจ้างต้องการให้มีค่าจ้างรายชั่วโมง ร้อยละ ๒๖.๒๙ อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่ต้องการอยู่ที่ ๔๑ - ๖๐ บาท ในด้านสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างต้องการได้รับจาก

การทำงาน (การจ้างงานรายชั่วโมง) โดยได้ให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิประโยชน์วันลา (ซึ่งลูกจ้างได้รับค่าจ้างในวันที่ไม่ลาด้วย) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ สวัสดิการวันลาพักผ่อนประจำปีและค่าล่วงเวลา หากมีการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงลูกจ้างเห็นว่าควรใช้กับสถานประกอบการทุกประเภทกิจการ และมีการกำหนดเป็นอัตราเดียวกันทั่วประเทศ สำหรับฝ่ายนายจ้าง ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการในประเภทอุตสาหกรรมการผลิต เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ (ลูกจ้าง ๒๐๐ คนขึ้นไป) และส่วนใหญ่มีการจ้างงานเต็มเวลา รองลงมาคือ การจ้างคนนอก/ Outsource และจ้างงานบางช่วงเวลา สำหรับสถานประกอบการที่มีการจ้างงานบางช่วงเวลาหรือ Outsource ให้เหตุผลว่าเป็นการลดค่าใช้จ่าย (ต้นทุน/สวัสดิการ) รองลงมาคือ ช่วงเทศกาลที่มีลูกค้า และไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แนวโน้มในการจ้างงานบางเวลาของสถานประกอบการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง นายจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ซึ่งอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่นายจ้างให้ได้อยู่ที่ ๔๑ - ๖๐ บาท ด้านสิทธิประโยชน์ที่นายจ้างเห็นว่าลูกจ้างควรได้รับจากการทำงานรายชั่วโมงมากที่สุด คือ ชั่วโมงการพัก รองลงมาคือ วันลา และค่าล่วงเวลา หากมีการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงควรใช้กับสถานประกอบการทุกประเภทกิจการ และมีการกำหนดเป็นหลายอัตราตามพื้นที่เช่นเดียวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ประเทศไทยควรมีการปรับปรุงค่าจ้างให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ภาวะเงินเฟ้อ ให้มีรูปแบบความถี่ที่ชัดเจน (เช่น ปรับปรุงปีละ ๑ ครั้ง หรือ ปรับปรุงทุก ๆ ๒ ปี เป็นต้น) ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้างจะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและรักษามาตรฐานการครองชีพที่ดีได้

๒) ปรับปรุง/แก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานรายชั่วโมง ซึ่งการกำหนดค่าจ้างมีหลายรูปแบบ เช่น อัตราตามสัดส่วน (Pro - Rata Rate) เป็นวิธีการคำนวณที่ใช้ในการกำหนดจำนวนตามสัดส่วนของผลรวมที่มากขึ้น ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญในการคำนวณค่าจ้างและใช้เพื่อให้แน่ใจว่าลูกจ้างจะได้รับการชดเชยอย่างยุติธรรมสำหรับเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงจำนวนชั่วโมงหรือวันทำงานในช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสำหรับการทำงาน เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้อาจจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์การคุ้มครองด้านแรงงาน

๓) การพิจารณาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยกำหนดหมวดการจ้างงานบางช่วงเวลาไว้เป็นการเฉพาะในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ครอบคลุมการคุ้มครองแรงงานในส่วนอื่น ๆ และครอบคลุมทุกมิติ

๔) การติดตามและการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างเพื่อให้มั่นใจว่านายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย การเพิ่มบทลงโทษสำหรับการละเมิด เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าความเป็นจริงและเพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการทำงาน

๕) ส่งเสริมการทำงานรายชั่วโมง ซึ่งอาจช่วยเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานและแรงงานมีความยืดหยุ่นในการทำงาน รวมทั้งเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ใช้แรงงานและครอบครัว

๖) ส่งเสริมการศึกษาและการอบรมทักษะของแรงงานรายชั่วโมง นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพความสามารถในการทำงาน และการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งสามารถสนับสนุนให้แรงงานรายชั่วโมงได้รับค่าจ้างที่สอดคล้องกับความรู้และทักษะของแรงงานได้

๗) ส่งเสริมและคุ้มครองลูกจ้างที่มีการทำงานไม่เต็มเวลา/ บางช่วงเวลา/ ชั่วโมงชั่วคราว/ รายชั่วโมง ให้ได้รับค่าจ้างที่สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม

๘) ในการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงต้องอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความสามารถในการจ่ายค่าจ้างแรงงานของนายจ้างหรือผู้ประกอบการ เพื่อให้สามารถประกอบธุรกิจหรือดำเนินกิจการอยู่ได้ และฝ่ายของลูกจ้างจะต้องคำนึงความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

๙) เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมสามารถรับแรงงานทุกรูปแบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้ สำหรับลูกจ้างที่มีรายได้ไม่ต่ำกว่า ๑,๖๕๐ บาทต่อเดือน ก็สามารถเข้าเป็นผู้ประกันตน มาตรา ๓๓ ได้ ซึ่งจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ แต่ละคนกำหนดเป็นจำนวนไม่ต่ำกว่าเดือนละ ๑,๖๕๐ บาท และไม่เกินเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท (กฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๓๘ ออกตามความในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓) ควรมีการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อมูลดังกล่าว เพื่อสร้างการรับรู้และโอกาสของแรงงานรายชั่วโมง/แรงงานบางช่วงเวลา ให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม เพื่อที่จะได้รับสิทธิประกันสังคมตามมาตรา ๓๓

๑๐) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการศึกษาความเป็นไปได้และความคุ้มค่า ข้อดี ข้อเสียในการออกกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าตอบแทนสำหรับค่าจ้างรายชั่วโมง รวมทั้งการกำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และมีการบูรณาการทำงานร่วมกับสำนักงานประกันสังคม เพื่อจะได้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

๑๑) หากมีการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรมีกลไกการทำงานที่เข้ามาดูแลและคุ้มครองลูกจ้างที่อาจจะถูกลดชั่วโมงการทำงาน ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานจากรายเดือนหรือรายวันเป็นรายชั่วโมง เช่น ค่าชดเชย ทั้งนี้ ต้องสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงได้โดยที่ลูกจ้างต้องไม่ถูกลดสิทธิที่น้อยไปกว่าเดิมและต้องเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๑๒) กรมการจัดหางานควรศึกษารูปแบบการจ้างงานรายชั่วโมงด้วยว่ามีกิจการประเภทใดบ้างที่เหมาะสมหรือมีการจ้างงานรูปแบบรายชั่วโมง เพื่อรองรับกับรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับการจ้างงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งเป็นการส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้ที่ไม่สามารถทำงานเต็มเวลาหรือผู้ไม่สามารถทำงานในต่างถิ่นที่อยู่อาศัยได้

๑๓) กระทรวงแรงงานควรหารือกับสำนักงานวิจัยแห่งชาติเพื่อกำหนดการศึกษาวิจัยด้านแรงงานในทุกมิติเข้าไปบรรจุไว้ใน Program Management Unit : PMU ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงบประมาณวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) โดยหน่วยงานบริหารจัดการโปรแกรม “๗ PMU : หน่วยหนุนทุญวิจัย” ประกอบด้วย สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA) สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร องค์การมหาชน (สวก.) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส) นอกจากนี้ยังมี ๓ หน่วยบริหารและจัดการทุนในระบบ ววน. ที่ดำเนินการภายใต้ สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) ประกอบด้วย PMU “A” มาจาก Area – based หรือ หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนาระดับพื้นที่ (บพท.) PMU “B” มาจาก Brain Power, manpower หรือ หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัย และสร้างนวัตกรรม (บพค.) และ PMU “C” มาจาก Competitiveness หรือ หน่วยบริหารจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (บพข.) และควรนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อบรรจุให้เป็นวาระสำคัญด้านการพัฒนาแรงงาน เพราะงบประมาณด้านการศึกษาวิจัยต้องขอรับจัดสรรผ่านหน่วยงานดังกล่าว ซึ่งหากสามารถบรรจุไว้ใน Program Management Unit : PMU ได้ ก็จะทำให้เกิดความหลากหลายและการศึกษาวิจัยจากนักวิจัยที่เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาทำการศึกษาวิเคราะห์วิจัยในประเด็นแรงงานมากขึ้น รวมทั้งสอดคล้องกับบริบทด้านแรงงานของประเทศไทย และเป็นการพัฒนาแรงงานไทยอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นการนำผลงานวิจัยมาใช้และมาออกแบบหรือกำหนดนโยบายด้านแรงงานต่อไป

๑๔) กระทรวงแรงงาน ต้องมีการเตรียมความพร้อมในทุกมิติให้ครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน เพื่อรองรับรูปแบบการจ้างงานที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต จากข้อมูลประเทศในอาเซียนที่มีการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง และให้สามารถจ้างหรือทำงาน Part – time ได้ ในปี ค.ศ. ๒๐๑๙ รายละเอียดดังนี้

ประเทศในอาเซียน	สัดส่วนแรงงานชั่วคราว ต่อแรงงานประจำ
อินโดนีเซีย	๓๒.๖๔%
ฟิลิปปินส์	๒๕.๒๒%
เวียดนาม	๒๓.๕๓%
กัมพูชา	๑๙.๘๓%
ไทย	๑๗.๒๒%
พม่า	๑๓.๗๒%
สิงคโปร์	๑๑.๔๔%
มาเลเซีย	๑๐.๙๘%
บรูไน	๑๐.๖๔%

ที่มา : <https://www.helgilibrary.com/> และ World Bank

จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยยังมีสัดส่วนแรงงานชั่วคราวที่น้อย เมื่อเทียบกับประเทศที่มีการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง และให้สามารถจ้างหรือทำงาน Part – time ได้ ซึ่งจากบริบทของตลาดแรงงาน เศรษฐกิจ และภูมิภาคที่ใกล้เคียงกันก็พอจะอนุมานได้ว่าในอนาคตหากประเทศไทยมีการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง และเปิดช่องให้มีการจ้าง Part – time (ลูกจ้างชั่วคราว) อย่างถูกต้องแล้วนั้น สัดส่วนแรงงานชั่วคราวก็จะเพิ่มขึ้น ความน่าจะเป็นไปอยู่ในกรอบ ๓๐% - ๔๐% ของจำนวนแรงงานทั้งหมด ซึ่งในหลายประเทศก็ใช้ระยะเวลาพอสมควร (มากกว่า ๑๐ ปี) ในการเปิดช่องทางกฎหมายให้สามารถจ้างงาน Part – time และการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง

๑๕) การทำ Sand Box การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงในบางประเภทกิจการ/ประเภทอุตสาหกรรม หรือในบางพื้นที่ เพื่อศึกษาผลกระทบ ปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น นำไปสู่การพัฒนารูปแบบการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงที่เหมาะสมต่อไป

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการศึกษาวิจัยทำให้มีข้อมูลเพื่อเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย รวมทั้งเป็นแนวทางการในดำเนินแผนงานโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน หรือเป็นแนวทางการในการศึกษา ค้นคว้าวิจัย เพื่อต่อยอดและศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงาน ทั้งเชิงเศรษฐกิจและสังคม



รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง

<https://shorturl.asia/5OCMs>

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๒. รายงานการศึกษาวิจัยผลิตภาพแรงงานและการกำหนดค่าจ้าง

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ที่ ๓
ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๖

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาข้อเท็จจริงที่น่าสนใจเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำในมิติต่าง ๆ รวมถึงศึกษาและวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงานในกระบวนการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยพิจารณารูปแบบการกำหนดค่าจ้างของประเทศไทยในอดีตจนถึงปัจจุบัน สูตรการคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำ แนวทางการวัดผลิตภาพแรงงานรายจังหวัด รายอุตสาหกรรม และวิเคราะห์ช่องว่าง ความท้าทายและปัญหาด้านค่าจ้างขั้นต่ำและผลิตภาพแรงงาน นอกจากนี้ศึกษาความสำคัญของผลิตภาพแรงงานในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงจากผลิตภาพแรงงาน

สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่าผลิตภาพและค่าจ้างมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือหากผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ค่าจ้างก็จะเพิ่มขึ้น หรือหากค่าจ้างเพิ่มขึ้น ผลิตภาพแรงงานก็เพิ่มขึ้นได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติเมื่อผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ค่าจ้างอาจไม่เพิ่มขึ้นตามดังจะเห็นได้จากข้อมูลของหลาย ๆ ประเทศที่มีอัตราการเติบโตของของผลิตภาพแรงงานสูงกว่าอัตราการเติบโตของผลตอบแทนแรงงาน จึงก่อให้เกิดช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานกับค่าจ้าง (Productivity-wage gap) ซึ่งช่องว่างระหว่างผลิตภาพแรงงานและค่าจ้างนี้สามารถพบได้ในประเทศไทยเช่นกัน โดยในบริบทของประเทศไทยช่องว่างที่เกิดขึ้นอาจเป็นผลมาจากนิยามการวัดผลิตภาพแรงงานด้วย GDP ต่อจำนวนผู้มีงานทำ ซึ่ง GDP นั้นเป็นผลผลิตที่ได้มาจากหลายปัจจัยที่นอกเหนือจากปัจจัยด้านแรงงาน ส่งผลให้ผลิตภาพที่คำนวณได้มากกว่าผลตอบแทนที่แรงงานได้รับ และอาจเป็นผลมาจากอำนาจการต่อรองของลูกจ้างที่น้อย หรือความไม่ลงรอยกันของการค้นหาและการจับคู่ โดยหากช่องว่างดังกล่าวมากเกินไปจะส่งผลเชิงลบต่อระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากค่าจ้างเป็นรายได้ที่แรงงานนำไปใช้เพื่อการบริโภค และใช้จ่ายใช้สอย หากผลิตภาพสูงขึ้น แต่รายได้ไม่สูงขึ้นตาม เศรษฐกิจจะประสบปัญหาเนื่องจากกำลังซื้อไม่พอที่จะรองรับปริมาณสินค้าที่เพิ่มขึ้นตามการผลิตที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้สินค้าล้นตลาด ตามมาด้วยการปรับลดกำลังการผลิต ซึ่งเป็นเหตุให้มีการจ้างงานที่ลดลง นำมาสู่เศรษฐกิจที่ตกต่ำ

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดช่องว่างดังกล่าว เนื่องจากเมื่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้น ผู้ใช้แรงงานระดับพื้นฐานมีรายได้มากขึ้น ผู้ใช้แรงงานระดับที่เหนือกว่าระดับค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นไปก็จะปรับให้มีอัตราค่าจ้างสูงขึ้นเช่นกัน ทำให้ค่าจ้างปรับตัวเข้าหาผลิตภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม จากทฤษฎี Efficient wage พบว่าเมื่อมีการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ ผลิตภาพแรงงานของแรงงานที่ได้รับผลกระทบจะเพิ่มขึ้นเนื่องจากกลัวเสียงานไป หากผลิตภาพของตนน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด จึงอาจทำให้ช่องว่างนั้นยังคงอยู่

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย มีการกำหนดในรูปแบบรายวัน ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อให้แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม เนื่องจากเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับผลกระทบจากโควิด-๑๙ ทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป และในบางอุตสาหกรรมมีช่วงเวลาที่ทำงานที่ไม่แน่นอนในแต่ละเดือน ส่งผลให้การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันอาจไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น คณะกรรมการค่าจ้างจึงแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงขึ้น เพื่อพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงานรายชั่วโมงที่สอดคล้องกับสภาพการจ้างงานในปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม รูปแบบการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมในประเทศไทยยังเป็นประเด็นที่มีการถกเถียงกันอยู่ในปัจจุบัน ในบางแนวคิดมีข้อเสนอแนะว่าควรกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ และภาคอุตสาหกรรมด้วย โดยอาจแบ่งเป็นรายอุตสาหกรรมใหญ่ก่อน เช่น เกษตร อุตสาหกรรมและบริการ แต่การกำหนดค่าจ้างตามภาคอุตสาหกรรมนี้อาจก่อให้เกิดการโยกย้ายแรงงานจากอุตสาหกรรมที่ให้ผลตอบแทนต่ำไปยังอุตสาหกรรมที่ให้ผลตอบแทนสูง ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นอาจหมายความว่า จะมีการโยกย้ายแรงงานจากอุตสาหกรรมที่มีผลิตภาพต่ำไปยังอุตสาหกรรมที่มีผลิตภาพสูง ซึ่งส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานในภาพรวมของประเทศดีขึ้น

จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่ารูปแบบค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยควรกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรายพื้นที่ เนื่องจากค่าครองชีพมีความแตกต่างกันในแต่ละจังหวัด นอกจากนี้ควรกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำรูปแบบผสม โดยกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในรูปแบบรายวันเป็นหลัก เนื่องจากรูปแบบการจ้างงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นแบบเต็มเวลา และบางอุตสาหกรรมไม่ต้องการลูกจ้างบางช่วงเวลา เพราะต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการทำงาน และกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง โดยกำหนดเป็นข้อยกเว้นตามสาขาอุตสาหกรรมในบางอุตสาหกรรมที่สามารถทำรายได้ในบางช่วงเวลา และบางฤดูกาล เช่น กิจกรรมโรงแรม และร้านอาหาร เป็นต้น

การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ควรกำหนดให้สอดคล้องกับผลิตภาพแรงงาน เนื่องจากการมีค่าจ้างและผลิตภาพที่สอดคล้องกันจะช่วยให้เศรษฐกิจเติบโตได้โดยไม่มีตัวฉุดรั้ง และเป็นตัวกระตุ้นให้ระบบเศรษฐกิจเจริญเติบโตตามแนวทางที่ควรจะเป็น อย่างไรก็ตาม นวัตกรรมวัดผลิตภาพแรงงานด้วย GDP ต่อจำนวนผู้จ้างงานอาจไม่เหมาะสม เนื่องจากเป็นการวัดผลิตภาพในเชิงมหภาค ซึ่งอาจไม่สะท้อนถึงผลิตภาพรายบุคคล การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามผลิตภาพแรงงานอาจทำได้โดยการกำหนดตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งสามารถวัดได้ว่าแต่ละบุคคลมีความสามารถอย่างไรตามเกณฑ์ที่กำหนด และให้ค่าจ้างตามความสามารถของบุคคลนั้น ภาครัฐจึงควรผลักดันเรื่องการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการศึกษาวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ อีกทั้งข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมของประเทศไทย จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินนโยบายด้านการกำหนดค่าจ้างในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป



รายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานการศึกษาวิจัยผลิตภาพแรงงานและการกำหนดค่าจ้าง

<https://shorturl.asia/p6Fk9>

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๓. รายงานฉบับสมบูรณ์ หัวข้อ “ถอดบทเรียนการกำหนดนโยบายค่าจ้างรายชั่วโมง ในบริบทและมุมมองต่างประเทศ สำหรับแรงงานบางช่วงเวลา”

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : นางสาวสุรีย์พร ทัพภสุต, นางสาวพิมพ์นิภา ทวีธนาวิริยา, นายพีรพันธ์ สุวรรณมณี, นายอานุภาพ จีสันเทียะ, นางสาวปิยนุช บทมาตย์ และนางสาวสาวสุภาวดี นุตะภิบาล กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๖

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง
๒. เพื่อศึกษาบริบทของต่างประเทศในด้านกฎหมาย รูปแบบและกลไก การกำหนดนโยบายค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับแรงงานบางช่วงเวลา
๓. เพื่อวิเคราะห์ช่องว่าง Gap Analysis กฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศไทยสำหรับการเสนอข้อเสนอนโยบาย/เชิงวิชาการเพื่อการกำหนดนโยบายค่าจ้างรายชั่วโมงในประเทศไทย

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาสามารถสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๑) **อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าจ้าง** จากการศึกษามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง ประกอบด้วย อนุสัญญาฉบับที่ ๒๖ ว่าด้วยการจัดตั้งกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๒๘ อนุสัญญาฉบับที่ ๙๕ ว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง ค.ศ. ๑๙๔๙ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. ๑๙๕๑ อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๑ ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๐ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๕ ว่าด้วยการทำงานบางเวลา ซึ่งทุกอนุสัญญาจะมุ่งเน้นในการคุ้มครองลูกจ้างและเป็นแนวทางให้กับนายจ้างในการกำหนดค่าจ้าง

๒) **การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ** ทั้งประเทศไทยและต่างประเทศมีกฎหมายบังคับใช้ในเรื่องของค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากมีเป้าหมายเพื่อไม่ให้นายจ้างสามารถเอาเปรียบลูกจ้าง และให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม และสามารถเลี้ยงชีพได้ ทำให้เกิดการบัญญัติกฎหมายที่บังคับใช้ของแต่ละประเทศขึ้น โดยเกาหลีใต้ ญี่ปุ่น และเยอรมัน มีการกำหนดกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นมาโดยเฉพาะ สำหรับออสเตรเลียและสหรัฐอเมริกา การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ภายใต้กฎหมายการทำงานที่เป็นธรรม เช่นเดียวกับกับประเทศไทยที่การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรณีศึกษาบริบทต่างประเทศ และของประเทศไทย สามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

(๑) **ประเทศสหรัฐอเมริกา** การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลกลางอยู่ภายใต้กฎหมายมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม ซึ่งปัจจุบันกำหนดไว้ที่ ๗.๒๕ ดอลลาร์ต่อชั่วโมง ซึ่งหลายมลรัฐในสหรัฐอเมริกามีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำเป็นของตนเอง และหากค่าแรงขั้นต่ำของรัฐสูงกว่าจะมีความสำคัญเหนือกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของรัฐบาลกลาง ซึ่งมีการอภิปรายอย่างต่อเนื่องในระดับรัฐบาลกลางเกี่ยวกับการเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาลกลางเพื่อจัดการกับความกังวลเกี่ยวกับความเพียงพอของค่าจ้าง

(๒) ประเทศเยอรมนี มีนโยบายค่าจ้างรายชั่วโมงที่มีการควบคุมอย่างเข้มงวด โดยเน้นที่ข้อตกลง การเจรจาต่อรองร่วมกัน ค่าจ้างและสภาพการทำงานสำหรับของแรงงานบางช่วงเวลาจะได้รับการเจรจาระหว่าง นายจ้างและสหภาพแรงงานในระดับอุตสาหกรรมหรือภาคส่วน เพื่อรับรองว่าแรงงานจะได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์ ที่ยุติธรรม อย่างไรก็ตาม มีความกังวลเกี่ยวกับการจ้างงานบางช่วงเวลา หรือการจ้างงานชั่วคราวที่แพร่หลายมากขึ้น และอาจเกิดความไม่เท่าเทียมกันของค่าจ้างได้

(๓) ประเทศออสเตรเลีย มีระบบค่าจ้างขั้นต่ำที่บริหารงานโดย Fair Work Commission จะพิจารณา ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความต้องการของผู้ที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ด้านเศรษฐกิจ และประกันสังคมในการกำหนดค่าจ้าง โดยการปรับค่าจ้างขั้นต่ำทุกปีตามเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ ซึ่งออสเตรเลียยังให้ความสำคัญกับการลดช่องว่างค่าจ้าง ตามเพศ และส่งเสริมความเท่าเทียมในการได้รับค่าจ้าง ซึ่งแรงงานบางช่วงเวลาในประเทศออสเตรเลีย จะได้รับค่าจ้าง และความคุ้มครองเทียบเท่ากับแรงงานเต็มเวลา

(๔) ประเทศญี่ปุ่น มีระบบค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยรัฐบาลในระดับภูมิภาค โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะแตกต่างกันไปในแต่ละภูมิภาค แต่ยังคงมีความพยายามอย่างต่อเนื่องในการสร้างมาตรฐานทั่วประเทศ ซึ่งประเทศ ญี่ปุ่นมีการพิจารณาตรวจสอบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นระยะ ๆ โดยปกติปีละครั้ง เพื่อสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงของ ค่าครองชีพ และภาวะเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามรัฐบาลสนับสนุนให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำด้วยความ สมัยครใจ เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ของลูกจ้าง

(๕) ประเทศเกาหลีใต้ มีระบบค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย โดยมีอัตราที่กำหนดทุกปี โดยคณะกรรมการ ไตรภาคี ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากฝ่ายแรงงาน ฝ่ายนายจ้าง และรัฐบาล เช่นเดียวกับประเทศไทย โดยประเทศ เกาหลีใต้ได้เพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นประจำทุกปี เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ของแรงงานที่มีรายได้น้อย อย่างไรก็ตาม มีการหยิบยกข้อกังวลเกี่ยวกับผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้นกับธุรกิจขนาดเล็กที่อาจจะแบกรับภาระด้านต้นทุน แรงงานไม่ไหว และความจำเป็นสำหรับมาตรการสนับสนุนที่เหมาะสม

(๖) ประเทศไทย ค่าแรงขั้นต่ำกำหนดโดยกลไกไตรภาคี โดยมีคณะกรรมการค่าจ้าง และคณะอนุกรรมการ ประจำจังหวัด ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างในจังหวัดต่าง ๆ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะได้รับการตรวจสอบ เป็นระยะ และคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เช่น ต้นทุนของการดำรงชีวิต สภาพเศรษฐกิจ และความต้องการของแรงงาน อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังคงมีข้อจำกัดด้านกฎหมายที่ครอบคลุมเกี่ยวกับมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำ และความคุ้มครอง สำหรับคนงานบางกลุ่ม เช่น แรงงานอิสระ แรงงานบางช่วงเวลา เป็นต้น

๓) มุมมองการจ้างงานรายชั่วโมงในอนาคต

(๑) จากการตอบแบบสอบถามออนไลน์จำนวน ๒๒๕ ราย และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับสถาน ประกอบการจำนวน ๑๔ ราย ประกอบด้วย สถานประกอบการขนาดเล็ก จำนวน ๔ ราย และสถานประกอบการขนาด กลางและขนาดใหญ่ จำนวน ๑๐ ราย พบว่า ปัจจุบันนี้สถานประกอบการส่วนใหญ่มีแนวโน้มการจ้างงานแบบประจำ มากกว่าการจ้างงานบางช่วงเวลา เนื่องจากบางอุตสาหกรรมไม่สามารถจ้างงานแบบบางช่วงเวลาได้ เพราะต้องการ แรงงานที่มีทักษะ ความชำนาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการผลิต สำหรับอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงาน บางช่วงเวลาเป็นจำนวนมากคือ อุตสาหกรรมบริการ เช่น ร้านค้าปลีกร้านอาหาร โรงแรม และการท่องเที่ยว เป็นต้น ซึ่งในอุตสาหกรรมบริการนี้ไม่ต้องการแรงงานที่มีทักษะเฉพาะด้าน มุ่งเน้นเพียงการให้บริการเพียงเท่านั้น ทำให้เกิด ความต้องการแรงงานบางช่วงเวลาที่สูง ซึ่งสถานประกอบการมีการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างทั้งรายชั่วโมง และรายวัน

สถานประกอบการที่มีการจ้างงานบางช่วงเวลา ให้เหตุผลว่าเป็นการลดค่าใช้จ่าย (ต้นทุน/สวัสดิการ) รองลงมาคือ ช่วงเทศกาลที่มีลูกค้า และไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แนวโน้มในการจ้างงานบางช่วงเวลาของ สถานประกอบการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง นายจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการกำหนด อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่นายจ้างให้ได้อยู่ที่ ๔๑ - ๖๐ บาท ด้านสิทธิประโยชน์ที่นายจ้าง เห็นว่าลูกจ้างควรได้รับจากการทำงานรายชั่วโมงมากที่สุด คือ ชั่วโมงการพัก รองลงมาคือ วันลา และค่าล่วงเวลา หากมีการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงควรใช้กับสถานประกอบการทุกประเภทกิจการ และมีการกำหนดเป็นหลายอัตรา ตามพื้นที่เช่นเดียวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

สำหรับแผนธุรกิจในอนาคตของสถานประกอบการ หากไม่ใช่อุตสาหกรรมในภาคบริการ ส่วนใหญ่ไม่มีแผนที่จะมีการจ้างงานรายชั่วโมง เนื่องจากลักษณะงานของกิจการจำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีทักษะ มีประสบการณ์ และมีความชำนาญในการทำงาน แต่หากมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างรายชั่วโมง หลายสถานประกอบการก็อาจจะพิจารณาเป็นตัวเลือกในการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งจะช่วยให้ควบคุมต้นทุนของบริษัทได้ เนื่องจากในบางครั้งการจ้างงานเป็นรายวัน มีต้นทุนที่สูง เพราะไม่ได้ต้องการจ้างเต็มเวลา

(๒) จากการสำรวจลูกจ้างผ่านแบบสอบถามออนไลน์จำนวน ๗๐๐ คน พบว่า ลูกจ้างที่ทำงานบางช่วงเวลา ส่วนใหญ่เป็นการหารายได้เสริม และการทำงานบางช่วงเวลาทำให้สามารถเลือกทำงานตามเวลาที่สะดวกได้ ในภาพรวม เมื่อสอบถามเกี่ยวกับความต้องการค่าจ้างรายชั่วโมง ซึ่งลูกจ้างต้องการให้มีค่าจ้างรายชั่วโมงร้อยละ ๒๖.๒๙ อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่ต้องการอยู่ที่ ๔๑ - ๖๐ บาท ในด้านสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างต้องการได้รับการจ้างงาน (การจ้างงานรายชั่วโมง) โดยได้ให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิประโยชน์วันลาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือสวัสดิการวันลาพักผ่อนประจำปีและค่าล่วงเวลา หากมีการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงลูกจ้างเห็นว่าควรใช้กับสถานประกอบการทุกประเภทกิจการ และมีการกำหนดเป็นอัตราเดียวกันทั่วประเทศ

(๓) ความคิดเห็นผู้แทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง พบว่า ด้านกฎหมาย หากต้องการออกกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานบางช่วงเวลา การพิจารณาเพียงการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง เป็นเพียงการแก้ไขปัญหาบางส่วนเท่านั้น ยังไม่ครอบคลุมการคุ้มครองแรงงานในส่วนอื่น ๆ ดังนั้น อาจพิจารณาปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยกำหนดหมวดการจ้างงานบางช่วงเวลาไว้เป็นการเฉพาะ ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ครอบคลุมทุกมิติ และชั่วโมงการทำงานต้องเป็นไปตามที่ตกลงก่อนเริ่มทำงาน หากเปลี่ยนแปลงต้องได้รับความยินยอมสำหรับเวลาพักให้นำบทบัญญัติในการจ้างงานรายวัน รายเดือน มาบังคับใช้โดยอนุโลม กรณีนายจ้างเปลี่ยนการจ้างลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายเดือน แล้วแต่กรณี เป็นรายชั่วโมง ให้ถือว่านายจ้างมีเจตนาเลิกจ้างและต้องจ่ายค่าชดเชยจากฐานค่าจ้างเดิมก่อนเปลี่ยนเป็นรายชั่วโมง และควรกำหนดประเภทกิจการในการอนุญาตให้จ้างเป็นรายชั่วโมง เช่น กิจการร้านอาหาร โรงแรม เป็นต้น

๔) ผลการวิเคราะห์ช่องว่าง Gap Analysis กฎหมายและแนวปฏิบัติของไทย

(๑) ประเด็นด้านการกำหนดอัตราค่าจ้าง: สำหรับประเทศไทยนั้นควรมีการกำหนดรูปแบบค่าจ้างรายชั่วโมง ซึ่งอาจจะกำหนดสำหรับบางอุตสาหกรรมที่มีความต้องการในการจ้างงานรายชั่วโมง เช่น ค้าปลีก ค้าส่ง ร้านอาหาร และที่พักแรม เป็นต้น และเพิ่มสาขา/อาชีพ สำหรับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงมีการทบทวนและปรับปรุงค่าจ้างเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและภาวะเงินเฟ้อและควรจัดตั้งคณะทำงานหรือคณะที่ปรึกษาด้านวิชาการ เพื่อช่วยในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยบริบทเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้มีหลักฐานทางวิชาการ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สำหรับสนับสนุนการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละปี

(๒) ประเด็นด้านการคุ้มครองแรงงาน: จากข้อสังเกตจากการศึกษาต่างประเทศ จะมีการกำหนดกฎหมายหลักเพียงฉบับเดียว สำหรับการคุ้มครองแรงงานทุกประเภท ไม่ว่าจะจ้างเป็นแรงงานประจำ แรงงานบางช่วงเวลา แรงงานชั่วคราว เป็นต้น ในขณะที่กฎหมายของประเทศไทยยังคงมีช่องว่างสำหรับการจ้างงานรายชั่วโมงหรือการจ้างงานบางช่วงเวลา ดังนั้น ประเทศไทยควรพิจารณาทบทวนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือควรมีการกำหนดกฎหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจ้างงานบางช่วงเวลา ทั้งนี้ อาจจะเป็นการกำหนดหมวดเฉพาะสำหรับแรงงานบางช่วงเวลาใน พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อให้ลูกจ้างบางช่วงเวลาได้รับความคุ้มครองที่ครอบคลุมเช่นเดียวกันกับลูกจ้างประจำ แต่อาจจะเป็นไปตามสัดส่วนชั่วโมงการทำงาน รวมถึงควรมีการกำหนดนิยามแรงงานบางช่วงเวลาให้ชัดเจน

๕) ข้อเสนอเชิงนโยบาย

๑) กระทรวงแรงงานควรจัดโครงการตรวจสอบ และประเมินผลอย่างต่อเนื่องในการทบทวนนโยบายการกำหนดค่าจ้างเป็นประจำทุกปี เพื่อปรับปรุงค่าจ้างให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจและภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้างจะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและรักษามาตรฐานการครองชีพที่ดีได้

๒) คณะกรรมการค่าจ้างควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาค่าจ้างระยะ ๕ ปี พิจารณาการมีอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง เพื่อเพิ่มความหลากหลายด้านค่าจ้างของประเทศไทย

๓) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พิจารณาปรับปรุง/แก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยกำหนดหมวดการจ้างงานบางช่วงเวลาไว้เป็นการเฉพาะในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ครอบคลุมการคุ้มครองแรงงานในส่วนอื่น ๆ และครอบคลุมทุกมิติ

๔) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยพนักงานตรวจแรงงานควรมีการติดตามการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างเพื่อให้มั่นใจว่านายจ้างปฏิบัติตาม เพิ่มบทลงโทษสำหรับการละเมิด เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างจ่ายค่าแรงตามเวลาต่ำกว่าความเป็นจริง และเพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างถูกเอาเปรียบหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการทำงาน

๕) สำนักงานประกันสังคมควรพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ... เพื่อปรับเพิ่มหลักเกณฑ์ การให้สิทธิประโยชน์ และความคุ้มครองเพิ่มเติม สำหรับแรงงานบางช่วงเวลาหรือลูกจ้างรายชั่วโมง

๖) กระทรวงแรงงานควรส่งเสริมการทำงานบางช่วงเวลา เพื่อให้แรงงานสามารถมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งอาจช่วยเพิ่มรายได้ให้กับแรงงาน และเปิดโอกาสและทางเลือกสำหรับผู้ประกอบการในการพัฒนาการจ้างงานในหลากหลายรูปแบบให้สอดคล้องกับสภาพธุรกิจทางเศรษฐกิจที่มีฤดูกาลเป็นปัจจัยกำหนดรายได้และการจ้างงาน

๗) กระทรวงแรงงาน ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมการศึกษา และการอบรมทักษะของผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมไปถึงผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงานที่เป็นแรงงานบางช่วงเวลา นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงาน ซึ่งสามารถสนับสนุนให้แรงงานบางช่วงเวลาได้รับค่าจ้างที่สอดคล้องกับความรู้และทักษะของแรงงานได้

๘) กระทรวงแรงงานควรดำเนินการโครงการนำร่อง หรือ Sand Box ในบางพื้นที่ เช่น ในเขตอุตสาหกรรมหรือนอกเขตอุตสาหกรรม หรือแบ่งเป็นรายจังหวัด เนื่องจากปัจจุบันเศรษฐกิจแต่ละจังหวัดและการจ้างงานมีความแตกต่างกัน รวมถึงพิจารณาการคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องของสัญญาจ้างงานบางช่วงเวลา ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดและวันลา สวัสดิการต่าง ๆ และการเลิกจ้าง ให้มีกฎหมายชัดเจน

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เห็นความสำคัญของค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับแรงงานบางช่วงเวลา จึงได้จัดทำรายงานวิจัยเพื่อถอดบทเรียนการกำหนดนโยบายค่าจ้างรายชั่วโมง ในบริบทและมุมมองต่างประเทศ สำหรับแรงงานบางช่วงเวลา เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำความเข้าใจสถานะของตลาดแรงงาน และเศรษฐกิจในวงกว้าง ตลอดจนการตัดสินใจด้านนโยบาย อันจะนำไปสู่การปรับปรุงรูปแบบค่าจ้างของประเทศ นอกจากนี้ ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน และยั่งยืนมากขึ้น



รายงานฉบับสมบูรณ์ หัวข้อ “ถอดบทเรียนการกำหนดนโยบายค่าจ้างรายชั่วโมง
ในบริบทและมุมมองต่างประเทศ สำหรับแรงงานบางช่วงเวลา”

<https://bit.ly/3uMWLzU>

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

๔. โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบการออกกฎหมายลำดับรองตามพระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ :

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

- ด้านหลัก ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ประเด็นที่ ๑๗ ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม แผนย่อย มาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

- หมายความว่า ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๔. นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

- นโยบายสำคัญ ที่ ๖ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเปราะบาง แรงงานสูงอายุและคนพิการ ให้ได้รับสิทธิและความคุ้มครองด้านแรงงาน สวัสดิการและหลักประกันทางสังคมอย่างเท่าเทียม มีรายได้ที่เหมาะสม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประเทศ นำไปสู่การฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) โดยมีผู้วิจัยดังนี้

๑. รศ.ดร. จักรกฤษณ์ ควรพจน์	หัวหน้าโครงการ
๒. รศ.ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	ที่ปรึกษา
๓. ดร. กิรติพงษ์ แนนวมาลี	นักวิจัย
๔. นางสาวชนิดา ชัยชาติ	นักวิจัย
๕. นางสาวสิรินันท์ เดชะคุปต์	ผู้ช่วยนักวิจัย
๖. นางสาววิชญาดา อัมพนกิจวิวัฒน์	ผู้ช่วยนักวิจัย
๗. นายกัญจน์ จิระวุฒิมงคล	ผู้ช่วยนักวิจัย
๘. นายเชมภัทร ทฤษฎีคุณ	ผู้ช่วยนักวิจัย
๙. นางสาวอรพัทธ์ วงศาโรจน์	เลขานุการโครงการ

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๖

ที่มาของงบประมาณ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ งบรายจ่ายอื่น ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม แผนงาน : ยุทธศาสตร์สร้างหลักประกันทางสังคม โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ (๓) โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบการออกกฎหมายลำดับรอง ตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พ.ศ.

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๑,๓๘๓,๐๐๐ บาท

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาสภาพการทำงาน สภาพการจ้างงาน การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานตามวิถีชีวิตแบบปกติใหม่ (New Normal)

๒. เพื่อศึกษาวิเคราะห์กองทุนหมุนเวียนหรือกองทุนอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

๓. เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ประกอบการออกกฎหมายลำดับรองตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ...

สรุปผลการศึกษาวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ได้ศึกษาสภาพปัญหาและบริบทการทำงานของแรงงานนอกระบบทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เห็นถึงลักษณะการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานนอกระบบ รวมถึงศึกษาลักษณะของกองทุนหมุนเวียนและกองทุนอื่นที่มีลักษณะคล้ายกันในประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงการบริหารจัดการกองทุนฯ การกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างกลุ่มเป้าหมาย และการกำหนดสิทธิประโยชน์อื่นๆ แก่สมาชิกในกองทุนฯ นอกจากนี้ ยังศึกษาลักษณะของกองทุนหมุนเวียนในต่างประเทศเพื่อให้เห็นถึงลักษณะการบริหารจัดการกองทุนที่ดีต่อแรงงานนอกระบบด้วย ดังนั้น ในส่วนนี้จึงแบ่งประเด็นการศึกษาออกเป็น ๓ ประเด็น ดังนี้ (๑) แรงงานนอกระบบและลักษณะกองทุนหมุนเวียนในประเทศไทย เพื่อให้เห็นถึงภาพรวมของแรงงานนอกระบบในประเทศ และกองทุนหมุนเวียนที่น่าสนใจเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนของแรงงานนอกระบบต่อไป (๒) แรงงานนอกระบบและลักษณะกองทุนหมุนเวียนในต่างประเทศ เพื่อให้เห็นถึงลักษณะการทำงานและบริบททางสังคมของแรงงานนอกระบบในต่างประเทศ รวมถึงลักษณะการบริหารจัดการกองทุนหมุนเวียนที่จัดตั้งเพื่อแรงงานนอกระบบ และ (๓) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เป็นการสะท้อนผลจากการศึกษาและการกำหนดทิศทางที่เหมาะสมสำหรับการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกที่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการกองทุน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแรงงานนอกระบบทุกคนในประเทศ และเพื่อให้การบริหารจัดการกองทุนฯ มีประสิทธิภาพเกิดความยั่งยืน รวมถึงแรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์สูงสุด จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายใน ๖ ประการ ดังนี้

(๑) การกำหนดทิศทางของกองทุนฯ และการส่งเสริมการรวมกลุ่ม กองทุนฯ ควรเข้าไปช่วยเหลือในด้านแหล่งเงินทุน คือ การให้สิทธิประโยชน์ในรูปแบบของการให้สินเชื่อ และมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการให้สินเชื่ออย่างชัดเจนและเกิดประโยชน์กับแรงงานนอกระบบมากที่สุด

(๒) การประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการสมัครสมาชิกที่สะดวกและรวดเร็ว หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกทุกช่องทางที่แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงได้ เช่น โซเชียลมีเดีย แพลตฟอร์มออนไลน์ ตัวแทนในพื้นที่ของกลุ่มแรงงานนอกระบบ เป็นต้น

(๓) รัฐควรเข้ามาสมทบเงินเข้าสู่กองทุนฯ จากการศึกษามีความเห็นว่า การส่งเงินเข้าสู่ระบบกองทุนฯ ภาครัฐควรเข้ามาสมทบด้วย อย่างกรณีของกองทุนประกันสังคมที่มีการส่งเงิน ๓ ส่วน คือ นายจ้าง ลูกจ้างและภาครัฐ เพื่อนำเงินสมทบดังกล่าวมาจัดสรรสิทธิประโยชน์ตามความต้องการของแรงงานได้

(๔) การทำความร่วมมือกับสถาบันการเงินเพื่อบริหารจัดการสินเชื่อ ควรให้สถาบันการเงินเข้ามาช่วยดำเนินการทั้งในการพิจารณาเงื่อนไขและคุณสมบัติการประเมินศักยภาพในการปล่อยกู้และพิจารณาเครดิตของผู้ขอู้ รวมถึงการกำหนดคุณสมบัติของผู้กู้เพื่อไม่ให้ได้รับสิทธิการกู้ยืมเงินที่ซ้ำซ้อนกัน สำหรับเงินทุนที่นำไปใช้เป็นเงินกู้เพื่อให้สินเชื่อแก่สมาชิกของกองทุนฯ ควรเป็นเงินจากเงินทุนประเดิม เงินที่รัฐบาลจัดสรรให้ และเงินและทรัพย์สินที่ได้รับโอนมาจากกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นเงินที่มีความมั่นคงและไม่กระทบต่อการคุ้มครองทางสังคมของสมาชิก

(๕) สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่รัฐจัดสรรให้ การจัดให้มีประกันภัยเป็นสิทธิประโยชน์ที่กฎหมายกำหนดให้ต้องมีแก่สมาชิกของกองทุนฯ โดยหลักการแล้วการทำประกันภัยจะต้องพิจารณาตามความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับกลุ่มผู้เอาประกัน ซึ่งจำนวนของสมาชิกที่เข้าสู่ระบบประกันภัยจึงมีความสำคัญ แต่เนื่องด้วยกองทุนฯ อาจมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ และการบริหารความเสี่ยงตามหลักคตินักคณิตศาสตร์ประกันภัย ดังนั้น กองทุนฯ จึงไม่ควรเป็นผู้ดำเนินการเอง แต่ควรทำงานร่วมกันกับองค์กรอื่นๆ เช่น สำนักงานประกันสังคม บริษัทประกันภัยเอกชน เป็นต้น

๖) การสร้างความยั่งยืนโดยการลงทุนในสินทรัพย์ จากการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะของกองทุนหมุนเวียนในประเทศไทย มีการบริหารจัดการสินทรัพย์ของกองทุนฯ เพื่อสร้างความยั่งยืนใน ๒ รูปแบบ คือ การกำหนดให้คณะกรรมการกองทุนนำสินทรัพย์ไปลงทุนในหลักทรัพย์ที่มีความมั่นคงสูง และการกำหนดให้แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาเป็นผู้บริหารจัดการสินทรัพย์นั้นตามแนวทางที่กองทุนฯ กำหนด

(๗) การกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารจัดการกองทุน การกำหนดให้นำเงินดอกผลหรือผลประโยชน์ของกองทุนฯ ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๓ ของดอกผลหรือผลประโยชน์ของกองทุนฯ ตามร่าง พ.ร.บ. แร่งงานนอกระบบฯ ใช้เพื่อการบริหารจัดการกองทุนนั้น เห็นว่าอาจทำให้กองทุนฯ เกิดปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนฯ ได้ เช่น ด้านการจัดสรรบุคลากร เป็นต้น เนื่องจากบทบาทของกองทุนฯ จะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางทั้งนักคณิตศาสตร์ประกันภัย นักเศรษฐศาสตร์ และนักวิเคราะห์ เพื่อเข้ามาช่วยศึกษาและประเมินความเสี่ยงในการลงทุน เข้ามาจัดการสิทธิประโยชน์ของกองทุนฯ ประกอบกับในระยะแรกยังไม่มีการจัดสรรบุคลากรตามอัตรากำลังตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อมาปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ดังนั้น การกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนฯ ควรมีการกำหนดกรอบอัตราเพดานการนำดอกผลหรือผลประโยชน์ให้สามารถปรับได้ตามความเหมาะสม ซึ่งยังต้องอยู่ภายใต้หลักการของการรักษาวินัยทางการคลัง โดยการปรับอัตราเงินนั้นอาจพิจารณาได้จากลักษณะงานของกองทุนฯ ในการปฏิบัติงานหรือดำเนินการบริหารกองทุนจริง

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

แรงงานนอกระบบได้รับการจัดสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสม จากกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ



รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย
ประกอบการออกกฎหมายลำดับรองตามพระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนา
คุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.

๕. โครงการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ :

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

- ด้านหลัก ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ประเด็นที่ ๑๗ ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม แผนย่อย มาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

- หมายเหตุที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๔. นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

- นโยบายสำคัญ ที่ ๖ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเปราะบาง แรงงานสูงอายุและคนพิการ ให้ได้รับสิทธิและความคุ้มครองด้านแรงงาน สวัสดิการและหลักประกันทางสังคมอย่างเท่าเทียม มีรายได้ที่เหมาะสม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประเทศ นำไปสู่การฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) โดยมีผู้วิจัยดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.โสทธิธร มัลลิกะมาส	ที่ปรึกษาโครงการ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธานี ชัยวัฒน์	หัวหน้าโครงการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลิณี มุทธากลิน	นักวิจัย
๔. รองศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ	นักวิจัย
๕. นายจรรูวัฒน์ เอ็มชบุตร	ผู้ช่วยนักวิจัย
๖. นางสาวนิชาภัทร ไม้งาม	ผู้ช่วยนักวิจัย
๗. นายศิวัช พุพันธ์พานิช	ผู้ช่วยนักวิจัย
๘. นางสาวชนลักษณ์ ชัยศรีลักษณ์	ผู้ช่วยนักวิจัย

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๖

ที่มาของงบประมาณ : ทูลสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๒,๘๓๒,๒๕๐.๐๐ บาท

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบตามมิติของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างกับแรงงานรับจ้างอิสระและแรงงานรับจ้างกึ่งอิสระ

๒. เพื่อพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

สรุปผลการศึกษาวิจัย

โครงการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ได้ศึกษาสภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบตามมิติของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างกับแรงงานรับจ้างอิสระและแรงงานรับจ้างกึ่งอิสระ เพื่อพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ โดยดำเนินการสำรวจจากกลุ่มเป้าหมายกลุ่ม ๖ กลุ่มตามวัตถุประสงค์ จำนวน ๔,๐๐๐ ตัวอย่างในพื้นที่ ๑๑ จังหวัด ประกอบด้วย กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ชลบุรี สมุทรสงคราม เชียงใหม่ พิษณุโลก นครราชสีมา อุบลราชธานี มหาสารคาม และนครศรีธรรมราช พบว่า ผลการสำรวจมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ค่อนข้างสอดคล้องกับผลการสำรวจระดับประเทศของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กล่าวคือ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ ๓๕ – ๕๔ ปี จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน ๓ – ๖ คน โดย ๑ ใน ๓ มีสมาชิกในครัวเรือนทำงาน

ในระบบ ๑ – ๒ คน (เฉลี่ย ๑ คน) อยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมด มี Smartphone (รวมถึงการใช้ร่วมกันในครัวเรือน) ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเดี่ยว มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพหลักมากกว่า ๑๐ ปี มีชั่วโมงในการทำงานอาชีพหลัก ๕ – ๘ ชั่วโมงต่อวัน กลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่ง ทำงาน ๖ วันต่อสัปดาห์ รองลงมาทำงานทั้ง ๗ วันต่อสัปดาห์ เมื่อสอบถามเฉพาะผู้ที่มีอาชีพเสริม โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำ ได้แก่ ผู้ค้า/หาบเร่แผงลอย เกษตรกร ผู้รับงานไปทำที่บ้านรับจ้างทั่วไป และแรงงานในงานเกษตรกรรม ตามลำดับ สาเหตุสำคัญที่ทำให้ต้องประกอบอาชีพเสริม ๓ อันดับแรก ได้แก่ ๑) ความจำเป็นทางเศรษฐกิจและสังคม ๒) เพื่อมีอิสระในการทำงาน และ ๓) อยากรับเงินของตัวเอง คิดเป็นร้อยละ นอกจากนี้ แรงงานนอกระบบเกือบครึ่งเคยประกอบอาชีพที่เป็นแรงงานในระบบก่อน โดยเฉพาะแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และพนักงานบริษัทเอกชน ในกลุ่มนี้ได้ให้เหตุผลสำคัญที่ทำให้เปลี่ยนงานสองเหตุผล คือ ต้องการอิสระ และค่าจ้าง/รายได้ไม่เพียงพอตามลำดับ

ในส่วนของปัญหาและความมั่นคง การสำรวจพบว่า ๑ ใน ๓ ของกลุ่มตัวอย่างมีรายได้เป็นรายวัน รองลงมา รายได้มีรูปแบบไม่แน่นอน กลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับจากอาชีพหลัก ๕,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท รองลงมา มีรายได้ ๑๕,๐๐๑ – ๒๕,๐๐๐ บาท ขณะที่ส่วนน้อยมีรายได้มากกว่า ๒๕,๐๐๐ บาท สำหรับปัญหาที่เคยพบเจอจากการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ ไม่มีสวัสดิการในการทำงาน ทำงานหนักเกินไป และสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างเกือบ ๓ ใน ๔ ตอบคำถามว่ายอมให้หักเงินจากรายได้เข้าระบบกองทุนหรือไม่ ส่วนใหญ่ของกลุ่มนี้ยอมให้หักเดือนละไม่เกิน ๒๐๐ บาท ขณะที่ส่วนน้อยไม่ยอมให้หัก โดยให้เหตุผลว่ารายได้น้อย ไม่จำเป็น ไม่สนใจ ไม่คุ้ม และมีประกันอยู่แล้ว ในส่วนของความต้องการความช่วยเหลือในการทำงานจากภาครัฐที่สำคัญ ๓ อันดับแรก ได้แก่ ๑) ทุนในการประกอบอาชีพ ๒) สวัสดิการจากการทำงาน และ ๓) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามลำดับ และจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรงงานนอกระบบ และกลุ่มนักวิชาการ คือ ปัญหาหลักของแรงงานนอกระบบ ประกอบไปด้วย รายได้น้อย ไม่สม่ำเสมอ ไม่มีหลักประกันหรือสวัสดิการ และเข้าไม่ถึงสินเชื่อ และปัญหาทักษะและความต้องการของแรงงานนอกระบบในแต่ละกลุ่มอาชีพมีความแตกต่างกันอย่างมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากคุณลักษณะประชากร เช่น เพศ อายุ รายได้ ที่แตกต่างกันด้วย โดยสาเหตุที่แรงงานนอกระบบไม่สมัครเป็นสมาชิกประกันสังคมมาตรา ๔๐ เนื่องจากสิทธิประโยชน์ไม่ตรงกับความต้องการ แรงงานนอกระบบกลุ่มรายได้สูงมักเห็นว่าสิทธิประโยชน์น้อยเกินไป ขณะที่แรงงานบางส่วนมีความสามารถในการจ่ายไม่พอ หรือมีรายได้ไม่สม่ำเสมอ

ผลการเปรียบเทียบกรณีศึกษาแรงงานนอกระบบในต่างประเทศ จำนวน ๕ ประเทศ ได้แก่ ออสเตรเลีย สเปน บราซิล อินเดีย และมาเลเซีย พบว่า คำเรียกแรงงานนอกระบบมีความแตกต่างกัน โดยออสเตรเลียและสเปนใช้คำว่า Non-standard Workers หรือ Informal Workers ส่วนในบราซิล อินเดีย และมาเลเซียใช้คำว่า Informal Workers และอินเดียมีการใช้คำว่า Unorganized Workers ซึ่งความหมายของแต่ละคำมีความแตกต่างกันอยู่บ้างตามการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบของแต่ละประเทศ ทั้งนี้ปัญหาที่แรงงานนอกระบบในแต่ละประเทศเผชิญมีลักษณะคล้ายกัน คือ ได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ที่ต่ำ ความปลอดภัยจากการทำงานน้อย ไม่ได้รับการปกป้องจากกฎหมายแรงงาน รวมถึงการตกอยู่ในกับดักของการทำงานในภาคการจ้างงานที่ไม่ได้มาตรฐาน นอกจากนี้ การจัดประเภทของแรงงานนอกระบบใน ๕ ประเทศยังมีความแตกต่างกัน โดยออสเตรเลียและสเปน มีการแบ่งกลุ่มย่อยที่เน้นความครอบคลุมของแรงงานทุกคนในประเทศ ขณะที่ประเทศอื่นเน้นการแบ่งกลุ่มย่อยของแรงงานที่เฉพาะเจาะจงกับอาชีพที่ประเทศนั้นให้ความสำคัญ ดังนั้น การออกแบบประเภทย่อยของแรงงานนอกระบบจึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการออกแบบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ จำแนกออกเป็น ๓ ประเด็น และ ๔ มาตรการในแต่ละประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่ ๑ เรื่องการออกแบบนโยบาย

๑. จัดกลุ่มประเภทย่อยของแรงงานนอกระบบที่เป็นของเราเอง ตั้งแต่กระบวนการเริ่มออกแบบนโยบาย (Policy Initiatives) โดยมีทางเลือกในการออกแบบ ๒ ทางคือ (๑) เพื่อให้ความครอบคลุมของการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ และ (๒) เพื่อเลือกกลุ่มที่เฉพาะเจาะจงให้สามารถดำเนินนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์สูงสุดกับแรงงาน

๑.๒ ต้องศึกษาและกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานนอกระบบในแต่ละกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ

๑.๓ การนำเทคโนโลยีมาใช้จะนำมาซึ่งการได้มาของฐานข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อติดตาม สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ การมีนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย อาจจะเป็นการออกนโยบายใหม่ การจัดตั้งกองทุน หรือพัฒนานโยบายเดิมที่มีอยู่ก็ได้

ประเด็นที่ ๒ เรื่องการบริหารจัดการนโยบาย

๒.๑ การส่งเสริมความรู้และความเข้าใจที่มีต่อสวัสดิการที่มีอยู่แล้วของภาครัฐยังเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ ภาครัฐอาจเน้นการส่งเสริมการเข้าถึงนโยบายผ่านระบบดิจิทัลเป็นหลัก เช่น เป็นช่องทางการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ หรืออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ให้กับแรงงานในกลุ่มทั่วไป

๒.๓ ภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ทางการเงิน ควบคู่ไปกับการเพิ่มทักษะในการสร้างรายได้และการเพิ่มความเชี่ยวชาญจนกลายเป็นวิชาชีพ เพื่อให้แรงงานมีรายได้เพิ่มและมีความมั่นคงมากขึ้น

๒.๔ อาจพิจารณาจัดตั้งกองทุน เพื่อความรวดเร็วในการให้ความช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ แต่ควรเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง และเน้นการสนับสนุนในระยะสั้นเท่านั้น

ประเด็นที่ ๓ เรื่องความยั่งยืนของนโยบาย

๓.๑ ภาครัฐจำเป็นต้องออกแบบให้มีระบบประกันความเสี่ยงหรือรายได้ที่ให้กับแรงงานนอกระบบ

๓.๒ แรงงานนอกระบบมีทั้งประเภทที่มีทักษะสูง (High Skill Informal Worker) แรงงานกลุ่มนี้จะพิจารณาการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐจากความคุ้มค่า ขณะที่แรงงานนอกระบบที่มีทักษะน้อย (Low Skill Informal Worker) ต้องการสิทธิและสวัสดิการของรัฐในรูปแบบความช่วยเหลือหรือการสนับสนุน รวมถึงการประกันความเสี่ยง ดังนั้นการออกแบบนโยบายควรคำนึงถึงคนทั้งสองกลุ่ม และต้องคำนึงถึงงบประมาณอุดหนุนที่เหมาะสมด้วย

๓.๓ การจัดตั้งกองทุนเพิ่มจัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับแรงงานนอกระบบที่ต้องการมีความเป็นไปได้ แต่ทั้งนี้จำเป็นต้องคำนึงถึงความยั่งยืนของกองทุนด้วย

๓.๔ การจัดทำสวัสดิการสำหรับแรงงานนอกระบบผ่านระบบภาษีไปเลยก็มีความเป็นไปได้ โดยที่ไม่ต้องแยกออกมาเป็นนโยบายหรือตั้งกองทุนต่างหาก ซึ่งจะมีข้อดีในเรื่องกระบวนการทางนโยบายที่มีความเท่าเทียมกับกระบวนการทั่วไปของประชาชนทุกกลุ่ม

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑. ทราบถึงสถานการณ์การทำงานของแรงงานนอกระบบในประเทศไทย

๒. มีข้อมูลในการกำหนดทิศทางและแนวทางการจัดสวัสดิการในการทำงานของแรงงานนอกระบบเพื่อให้เกิดการดูแลสวัสดิการอย่างทั่วถึง และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำเสนอรูปแบบสวัสดิการในอนาคต

๓. กระทรวงแรงงานนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และเงื่อนไขหรือสัญญา โดยอาศัยกลไกการออกกฎหมายลำดับรอง ตามมาตรา ๑๑ และมาตรา ๒๓ (๓) แห่ง (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.



รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ



กรมการจัดหางาน

การศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ :

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ : ๑. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๒. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ๑. ประเด็น (๐๓) การเกษตร

๒. ประเด็น (๐๔) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

๓. ประเด็น (๐๕) การท่องเที่ยว

๔. ประเด็น (๑๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ๒๕๖๕

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาแนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่อ ๖ อุตสาหกรรมที่ศึกษา
๒. เพื่อศึกษาอาชีพหรือตำแหน่งงานที่มีความต้องการ ใน ๖ อุตสาหกรรมที่ศึกษา
๓. เพื่อศึกษาอาชีพหรือตำแหน่งงานที่มีความต้องการลดลงหรืออาจสูญหายไป ใน ๖ อุตสาหกรรมที่ศึกษา
๔. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการ ใน ๖ อุตสาหกรรมที่ศึกษา

สรุปผลการศึกษาวิจัย

สรุปผลการศึกษารายประเด็นของขอบเขตการศึกษา มีดังนี้

๑) อุตสาหกรรมการเกษตร (เกษตรอินทรีย์) แนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม คือ กำลังแรงงานเป็นกลุ่มสูงวัยเพิ่มขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการปรับตัว ของภาคธุรกิจหลังวิกฤติการณ์โควิด ปัญหามลพิษทางสิ่งแวดล้อม นโยบายการส่งเสริมภาคเกษตร ปลอดภัยและเกษตรสีเขียว/เกษตรอินทรีย์และกระแสรักสุขภาพ/อาหารเพื่อสุขภาพ โดยคาดว่าตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการในอนาคต เช่น แรงงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยี ผู้เชี่ยวชาญ/ที่ปรึกษาด้านเกษตรอินทรีย์ นักปรับปรุงพันธุ์พืชและพันธุ์สัตว์ ผู้ตรวจสอบและรับรองมาตรฐาน นักวิจัย/นักออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ส่วนตำแหน่งงานที่จะลดความต้องการหรืออาจสูญหายไป ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือหรือไร้ฝีมือ/ไร้ทักษะ โดยสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต ได้แก่ ทักษะด้านดิจิทัล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีเหตุผล คิดอย่างมีแบบแผนในการรับมือกับปัญหา การปรับตัวได้รวดเร็ว ยืดหยุ่น การรับมือกับความเครียดได้ดี การคิดเชิงวิเคราะห์และนวัตกรรม

๒) อุตสาหกรรมการเกษตร (เกษตรอัจฉริยะ ด้านพืช) แนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม คือ กำลังแรงงานเป็นกลุ่มสูงวัยเพิ่มขึ้น การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้แทนแรงงานคนในภาคเกษตร ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ นโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตรและผู้บริโภคให้ความสำคัญกับสุขภาพมากขึ้น โดยคาดว่าตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการในอนาคต เช่น นักพัฒนาผลิตภัณฑ์ ช่างเทคนิคต่าง ๆ นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล นักวิชาการเกษตร ผู้ให้บริการด้านการเกษตร ส่วนตำแหน่งงานที่จะลดความต้องการหรืออาจสูญหายไป ได้แก่ แรงงานทั่วไปที่ไม่พัฒนาหรือไม่มีการปรับตัว และพ่อค้าคนกลาง โดยสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต ได้แก่ ความมีจริยธรรม คุณธรรมมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และมีกลยุทธ์การเรียนรู้ มีความฉลาดทางอารมณ์ ความมีเหตุผลคิดอย่างมีแบบแผนในการรับมือกับปัญหา ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะการเป็นผู้ประกอบการ

๓) อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ แนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม คือ กำลังแรงงานเป็นกลุ่มสูงวัยเพิ่มขึ้น การนำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานคน แนวโน้มการทำธุรกิจแบบ E-commerce การลดลงของทรัพยากรธรรมชาติ นโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา และผู้บริโภคให้ความสำคัญกับอาหารเพื่อสุขภาพมากขึ้น โดยคาดว่าตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการในอนาคต เช่น นักออกแบบสินค้าด้านอาหาร นักวิทยาศาสตร์ด้านอาหาร นักกฎหมายด้านอาหาร บุคลากรด้าน IT ส่วนตำแหน่งงานที่จะลดความต้องการหรืออาจสูญหายไป ได้แก่ พนักงานประชาสัมพันธ์ พนักงานจำหน่ายสินค้าหน้าร้าน พนักงานทั่วไป และกรรมกร โดยสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และมีกลยุทธ์การเรียนรู้ การปรับตัวได้รวดเร็วและมีความยืดหยุ่น ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะด้านภาษา

๔) อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (การขนส่งทางทะเล) แนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม คือ กำลังแรงงานเป็นกลุ่มสูงวัยเพิ่มขึ้น ความสะดวกในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและแนวโน้มเทคโนโลยีอัตโนมัติ การลงทุนในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมเป้าหมาย การเชื่อมต่อระดับภูมิภาค (รถไฟความเร็วสูง) การย้ายฐานการผลิตไปประเทศอื่น ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหามลพิษทางสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเรียกร้องสิทธิและสวัสดิการ ความเท่าเทียมทางเพศและความหลากหลายทางเพศ โดยคาดว่าตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการในอนาคต เช่น พนักงานขับรถหัวลาก พนักงานขับเคลื่อนล้อตีนค้ำ พนักงานตรวจสอบตู้สินค้าบนเรือและหน้าท่า พนักงานวางแผนตู้สินค้าขึ้นเรือ นักวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนตำแหน่งงานที่จะลดความต้องการหรืออาจสูญหายไป ได้แก่ พนักงานรับและจ่ายเงิน พนักงานต้อนรับ พนักงานประชาสัมพันธ์ นักการตลาด พนักงานธุรการ โดยสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับตัวได้รวดเร็ว ยืดหยุ่น และรับมือกับความเครียดได้ ทักษะด้านภาษา (อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น) ความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และมีกลยุทธ์การเรียนรู้ ความมีเหตุผล คิดอย่างมีแบบแผนในการรับมือกับปัญหา

๕) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทางทะเลและชายหาด แนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม คือ กำลังแรงงานเป็นกลุ่มสูงวัยเพิ่มขึ้น การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตทั้งด้านราคา แพ็กเกจ และอุปกรณ์ และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติลดลง การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และนโยบายการสนับสนุนการท่องเที่ยวของรัฐบาล โดยคาดว่าตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการในอนาคต เช่น พนักงาน IT/เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ พนักงานนวด พนักงานสปา โภชนากร พ่อครัว แม่ครัว แม่บ้าน ส่วนตำแหน่งงานที่จะลดความต้องการหรืออาจสูญหายไป ได้แก่ พนักงานจัดเก็บเอกสาร/ธุรการ พนักงานรับโทรศัพท์ พนักงานขาย พนักงานเก็บเงิน โดยสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต ได้แก่ ทักษะด้านภาษา ทักษะในการให้บริการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และมีกลยุทธ์การเรียนรู้ ทักษะการบริหารจัดการคน

๖) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม แนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม คือ กำลังแรงงานสูงวัยขึ้น การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตทั้งด้านราคา แพ็กเกจ และอุปกรณ์ แนวโน้มเทคโนโลยีอัตโนมัติ นักท่องเที่ยวต่างชาติลดลง ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การลดลงของทรัพยากรธรรมชาติ นโยบายการสนับสนุนการท่องเที่ยวของรัฐบาล และการยอมรับความหลากหลายในสังคม โดยคาดว่าตำแหน่งงานที่จะมีความต้องการในอนาคต เช่น พนักงานทำความสะอาด/แม่บ้าน พ่อครัว แม่ครัว พนักงานนวด พนักงานสปา เจ้าหน้าที่การตลาด พนักงานขายออนไลน์ ส่วนตำแหน่งงานที่จะลดความต้องการหรืออาจสูญหายไป ได้แก่ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ พนักงานขายออฟไลน์ พนักงานเก็บเงิน มัคคุเทศก์ โดยสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต ได้แก่ ทักษะการให้บริการที่ดี (Service Mind) ความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และมีกลยุทธ์การเรียนรู้ ทักษะด้านภาษา การแก้ไขปัญหา จากประสบการณ์/การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเองตลอดเวลา

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต รวมทั้งใช้ในการแนะแนวการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพให้กับนักเรียน นักศึกษา และผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

๒. เจ้าหน้าที่ด้านการวิเคราะห์วิจัยสามารถพัฒนาผลงานการวิจัยด้านตลาดแรงงานให้มีคุณภาพเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ของกรมการจัดหางาน



รายงานฉบับสมบูรณ์การศึกษาทิศทางการตลาดแรงงานไทยในอนาคต

<https://shorturl.at/hpqC9>



สำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม

การสำรวจความพึงพอใจสำนักงานประกันสังคม ปี ๒๕๖๕

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

ยุทธศาสตร์สำนักงานประกันสังคม : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เชื่อมโยงสังคมแรงงาน ด้วยเครือข่ายดิจิทัล และเครือข่าย การสื่อสารเพื่อสร้างการเข้าถึงและให้บริการเชิงรุกแก่ทุกคน

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : ๑. ผศ.ดร.อนันต์ ภาวสุทธิไพศิฐ

๒. ชวดล เมธาสุรารักษ์

๓. นางพิมพ์พรรณ บุญยะเสนา

โดย สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีที่ดำเนินการ : ๒๕๖๕

ที่มาของงบประมาณ : เงินรายได้ตามงบประมาณรายจ่ายที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๖๕

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๕,๓๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าล้านบาทถ้วน)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อสำนักงานประกันสังคม ณ หน่วยบริการของสำนักงานประกันสังคม และหน่วยบริการอื่นที่ร่วมให้บริการกับสำนักงานประกันสังคม

๒. เพื่อสำรวจความผูกพัน ความเชื่อมั่น และความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม

๓. เพื่อนำผลความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน ความเชื่อมั่น และความคาดหวัง มาวิเคราะห์หาปัจจัยและความเสี่ยงที่มีผลต่อความเชื่อมั่นในคุณภาพการให้บริการ คุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อการพัฒนาของสำนักงานประกันสังคม

๔. เพื่อให้ได้แผนการปรับปรุงการให้บริการในภาพรวมของสำนักงานประกันสังคม

สรุปผลการศึกษาวิจัย

สำนักงานประกันสังคมได้รับคะแนนความพึงพอใจภาพรวมจากผู้รับบริการ ระดับ ๔.๔๔ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๗๘ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๔ ๐.๓๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๑ (หมายถึงพึงพอใจ มากที่สุดและพึงพอใจมาก รวมกันเท่ากับร้อยละ ๙๐.๗๘) จำแนกตามกองทุนประกันสังคม ร้อยละ ๙๐.๘๔ และกองทุนเงินทดแทน ร้อยละ ๘๗.๘๙ ประเด็นที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการมากที่สุด คือ การให้บริการของเจ้าหน้าที่ (ร้อยละ ๙๓.๓๗) และคุณภาพของการให้บริการ (ร้อยละ ๙๓.๒๓) ประเด็นที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการน้อยที่สุด คือ ข้อมูลข่าวสาร (ช่องทางสื่อสาร) (ร้อยละ ๗๘.๓๘) และพบว่า กระบวนการให้บริการภายในของหน่วยบริการ ๓ ด้านของ ๑๓๘ หน่วยบริการ (๑.กระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ ๒.คุณภาพของการให้บริการ ๓. การให้บริการของเจ้าหน้าที่) เป็นจุดแข็งของสำนักงานประกันสังคม เพราะมีโอกาสทำให้ผู้รับบริการเกิดความผูกพันกับสำนักงานประกันสังคมในภาพรวม เพิ่มขึ้น ๑.๘๖๕% ขณะที่ผลลัพธ์ของการสื่อสาร นับเป็นจุดอ่อนเพราะมีโอกาสทำให้ผู้รับบริการเกิดความผูกพันกับสำนักงานประกันสังคมในภาพรวมลดลง -๓.๔๓๖%

ข้อมูลประกอบอื่นๆ ได้แก่ ผู้รับบริการกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน แสดงความพึงพอใจ การให้บริการของเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมมากที่สุด ร้อยละ ๙๓.๔๗ และร้อยละ ๙๒.๓๖ ตามลำดับ ทั้งนี้จากกลุ่มตัวอย่างสำรวจผู้รับบริการ ๑๖,๖๒๑ ตัวอย่าง มีผู้ที่กล่าวถึงปัญหาในงานบริการ ร้อยละ ๘.๙๘

ใน ๗ เรื่อง ได้แก่ ๑.ปัญหาการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ๒.ปัญหาขาดบริการเสริม ๓.ปัญหากระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ ๔.ปัญหาด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสถานที่ ๕.ปัญหาของสิทธิประโยชน์ ๖.ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ และ ๗.ปัญหาการประชาสัมพันธ์ Call Center ๑๕๐๖ (ผู้รับบริการส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๑.๐๒ ไม่พบปัญหาในงานบริการ)

ด้านการรักษาพยาบาล ผู้รับบริการ ณ สถานพยาบาล แสดงความพึงพอใจการให้บริการของสถานพยาบาล ในภาพรวม ร้อยละ ๗๕.๒๘ (กองทุนประกันสังคม ร้อยละ ๗๕.๑๐ กองทุนเงินทดแทน ร้อยละ ๗๘.๖๒) ทั้งนี้ คุณภาพของการให้บริการการแพทย์ ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ ๘๑.๐๑ (กองทุนประกันสังคม ร้อยละ ๘๐.๙๑ กองทุนเงินทดแทน ร้อยละ ๘๒.๙๒) แต่ความสะดวกในกระบวนการและขั้นตอนให้บริการของสถานพยาบาล ได้รับความพึงพอใจน้อยที่สุด ร้อยละ ๗๒.๕๘

สำหรับผู้รับบริการ ณ ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน พบว่า ลูกจ้างที่ประสบเหตุจากการทำงาน มีความพึงพอใจบริการของศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานในภาพรวม ร้อยละ ๙๗.๑๗ โดยเฉพาะการยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างที่ประสบเหตุจากการทำงาน ได้รับความพึงพอใจในบริการสูงสุด ร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ข้อมูลกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ประกอบด้วย ข้าราชการส่วนกลาง ข้าราชการส่วนภูมิภาค ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานประกันสังคม จำนวนตัวอย่างรวม ๒,๐๓๐ ตัวอย่าง ได้แสดงออกถึงความคาดหวังในภาพรวม ร้อยละ ๕๘.๖๕ และแสดงออกถึงความพึงพอใจในภาพรวม ร้อยละ ๕๒.๔๓ ในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสำนักงานประกันสังคม ดังนั้น การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมาก

ด้านการพัฒนางานบริการ ผลจากการประชุมระดมความคิด ๕ ครั้ง พบว่า มีงานบริการ ๓ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย

- ๑.๑ การจัดงบประมาณสนับสนุนหรือจัดให้มีอุปกรณ์การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
- ๑.๒ บริการฝากหมายเลขโทรกลับของศูนย์บริการ Call Center ๑๕๐๖
- ๑.๓ การสำรวจพฤติกรรมและความต้องการรูปแบบการสื่อสารที่ผู้ประกันตนคาดหวัง
- ๑.๔ การเพิ่มอัตรากำลังใจเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการประชาสัมพันธ์

๒. ด้านการให้บริการ ณ หน่วยบริการ ประกอบด้วย

- ๒.๑ เคาน์เตอร์บริการบริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)
- ๒.๒ สนับสนุนการเป็นศูนย์ราชการสะดวก GECC
- ๒.๓ พัฒนาศูนย์บริการให้สามารถปฏิบัติงานได้ทุกภารกิจงาน

๓. ด้านการนำเทคโนโลยีมาให้บริการ คือ ศึกษาแนวทางสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เป็นประเด็นที่ผู้เข้าร่วมประชุมระดมความคิด เห็นควรให้ดำเนินการแผนปรับปรุงการให้บริการภายในระยะเวลา ๑-๕ ปีนี้ ควบคู่ไปกับการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑. สำนักงานประกันสังคมมีแนวทางปรับปรุงการให้บริการรายหน่วยบริการ และพันธมิตรร่วมให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากขึ้น

๒. สำนักงานประกันสังคมมีแนวทางการบริหารความเสี่ยงของสำนักงานประกันสังคม และพันธมิตรร่วมให้บริการ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและสร้างความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ

๓. ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานประกันสังคม ตลอดจนลดข้อร้องเรียนได้



รายงานฉบับสมบูรณ์ การสำรวจความพึงพอใจสำนักงานประกันสังคม ปี ๒๕๖๕



สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

๑. การสำรวจปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล



ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : โครงการวิจัยด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยสถานประกอบการและแรงงานได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้นำองค์ความรู้ไปถือปฏิบัติอย่างทั่วถึงอันเป็นหลักพื้นฐานของความเสมอภาคและเป็นหลักประกันทางสังคมในการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของคนทำงานทุกสาขาอาชีพทั้งในระบบและนอกระบบ

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : ผศ.ดร. ไกรวุฒิ กัลวิษา^๑, ผศ.ดร.ปกเกษตร วงศาสุลักษณ์^๑, ดร.นฤมล ภูมมาพันธ์^๑, ดร.เอกราช สมบัติสวัสดิ์^๒, ดร.ฐิตาภรณ์ เหลืองวิลัย^๓, ดร.กัญฐวุฒิ บุญมี^๔, ดร.ธนวรรณ ฤทธิชัย^๔, นางสาวกฤตติกา เหล่าวัฒนโรจน์^๔, นางสาวสุภารัตน์ คะตา^๔, นายพฤทธิพงษ์ สามสังข์^๔, นางสาวรินรดา เทียมเทศ^๔, นายสิริวิษญู วิชาลเมธี^๔

^๑วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^๒คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

^๓คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

^๔สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ปีที่ดำเนินการ : พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่มาของงบประมาณ : ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : งบประมาณโครงการ ๕๗๙,๒๐๐ บาท

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำรายงานทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงการทำงาน สภาพแวดล้อม และความเสี่ยงของการทำงานในแรงงานผู้สูงอายุ

๒. เพื่อสำรวจสถานการณ์ ปัจจัย และผลกระทบด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล

สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ โดยกลุ่มอาชีพที่มีมากที่สุดคือ เกษตรกร (๔๗.๘๒%) ค่าขาย จำหน่ายสินค้าอาหาร (๒๒.๕๓%) และรับจ้างทั่วไป (๑๖.๐๙%) ตามลำดับ โดยแรงจูงใจหลักคือการทำงานหาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว โรคประจำตัวส่วนใหญ่คือ ความดันโลหิตสูง (๑๗.๒๔%) นอกจากนี้ยังมีอาการอื่น เช่น ปัญหาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ข้อต่อ การมองเห็น การเดิน เคลื่อนไหว ลุก นั่ง ปัจจัยคุกคามในการทำงานส่วนใหญ่มาจากปัจจัยทางกายภาพ เคมี และการยศาสตร์ แบบประเมินความเสี่ยง

เบื้องต้นที่สร้างขึ้นได้มีการแบ่งความเสี่ยงออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ความเสี่ยงจากปัจจัยด้านอายุ ความเสี่ยงในการทำงานจากลักษณะส่วนบุคคล และความเสี่ยงด้านภัยคุกคามจากการประกอบอาชีพ คะแนนความเสี่ยงแบ่งออกเป็น ๔ ระดับ คือ ไม่มีความเสี่ยงหรือมีน้อย มีความเสี่ยงระดับปานกลาง มีความเสี่ยงค่อนข้างสูง และ มีความเสี่ยงสูงมาก พร้อมด้วยคำแนะนำที่ผู้สูงอายุ และสถานประกอบการสามารถปฏิบัติตามเพื่อลดความเสี่ยงได้ ทั้งนี้ ผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพมีโอกาสเสี่ยงได้ต่างกันตามแต่ละลักษณะของอาชีพ ความชราและปัจจัยคุกคามอื่น ๆ จะทำให้เกิดความเสี่ยงมากขึ้น แบบประเมินนี้จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการประเมินความเสี่ยง เพื่อลด หรือหลีกเลี่ยง ความเสี่ยงเหล่านั้นที่จะส่งผลให้ผู้สูงอายุทำงานได้อย่างปลอดภัย

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาสามารถนำมาพัฒนาเป็นแบบประเมินความเสี่ยงในการทำงานของผู้สูงอายุ ที่สามารถแบ่งระดับความเสี่ยงของงานได้ โดยแบบประเมินก็ยังได้ให้คำแนะนำที่ผู้สูงอายุ หรือสถานประกอบการนำไปปฏิบัติตาม หรือประยุกต์ใช้ได้ เพื่อให้ลดความเสี่ยงในการทำงานของผู้สูงอายุ



รายงานฉบับสมบูรณ์ การสำรวจปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน
ของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล

๒. การศึกษามวลอ้างอิงสำหรับการพิจารณาขีดจำกัดน้ำหนักยกที่แนะนำให้ทำงานได้ด้วยแรงกายของคนหนึ่งคนในกลุ่มคนงานผู้เยาว์



ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

โครงการวิจัยด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยสถานประกอบการกิจการและแรงงานได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้น้องค์ความรู้ไปถือปฏิบัติอย่างทั่วถึงอันเป็นหลักพื้นฐานของความเสมอภาคและเป็นหลักประกันทางสังคมในการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของคนทำงานทุกสาขาอาชีพทั้งในระบบและนอกระบบ

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : นริศ เจริญพร^๑, ธีรพันธ์ แก้วดอก^๒, มานิดา สว่างเนตร นอยแบร์ท^๓, ชนนท์ กองกมล^๔, ชัญญา เจียมใจ^๕, เอกราช สมบัติสวัสดิ์^๖, ณัฐสุดา

สุขสง่า^๖, อุษมา พิณสุรงค์^๑, กัญญวดี บุญมี^๖, ชนวรรณ ฤทธิชัย^๖, กฤตติกา เหล่าวัฒนโรจน์^๖, สุภารัตน์ คะตา^๖, พฤทธิพงษ์ สามสังข์^๖, รินรดา เทียมเทศ^๖ และ สิริวิชญ์ วิศาลเมธี^๖

^๑ ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

^๒ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

^๓ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^๔ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

^๕ คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

^๖ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ปีที่ดำเนินการ : พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่มาของงบประมาณ : ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : งบประมาณโครงการ ๕๙๐,๘๐๐ บาท

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษามวลอ้างอิงสำหรับการพิจารณาขีดจำกัดน้ำหนักยกที่แนะนำให้ทำงานได้ด้วยแรงกายของคนหนึ่งคนในกลุ่มคนงานผู้เยาว์ที่มีอายุระหว่าง ๑๘ – ๒๔ ปี โดยดำเนินการทดลองจริงในห้องปฏิบัติการกับอาสาสมัครที่เป็นเพศชายไม่น้อยกว่า ๑๕ คน และเพศหญิงไม่น้อยกว่า ๑๕ คน โดยใช้เกณฑ์ทางด้านจิตฟิสิกส์ (Psychophysics)

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า น้ำหนักเริ่มต้นที่แนะนำให้ยกมีแนวโน้มมากขึ้นเมื่อทดลองในความถี่การยกต่ำลงเหมือนกันทั้งเพศชายและเพศหญิง งานยกและเคลื่อนย้ายเพื่อหาขีดจำกัดน้ำหนักยกสูงสุดที่ยอมรับได้ (Maximum Acceptable Weight of Lift: MAWL (kg)) และคำแนะนำที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มคนงานผู้เยาว์ ภายใต้การทำงานในสภาพที่เหมาะสมโดยใช้จิตฟิสิกส์ (Psychophysics) พบว่า ในการยกที่ความถี่ ๕, ๑๐, ๑๕, ๓๐ และ ๖๐ วินาทีต่อครั้ง เพศชายยกได้น้ำหนักสูงสุดเฉลี่ย ๕.๕๔, ๖.๗๕, ๗.๒๑, ๙.๒๗ และ ๑๐.๙๐ กิโลกรัม ตามลำดับ ส่วนเพศหญิงยกได้น้ำหนักสูงสุดเฉลี่ย ๓.๑๑, ๓.๗๒, ๔.๖๕, ๕.๖๕ และ ๖.๗๐ กิโลกรัม ตามลำดับ จะพบว่าค่าเฉลี่ยของน้ำหนักยกสูงสุดที่ยอมรับได้ในอาสาสมัครเพศชายจะมีค่าสูงกว่าในอาสาสมัครหญิงในทุกความถี่

และผลการศึกษาโดยเกณฑ์ทางจิตฟิสิกส์ จำแนกตามความถี่ ๕, ๑๐, ๑๕, ๓๐ และ ๖๐ วินาทีต่อครั้ง มีค่าเท่ากับ ๑.๕๐, ๒.๒๒, ๓.๐๐, ๔.๕๐ และ ๕.๔๕ กิโลกรัม ตามลำดับ ส่งผลให้เกิดระดับความรู้สึกปวดเมื่อยล้า จากงานยกย้ายวัสดุ ซึ่งพบว่า ระดับความรู้สึกปวดเมื่อยล้าจากการยกย้ายของอาสาสมัคร พบว่าในการยกความถี่ที่ ๕ วินาทีต่อครั้ง อาสาสมัครเพศชายและเพศหญิงมีความเหนื่อยล้าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ๕.๔๘ และ ๔.๖๓ ตามลำดับ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

มวลงอ้างอิงที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อขยายผลการศึกษาสำหรับการกำหนด แนะนำ และเสนอต่อการปรับปรุงกฎหมาย มาตรฐาน และแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อคุ้มครองและยกระดับคุณภาพชีวิต แรงงานที่ต้องยกและเคลื่อนย้ายวัสดุด้วยร่างกายต่อไป

ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า สมรรถภาพทางกาย ได้แก่ แรงบีบมือ แรงยกขา และยกแขนมีความสัมพันธ์กับ มวลงอ้างอิงสูงสุดที่ยอมรับได้ในทุกความถี่ ดังนั้น นายจ้างควรให้ความสำคัญกับการเฝ้าระวังและการสร้างเสริม สมรรถภาพทางกายของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการยกและเคลื่อนย้ายวัสดุด้วยร่างกาย ซึ่งเป็นอีกมาตรการหนึ่งที่ นายจ้างควรให้ความสำคัญในการลดความเสี่ยงการบาดเจ็บระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ



รายงานฉบับสมบูรณ์ การศึกษามวลงอ้างอิงสำหรับการพิจารณาขีดจำกัดน้ำหนักยก ที่แนะนำให้ทำงานได้ด้วยร่างกายของคนหนึ่งคนในกลุ่มคนงานผู้เยาว์



ผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอก
กระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน

๑. ไรเดอร์-อีโร่-โชตรวน สภาพการทำงานและหลักประกันทางสังคมของแรงงานส่งอาหารบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : -

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศูนย์ประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงานแห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๖๔

ที่มาของงบประมาณ : ทุนยุทธศาสตร์การวิจัยเชิงลึก ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ กองทุนรัชดาภิเษกสมโภชน์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อศึกษาสภาพการทำงานและการเข้าถึงระบบสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมของแรงงานในเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในธุรกิจบริการเรียกรถส่วนตัว บริการขนส่งอาหารและสินค้า

๒) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักประกันทางสังคมของแรงงานในเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในธุรกิจบริการเรียกรถส่วนตัว บริการขนส่งอาหารและสินค้า

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การดำเนินการโครงการ ไรเดอร์-อีโร่-โชตรวน สภาพการทำงานและหลักประกันทางสังคมของแรงงานส่งอาหารบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ สรุปสาระสำคัญดังนี้

ไรเดอร์หรือแรงงานในแพลตฟอร์มส่งผู้โดยสารและอาหาร เป็นกลุ่มประชากรแรงงานที่ขยายตัวอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ อาชีพไรเดอร์ในปัจจุบันมีปัญหาคความคลุมเครือด้านสถานะและความสัมพันธ์การจ้างงาน ซึ่งหน่วยงานกำกับดูแลภาครัฐที่เกี่ยวข้องมองนิตินสัมพันธ์ระหว่างไรเดอร์กับบริษัทแพลตฟอร์มว่าไม่เข้าข่ายลักษณะของลูกจ้าง-นายจ้าง ส่งผลต่อสิทธิแรงงานและการคุ้มครองทางสังคม ผู้ประกอบอาชีพไรเดอร์ต้องเผชิญความไม่มั่นคงด้านรายได้ค่าตอบแทนที่ต่ำ แบกรับต้นทุนและความเสี่ยง ไม่มีอำนาจต่อรองไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานด้านต่างๆ ที่พึงได้รับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาชีพไรเดอร์ขยายตัวมากขึ้นด้วยปัจจัยสนับสนุน ๒ ประการ ได้แก่ ๑) สถานการณ์ทางเศรษฐกิจส่งผลให้มีการเลิกจ้างแรงงานจากหลายอุตสาหกรรม และ ๒) มาตรการเพื่อควบคุมโรคระบาดของรัฐบาลอันส่งผลต่อธุรกิจหลายประเภทจากสภาพการทำงาน และปัญหาที่ไรเดอร์พบจากทั้ง ๕ ปัจจัย ได้แก่

๑. ชั่วโมงการทำงานที่เกินจากมาตรฐานการทำงาน

๒. ความเหมาะสมของเงื่อนไขการประกันของแพลตฟอร์มที่แม้จะจัดให้มีประกันอุบัติเหตุแต่บริษัทประกันคู่สัญญาไม่มีเงื่อนไขการจ่ายเป็นส่วนเพิ่มเติมจากการเบิกจ่ายประกันภัยภาคบังคับที่ไรเดอร์ต้องมีอยู่แล้วตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ

๓. ข้อขัดแย้งระหว่างไรเดอร์กับลูกค้า

๔. ข้อขัดแย้งระหว่างไรเดอร์กับร้านค้า

๕. ข้อขัดแย้งระหว่างไรเดอร์กับผู้ให้บริการแพลตฟอร์ม

ซึ่งทำให้เห็นความไม่เป็นธรรมต่ออาชีพของไรเดอร์ ๒ ประเด็นหลัก ประเด็นแรก คือ เรื่องความมั่นคงด้านรายได้ประเด็นที่สอง คือ เรื่องการเข้าถึงสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ประเด็นที่ควรพิจารณาสำหรับประเทศไทยจากการสำรวจสภาพปัญหา ข้อถกเถียงทางกฎหมายของประเทศไทย กรณีศึกษาต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นพิจารณาเพื่อนำไปสู่การหาทางออกผ่านกระบวนการทางกฎหมายและกระบวนการทางสังคม ดังนี้

๑. การกำหนดสถานะความสัมพันธ์การจ้างงานของไรเดอร์ให้ชัดเจน ประเด็นที่สำคัญที่สุดของแรงงานคือ สิทธิแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน และการคุ้มครองทางสังคมซึ่งเป็นประเด็นที่ผูกติดกับความสัมพันธ์การจ้างงานตามกฎหมาย

๒. การปรับปรุงการคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอและเท่าเทียมกัน การคุ้มครองทางสังคมของแรงงานกลุ่มต่างๆ มีความเหลื่อมล้ำขณะที่ประเทศไทยมีจำนวนแรงงานนอกระบบมากกว่าแรงงานในระบบซึ่งเป็นข้อเท็จจริงที่รับรู้มาตั้งแต่การสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติเมื่อปีพ.ศ. ๒๕๔๘ แม้สำนักงานสถิติแห่งชาติจะระบุไว้อย่างชัดเจนถึงเหตุผลในการสำรวจแรงงานนอกระบบเป็นครั้งแรกๆ เพื่อประโยชน์ด้านการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมให้ครอบคลุมภาคเศรษฐกิจและเพื่อให้ผู้ที่ทำงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบได้เข้าถึงระบบประกันสังคมที่เหมาะสม

๓. การสนับสนุนให้ไรเดอร์สามารถรวมตัวและตั้งสหภาพแรงงานไรเดอร์ โดยการแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้อาชีพอิสระสามารถรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานได้จากการศึกษากรณีต่างประเทศ จะเห็นได้ว่ามีบางประเทศที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียกร้องสิทธิให้แก่ไรเดอร์ผ่านการจัดตั้งสหภาพแรงงานไรเดอร์ตามกฎหมาย เพื่อที่จะสามารถต่อรองกับบริษัทแพลตฟอร์มได้เช่น ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้หรือแม้กระทั่งประเทศอังกฤษที่สหภาพแรงงานอิสระแห่งสหราชอาณาจักร (IWGB) พยายามผลักดันให้ไรเดอร์ของบริษัทเดลิเวอรูสามารถตั้งสหภาพแรงงานของบริษัทได้โดยได้เจรจาและต่อรองกับบริษัทแพลตฟอร์มว่าอาชีพไรเดอร์ควรมีสถานะตามกฎหมายในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพภายใต้อนุสัญญาโรปว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑. แนวทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับสภาพการทำงานและการเข้าถึงระบบสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมของแรงงานในเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในธุรกิจบริการเรียกรถส่วนตัว บริการขนส่งอาหารและสินค้าที่เหมาะสม

๒. แนวทางการพัฒนาหลักประกันทางสังคมของแรงงานในเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในธุรกิจบริการเรียกรถส่วนตัว บริการขนส่งอาหารและสินค้าที่เหมาะสม



รายงานฉบับสมบูรณ์ ไรเดอร์-อีโร-โซ่ตรวน สภาพการทำงานและหลักประกันทางสังคมของแรงงานส่งอาหารบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙

๒. สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานของประเทศในกลุ่มสมาคมอาเซียน

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : -

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : นายวิสิทธิ์ เขาทอง นักศึกษานิเทศศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ปีที่ดำเนินการ : ปี ๒๕๕๗

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎี ความหมาย วิวัฒนาการ และประเภทของสหภาพแรงงาน
- ๒) เพื่อวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพ แรงงานตามกฎหมายไทย
- ๓) เพื่อศึกษากฎหมายเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ตามกฎหมายของประเทศต่างๆ ในสมาคมอาเซียน
- ๔) เพื่อเปรียบเทียบกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพ แรงงานตามกฎหมายไทย กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของประเทศต่าง ๆ ในสมาคมอาเซียน
- ๕) เพื่อนำผลจากการเปรียบเทียบมาสังเคราะห์เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานของประเทศไทยและประเทศต่างๆ ในสมาคมอาเซียนต่อไป

สรุปผลการศึกษาวิจัย

สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานได้รับการยอมรับว่าเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยได้รับการรับรองไว้อย่างชัดเจนในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาหรือกติการะหว่างประเทศ ซึ่ง ILO ได้นำหลักการว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานมาบัญญัติรับรองไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ ประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มอาเซียนทั้ง ๑๐ ประเทศล้วนแล้วแต่เป็นรัฐสมาชิกของ ILO แต่มีเพียง ๔ ประเทศเท่านั้นที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ กัมพูชา พม่าและอินโดนีเซีย ส่วนอีก ๖ ประเทศ ยังมิได้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ส่งผลให้กฎหมายภายในของทั้ง ๑๐ ประเทศในกลุ่มอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์มีความแตกต่างกันออกไปทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ประเทศไทยในฐานะที่เป็นสมาชิกอาเซียนและรัฐสมาชิก ILO ปัจจุบันยังไม่ได้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ เมื่อพิจารณาบทบัญญัติกฎหมายของไทยทั้ง ๒ ฉบับ คือ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ และ พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓ พบว่าแม้ประเทศไทยยังมีได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ แต่ประเทศไทยได้นำหลักการตามอนุสัญญาทั้ง ๒ ฉบับหลายประการมาบัญญัติไว้เป็นกฎหมายภายใน แต่อย่างไรก็ตามยังมีบทบัญญัติของกฎหมายอีกหลายประการด้วยกันที่ถือว่ายังไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ข้อเสนอแนะต่อประเทศสมาชิกอาเซียน

๑. อาเซียนควรที่จะสร้างกลไกในระดับระหว่างประเทศภายในอาเซียน ด้วยการจัดทำอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน เพื่อขจัดปัญหาความแตกต่างของหลักเกณฑ์ทางกฎหมายของประเทศต่าง ๆ

๒. การเรียกร้องให้ประเทศสมาชิกอาเซียน ที่ยังมีไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ ดำเนินการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับดังกล่าวและแก้ไขปรับปรุงกฎหมายภายในให้มีความสอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา

ข้อเสนอแนะต่อประเทศไทย

๑. พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘
 - ๑.๑ สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน แก่ไข มาตรา ๘๘
 - ๑.๒ การจดทะเบียน แก่ไข มาตรา ๘๗ มาตรา ๙๑ มาตรา ๑๑๓ และมาตรา ๑๒๐
 - ๑.๓ สมาชิกสหภาพแรงงาน แก่ไข มาตรา ๙๕
 - ๑.๔ คุณสมบัติกรรมการหรืออนุกรรมการ แก่ไข มาตรา ๑๐๑ และเพิ่มเติม มาตรา ๑๐๑ ทวิ
 - ๑.๕ การจัดตั้งสหพันธ์และสภาองค์การลูกจ้าง แก่ไข มาตรา ๑๑๓
 - ๑.๖ การเลิกสหภาพแรงงาน แก่ไข มาตรา ๑๑๑ และเพิ่มเติม มาตรา ๑๑๑ ทวิ
๒. พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓
 - ๒.๑ ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน แก่ไข มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๑ และเพิ่มเติม มาตรา ๔๑ ทวิ
 - ๒.๒ การจดทะเบียน แก่ไข มาตรา ๔๒
 - ๒.๓ สมาชิกสหภาพแรงงาน แก่ไข มาตรา ๕๑
 - ๒.๔ การจัดตั้งสหพันธ์และสภาองค์การลูกจ้าง แก่ไข มาตรา ๗๐ และ มาตรา ๗๒
 - ๒.๕ การเลิกสหภาพแรงงาน แก่ไข มาตรา ๖๕ และ มาตรา ๖๖

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑. ทราบแนวคิดทฤษฎี ความหมาย วิวัฒนาการ และประเภทของสหภาพแรงงาน
๒. ทราบเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายระหว่างประเทศ
๓. สามารถกำหนดประเด็นปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทย
๔. ทราบกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานของประเทศต่างๆ ในอาเซียน
๕. ได้ความแตกต่างและความสอดคล้องเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานระหว่างมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กับกฎหมายไทย และกฎหมายของประเทศสมาชิกอาเซียน
๖. ได้แนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานของประเทศไทย และประเทศต่าง ๆ ในสมาคมอาเซียน
๗. เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยและปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานของประเทศไทยและประเทศอื่นๆ ในสมาคมอาเซียนต่อไป



รายงานฉบับสมบูรณ์ สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานของประเทศไทยในกลุ่มสมาคมอาเซียน



เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- ★ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- ★ กรมการจัดหางาน
- ★ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ★ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ★ สำนักงานประกันสังคม



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๑. ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

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

สาระสำคัญ

ผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) และรวบรวมรายชื่อผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๗ โครงการ และเอกสารทางวิชาการ จำนวน ๙๙ เรื่อง

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



รายงานฉบับสมบูรณ์ ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. หนังสือสถิติแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลสถิติด้านแรงงานที่สำคัญของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และหน่วยงานภายนอก สังกัดกระทรวงแรงงาน 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 ถือเป็นส่งเสริมให้เกิดการนำข้อมูลสถิติไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้นและครอบคลุมผู้ใช้แต่ละกลุ่ม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



รายงานฉบับสมบูรณ์ หนังสือสถิติแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๕

<https://shorturl.asia/PwHuQ>

๓. ข้อมูลสำคัญด้านแรงงาน รายเดือน

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลที่สำคัญด้านแรงงาน ด้านการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง ในบริบทต่าง ๆ เช่น สถานการณ์ด้านแรงงานทั่วราชอาณาจักร สถานการณ์ด้านแรงงานในระบบประกันสังคม สถานการณ์ด้านแรงงานในกลุ่มแรงงานต่างด้าวให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์

สาระสำคัญ

เพื่อนำเสนอข้อมูลที่สำคัญด้านแรงงาน รายเดือน โดยมุ่งหวังในการเผยแพร่ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ หรือผู้ที่สนใจทั่วไป รายละเอียดดังนี้

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

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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

๔. การสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์

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

๒) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการบริการของแต่ละหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

สาระสำคัญ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยวิธีการสำรวจออนไลน์ เพื่อสอบถามความเห็นของประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการจากกระทรวงแรงงาน และประมวลผลการสำรวจฯ ปีละ ๑ ครั้ง เพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารในประเด็นดังนี้

- ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้บริการที่ตอบแบบสำรวจ
- จำนวนผู้ที่มาติดต่อขอใช้บริการหรือได้รับบริการจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- ช่องทางการติดต่อขอรับบริการ
- ระดับความพึงพอใจจากการให้บริการ
- ข้อเสนอแนะการให้บริการ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน ดำเนินการแจ้งเวียนรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้หน่วยงานทราบ ปีละ ๑ ครั้ง

๕. บทความด้านแรงงาน

วัตถุประสงค์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน ได้เล็งเห็นความสำคัญของผลงานวิจัย บทวิเคราะห์เชิงงานวิจัย บทวิเคราะห์ด้านแรงงาน บทวิเคราะห์เชิงวิจารณ์ และบทความทางวิชาการ ที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง และการเมือง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ การวางแผน กำลังแรงงานด้านอุปสงค์ อุปทาน การพัฒนาสมรรถนะกำลังแรงงาน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อสร้างนักวิชาการแรงงานที่มีองค์ความรู้แบบสหวิทยาการ รวมทั้งนำเสนอองค์ความรู้ สำหรับนักวิชาการแรงงานและบุคคลทั่วไป

สาระสำคัญ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน ได้ดำเนินการสรุปสาระสำคัญด้านแรงงาน และประเด็นที่น่าสนใจ เพื่อนำเสนอความเคลื่อนไหวที่สำคัญ และสถานการณ์ทางสังคมที่สำคัญด้านแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นมิติคุณภาพคน มิติความมั่นคงทางสังคม มิติด้านความเป็นอยู่และพฤติกรรม รวมถึงบทความที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน เพื่อเป็นประโยชน์กับผู้สนใจค้นคว้าข้อมูล และประชาชนทั่วไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน ดำเนินการเผยแพร่บนเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ <http://nlrc.mol.go.th>

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๖. รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ระดับประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ สำหรับวัดการดำรงชีวิตที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจสังคม ในแต่ละพื้นที่จังหวัดและประเทศ และเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดมาตรการ แผน และนโยบาย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

๒. เพื่อสำรวจและจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบเท่าที่จำเป็นต่อการสำรวจวิจัย อาทิ เพศระดับการศึกษา อายุ รายได้ หนี้สิน อาชีพ สภาพร่างกาย ระดับความสามารถด้านต่าง ๆ ความต้องการช่วยเหลือ เป็นต้น

สาระสำคัญ

๑. **แผนงาน** : แผนงานยุทธศาสตร์สร้างหลักประกันทางสังคม
๒. **ผลผลิต** : บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ
๓. **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : จำนวนแรงงานนอกระบบที่สำรวจและบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ
๔. **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ
๕. **กิจกรรมหลัก** : จัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ
๖. **ตัวชี้วัดกิจกรรม** : ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ
๗. **เป้าหมายของกิจกรรม** : มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบรายทะเบียนที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และมีข้อมูลที่น่าไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิเคราะห์ข้อมูลแรงงานนอกระบบสอดคล้องตามบริบทแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้เพื่อบูรณาการและเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รongรับการใช้อข้อมูลทั้งบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ส่วนกลางส่วนภูมิภาค และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สานต่อนโยบายรัฐบาล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้ดียิ่งขึ้น และมีรายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๘. **รูปแบบกิจกรรม** : ส่วนกลางและสำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบ และคำนวณหาดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ระยะเวลาดำเนินการระหว่างวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ โดยกำหนดระยะเวลาสำหรับการสำรวจและบันทึกข้อมูลออกเป็น ๒ ช่วง ดังนี้ ช่วงที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ บันทึกข้อมูลแรงงานนอกระบบในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าเป้าหมาย ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ช่วงที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ บันทึกข้อมูลแรงงานนอกระบบครบถ้วนตามเป้าหมายการสำรวจ ภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๙. ขั้นตอนการทำงาน

- ๑) **ขั้นเตรียมการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ**
 - ส่วนกลางและสำนักงานแรงงานจังหวัดจัดทำโครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และสำรวจแรงงานนอกระบบ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย กำหนดพื้นที่ในการสำรวจ และกำหนดระยะเวลาในการสำรวจ โดยเสนอโครงการดังกล่าวให้ผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ

- ส่วนกลางและสำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลแรงงานนอกระบบ โดยการลงพื้นที่สำรวจแรงงานนอกระบบรายบุคคล พร้อมเลขบัตรประจำตัวประชาชนตามช่วงเวลาการสำรวจที่กำหนด รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล และทำการบันทึกข้อมูลดังกล่าวในระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

๒) ส่วนกลางและสำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลแรงงานนอกระบบที่สำรวจได้ เพื่อจัดทำรายงานดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม และสภาพพื้นที่

๓) ส่วนกลางและสำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการจัดทำรายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับจังหวัด ปี ๒๕๖๖ และเผยแพร่ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์

๑๐. ผลการดำเนินงาน

ผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ระดับประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๗๒,๓๕๕ คน พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรส มีอายุอยู่ในช่วงวัยแรงงาน อายุ ๒๐ - ๕๕ ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ประกอบอาชีพเกษตรกร/ประมงน้ำจืด มากที่สุด รองลงมาคือ อาชีพแรงงานรับจ้างทั่วไปส่วนใหญ่มีอาชีพหลักเพียงอาชีพเดียว ไม่เคยทำงานหรือประกอบอาชีพมาก่อน สำหรับผู้ที่เคยทำงาน/ประกอบอาชีพมาก่อน เคยเป็นพนักงานโรงงาน เหตุผลสูงสุดที่ทำให้เปลี่ยนงานระบุว่าต้องการอิสระ รองลงมาคือ ค่าจ้าง/รายได้ไม่คุ้มค่า สำหรับด้านความต้องการทำงานในระบบหรืองานองค์กรที่มีระบบสวัสดิการ ส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๖.๐๘ ไม่มีความต้องการ โดยแรงงานนอกระบบที่สำรวจส่วนมากจะทำงานในฐานะลูกจ้าง รองลงมาคือประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง

๑) ด้านเศรษฐกิจ พบว่าแรงงานนอกระบบที่สำรวจมีรายได้รวมเฉลี่ยเท่ากับ ๑๐,๑๕๘.๔๒ บาทต่อเดือน โดยส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๔.๙๗ มีรายได้ต่ำกว่า ๙,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีคนที่ร่วมใช้จ่าย จำนวน ๒ คน ร้อยละ ๒๘.๔๙ ซึ่งมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานนอกระบบที่สำรวจมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ร้อยละ ๖๑.๙๙ และมีภาระหนี้สิน ร้อยละ ๕๐.๕๕ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการกู้ยืมเงินในระบบ ร้อยละ ๘๘.๘๖ จากการสำรวจรายได้จากการทำงาน (เพียงอย่างเดียว) ของแรงงานนอกระบบโดยเฉลี่ยมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ ๙,๖๖๔.๕๖ บาทต่อเดือน ร้อยละ ๓๔.๓๙ ได้รับรายได้เป็นรายวัน โดยส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๐.๗๙ ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับมีความคุ้มค่า ขณะที่ ร้อยละ ๓๙.๒๑ ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับไม่มีความคุ้มค่า สาเหตุส่วนใหญ่ระบุว่ากำไรน้อย/รายได้ก็น้อย และทำงานหนักเกินไป เมื่อสอบถามถึงเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานในแต่ละวันส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๒.๕๔ ระบุว่าไม่ได้ตั้งเป้าหมาย มีเพียงร้อยละ ๑๗.๔๖ ที่ตั้งเป้าหมาย และส่วนใหญ่ของผู้ที่ตั้งเป้าหมายระบุว่าทำงานได้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

๒) ด้านสังคม พบว่าแรงงานนอกระบบที่สำรวจ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๙.๐๙ มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ไม่ต้องผ่อนชำระ รองลงมาอาศัยอยู่กับบิดา มารดา ญาติ พี่น้อง ร้อยละ ๒๐.๓๓ ส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๘.๔๗ ไม่มีปัญหาทะเลาะ และขัดแย้ง มีเพียงร้อยละ ๑.๕๓ เท่านั้น ที่มีปัญหาทะเลาะและขัดแย้ง ส่วนใหญ่เป็นเรื่องงาน

๓) ด้านสุขภาพ พบว่าแรงงานนอกระบบที่สำรวจ ร้อยละ ๙๘.๘๗ มีสภาพร่างกายปกติ มีเพียงร้อยละ ๑.๑๓ ที่มีความพิการ ซึ่งร้อยละ ๔๕.๔๙ ของผู้พิการเป็นผู้พิการทางเคลื่อนไหว โดยส่วนใหญ่ของผู้พิการ ร้อยละ ๖๑.๓๔ ไม่มีบัตรประจำตัวผู้พิการ และจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ โดยส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๒.๓๐ ไม่มีโรคประจำตัว และกลุ่มตัวอย่างมีปัญหาสุขภาพจากการทำงาน ร้อยละ ๑๗.๗๕ ซึ่งร้อยละ ๘๒.๐๗ ของผู้มีปัญหา ระบุว่าปัญหาสุขภาพนั้นคือการเกิดความปวดเมื่อยจากการทำงาน

๔) ด้านความปลอดภัย พบว่าแรงงานนอกระบบที่สำรวจ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๓.๖๗ ไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน สำหรับด้านความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนใหญ่แล้วไม่เคยประสบเหตุการณ์ มีเพียงร้อยละ ๐.๘๙ ที่เคยประสบเหตุการณ์ โดยผู้ที่เคยประสบเหตุการณ์ส่วนใหญ่เป็นเรื่องลักทรัพย์

๕) ด้านสภาพแวดล้อม พบว่าแรงงานนอกระบบที่สำรวจ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๗๗.๘๑ มีที่พักห่างจากที่ทำงาน ๐ - ๕ กิโลเมตร แรงงานนอกระบบมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของพื้นที่ที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันในระดับมาก ดังนี้ มีสภาพของถนนที่ดีหรือมีระบบขนส่งสาธารณะที่สะดวกต่อการเดินทาง มีความสะดวกในการเข้าถึง

บริการสาธารณะ เช่น โรงพยาบาล สถานีตำรวจ เป็นต้น บริเวณที่อาศัยมีไฟฟ้าใช้เพียงพอต่อความต้องการใช้ไฟฟ้า มีการจัดการปัญหาขยะ น้ำเสีย และมลพิษทางอากาศอย่างเหมาะสม บริเวณที่อาศัยมีน้ำประปาที่มีคุณภาพ และเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค มีพื้นที่สันทนาการและสวนสาธารณะเพียงพอต่อทุกคนที่อยู่ภายในพื้นที่ และมีความปลอดภัยจากยาเสพติดและอาชญากรรม ตามลำดับ

๖) ด้านการทำงาน พบว่าแรงงานนอกระบบที่สำรวจ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๕.๗๐ ไม่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพ มีเพียง ร้อยละ ๑๔.๓๐ ที่มีปัญหา ซึ่งผู้ที่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพระบุว่า มีปัญหาในเรื่องการทำงานที่ไม่ได้รับสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ไม่สามารถหยุดงานได้ ทั้งนี้ แรงงานนอกระบบมีระยะเวลาทำงาน (รวมทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริมทั้งหมด) โดยเฉลี่ย ๗.๙๑ ชั่วโมงต่อวัน

๗) ด้านความพร้อมและศักยภาพ พบว่าแรงงานนอกระบบที่สำรวจมีความพร้อมในการใช้ภาษาไทย ในการฟัง พูด อ่าน และเขียน ได้ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๒๙.๗๐ แต่ส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อเป็นภาษาที่สองในการฟัง พูด อ่าน และเขียน ร้อยละ ๔๖.๘๑ ไม่สามารถใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันเพื่อเป็นช่องทางในการสร้างรายได้ได้อย่างดี ร้อยละ ๓๖.๖๔ และไม่สามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลได้อย่างดี ร้อยละ ๒๘.๕๒ ตามลำดับ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต้องมีสำหรับการทำงานในปัจจุบัน

สำหรับด้านทักษะความพร้อมหรือการมีความชำนาญและมีศักยภาพในการทำงานในสาขาอาชีพ พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจ มีทักษะในสาขาอาชีพภาคบริการ ร้อยละ ๒๔.๕๕ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานแม่บ้าน มีทักษะในสาขาอาชีพช่าง ร้อยละ ๑๖.๘๐ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานปูน มีทักษะในสาขาอาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ ๑๑.๑๓ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในการใช้อินเทอร์เน็ตสืบค้นข้อมูล มีทักษะในสาขาอาชีพศิลปะ ร้อยละ ๘.๗๕ ส่วนใหญ่ชำนาญในงานตัดเย็บ มีทักษะในสาขาอาชีพไฟฟ้า ร้อยละ ๕.๘๘ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานไฟฟ้า

จากการประมวลผลข้อมูลศักยภาพและความพร้อมของแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบมีความพร้อมและศักยภาพในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับ “ปานกลาง” ที่คะแนนเฉลี่ย ๒.๐๓ และมีความพร้อมและศักยภาพเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการใช้ภาษาไทยในระดับ “พร้อมมาก” ที่คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๗ ด้านการใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลในระดับ “ปานกลาง” ที่คะแนนเฉลี่ย ๑.๘๕ ด้านการใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันเพื่อเป็นช่องทางในการสร้างรายได้ และด้านการใช้ภาษาต่างประเทศในระดับ “พร้อมน้อย” ที่คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๕ และ ๑.๑๓ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาข้อมูลศักยภาพและความพร้อมของแรงงานนอกระบบตามกลุ่มอาชีพ พบว่า กลุ่มอาชีพที่มีความพร้อมและศักยภาพมากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ กลุ่มอาชีพทำงานในภาคบริการ (๒.๗๓) รองลงมา คือ กลุ่มอาชีพเจ้าของกิจการขนาดเล็ก (๒.๔๐) และกลุ่มอาชีพลูกจ้างทั่วไป (๒.๓๒) ตามลำดับ สำหรับกลุ่มอาชีพที่มีศักยภาพและความพร้อมโดยเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กลุ่มอาชีพเกษตรกร/ประมงน้ำจืด (๑.๘๖)

๘) ด้านอื่น ๆ พบว่า ใน ๒๔ ชั่วโมงหรือ ๑ วัน แรงงานนอกระบบที่สำรวจมีเวลาว่างโดยเฉลี่ยอยู่ที่ ๗.๕๗ ชั่วโมง อีก ๗.๖๙ ชั่วโมง เป็นเวลาพักผ่อน/นอน ซึ่งเกือบจะทั้งหมด ร้อยละ ๙๓.๖๖ ของแรงงานนอกระบบที่สำรวจมีเวลาสำหรับพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน ร้อยละ ๙๔.๐๐ ระบุว่ามีความว่างกับเวลาส่วนตัวที่เหมาะสมและเพียงพอ ส่วนใหญ่แล้ว ร้อยละ ๙๖.๗๖ ไม่เคยโดนดูถูกหรือไม่ได้รับการยอมรับจากการทำงาน และแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ ร้อยละ ๒๕.๑๕ มองว่าความสำเร็จในชีวิตทำงานในอนาคตคือมีรายได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕๑.๓๗ ระบุว่าไม่ได้ตั้งเป้าหมายความสำเร็จในชีวิตทำงาน

๙) ปัญหาด้านแรงงานของแรงงานนอกระบบที่สำรวจ พบว่า ร้อยละ ๗๖.๓๖ ของแรงงานนอกระบบที่สำรวจไม่มีปัญหาด้านแรงงาน ส่วนที่ระบุว่ามีปัญหาด้านแรงงาน พบว่า มีปัญหาการไม่มีงานทำอย่างต่อเนื่องสูงสุด รองลงมาได้แก่ มีปัญหาเรื่องค่าตอบแทน ขาดทักษะฝีมือทั่วไป ขาดทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และไม่รู้สิทธิด้านกฎหมาย ตามลำดับ

๑๐) ความต้องการการช่วยเหลือจากภาครัฐ แรงงานนอกระบบที่สำรวจส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๙.๖๙ ไม่เคยใช้บริการหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ ผู้ที่เคยใช้บริการ ส่วนใหญ่เคยใช้บริการสำนักงานประกันสังคม

รองลงมาแก่ศูนย์บริการประชาชนโดยกระทรวงแรงงาน สำนักงานจัดหางาน สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามลำดับ นอกจากนี้แรงงานนอกระบบที่สำรวจมีความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐมากที่สุดในเรื่องทุนในการประกอบอาชีพ รองลงมาคือ เรื่องค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น/เป็นธรรมชาติ ต่อเนื่องในการทำงาน สนับสนุนอาชีพเกษตรกรรม และให้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ตามลำดับ

๑๑) ผลการวิเคราะห์ด้านสวัสดิการและการมีรายได้ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ประเด็นสำคัญด้านแรงงานของแรงงานนอกระบบคือรายได้และสวัสดิการ พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานนอกระบบที่สำรวจมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ร้อยละ ๖๒.๓๕ เมื่อพิจารณาร่วมกับปัจจัยการมีสวัสดิการด้านแรงงานของแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจส่วนใหญ่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐ ร้อยละ ๕๓.๐๓ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้รับเบี้ยสวัสดิการแห่งรัฐ มีเพียงร้อยละ ๔๖.๙๗ ที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง

แรงงานนอกระบบที่สำรวจ ทั้งที่ ได้รับสวัสดิการและไม่ได้รับสวัสดิการล้วนมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย แรงงานนอกระบบที่ได้รับสวัสดิการมีสัดส่วนของแรงงานที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายน้อยกว่าแรงงานที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย (ร้อยละ ๒๗.๔๖ และร้อยละ ๓๗.๕๔ ตามลำดับ) และในกลุ่มแรงงานที่ไม่ได้รับสวัสดิการมีสัดส่วนของแรงงานที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายน้อยกว่าแรงงานที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย เช่นเดียวกัน (ร้อยละ ๓๘.๖๕ และ ๖๑.๓๕ ตามลำดับ) พบว่า ผลต่างการมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายของกลุ่มแรงงานที่ได้รับสวัสดิการน้อยกว่ากลุ่มแรงงานที่ไม่ได้รับสวัสดิการ แสดงให้เห็นว่าการที่แรงงานนอกระบบไม่ได้รับสวัสดิการยิ่งเป็นการสร้างความเหลื่อมล้ำให้เกิดขึ้น

๑๒) ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบโดยรวมของทั้ง ๘ ด้านเท่ากับ ๕๒.๐๘ คะแนน โดยแรงงานนอกระบบให้น้ำหนักกับคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆ มากที่สุด ๕๓.๓๐ คะแนน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม ๕๒.๙๙ คะแนน ด้านสังคม ๕๑.๑๙ คะแนน ด้านสุขภาพ ๕๐.๕๖ คะแนน ด้านความปลอดภัย ๕๐.๕๔ คะแนน ด้านการทำงาน ๕๐.๓๘ คะแนน ด้านเศรษฐกิจ ๕๐.๓๕ คะแนน และให้น้ำหนัก ด้านความพร้อมและศักยภาพน้อยที่สุด ๔๙.๔๙ คะแนน ตามลำดับ ทั้งนี้ ให้น้ำหนักกับคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมมากที่สุดร้อยละ ๒๔.๑๗ รองลงมาได้แก่ ด้านอื่นๆ ร้อยละ ๒๒.๖๔ ด้านความพร้อมและศักยภาพร้อยละ ๑๒.๔๖ ด้านการทำงาน ร้อยละ ๑๐.๓๔ ด้านความปลอดภัยร้อยละ ๘.๗๗ ด้านสังคมร้อยละ ๗.๘๙ ด้านสุขภาพร้อยละ ๗.๑๔ และให้น้ำหนักด้านเศรษฐกิจน้อยที่สุดร้อยละ ๖.๕๙ ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระหว่างปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ พบว่าคุณภาพชีวิตในภาพรวมปี ๒๕๖๖ อยู่ที่ ๕๒.๐๘ คะแนน เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๕ ซึ่งอยู่ที่ ๔๘.๖๗ คะแนน โดยที่ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้นในทุกด้าน เว้นแต่ด้านการทำงาน และด้านความพร้อมและศักยภาพที่ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบลดลงเล็กน้อย จากเหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คลี่คลายลง การทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สุขภาพ สังคม และสภาพแวดล้อมต่างๆ สามารถกลับมาดำเนินกิจกรรมได้ตามปกติ ประกอบกับมีการเปิดประเทศต้อนรับนักท่องเที่ยว นักท่องเที่ยว โรงงานอุตสาหกรรม และสถานประกอบการต่าง ๆ กลับมาดำเนินการประกอบธุรกิจ การลงทุน อุตสาหกรรมท่องเที่ยว อุตสาหกรรมการผลิต การจ้างแรงงาน และการใช้จ่ายใช้สอยได้เต็มรูปแบบมากขึ้น เป็นเหตุให้ภาวะเศรษฐกิจของไทยและต่างประเทศฟื้นตัวมากขึ้นกว่าปีก่อนหน้าตามไปด้วย ถึงแม้ราคาน้ำมันที่ยังปรับตัวเพิ่มขึ้น เกิดภาวะเงินเฟ้อ ค่าครองชีพสูง ก็ตาม จากที่กล่าวข้างต้น ส่งผลให้แรงงานนอกระบบที่สำรวจได้ในปี ๒๕๖๖ มีแนวโน้มคุณภาพชีวิตไปในทิศทางที่ดีขึ้น

๑๑. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

๑) ปัญหาอุปสรรค

๑.๑ ปัญหาจากการประสานงานกับหน่วยงานในพื้นที่ เพื่ออำนวยความสะดวกในการลงพื้นที่สำรวจ ทำให้แรงงานนอกระบบไม่ไว้วางใจในการให้ข้อมูลที่เป็นจริง ส่งผลต่อการคำนวณหาค่านำหนักและดัชนี

๑.๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่แล้วไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลส่วนตัว ให้ข้อมูลไม่ครบถ้วน อีกทั้งกลุ่มเป้าหมายไม่อยู่บ้าน เนื่องจากออกไปทำงานนอกบ้านหรือต่างพื้นที่ และมีการเคยถูกสำรวจแรงงานนอกระบบไปแล้วจึงทำให้มีการเก็บข้อมูลให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ยาก รวมไปถึงกลุ่มเป้าหมายไม่เห็นถึงความสำคัญหรือประโยชน์ที่ได้รับจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ

๒) ข้อเสนอแนะ

๒.๑ ควรมีการพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรที่จัดอบรมเพื่อให้มีความน่าสนใจ สามารถนำไปต่อยอดในการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบได้จริง และควรณรงค์ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประโยชน์ที่จะได้รับ หลังจากเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แรงงานนอกระบบทราบ เนื่องจากแรงงานนอกระบบที่สำรวจเคยเข้าร่วมการอบรมเพียงร้อยละ ๑๗.๑๘

๒.๒ ภาครัฐควรจัดทำมาตรการลดค่าครองชีพ อาทิ ควบคุมราคาสินค้าที่จำเป็นในการใช้อุปโภค และบริโภค ลดค่าสาธารณูปโภค ให้เงินทุนในการประกอบอาชีพกับแรงงานนอกระบบ เป็นต้น เนื่องจากแรงงานนอกระบบที่สำรวจส่วนใหญ่ต้องการทุนในการประกอบอาชีพ ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น/เป็นธรรม ต้องการอาชีพเสริม และมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

๒.๓ ภาครัฐควรสร้างกลไกในการกำหนดค่าตอบแทนให้เป็นธรรมสำหรับกลุ่มแรงงานอิสระในแต่ละสาขาอาชีพ

๒.๔ กระทรวงการคลังควรพิจารณาให้สิทธิสวัสดิการแห่งรัฐแก่แรงงานนอกระบบให้ทั่วถึงเนื่องจากส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า ๙,๐๐๐ บาทต่อเดือน (ร้อยละ ๔๔.๙๗) และมีปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย (ร้อยละ ๖๑.๙๙)

๒.๕ กระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบให้เป็นปัจจุบันและวางแผนการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบเพื่อรองรับการปฏิบัติให้เป็นไปตาม (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ซึ่งแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับความคุ้มครอง และการส่งเสริมจากภาครัฐ สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบควรเร่งผลักดันให้แรงงานนอกระบบมาขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบเมื่อพระราชบัญญัติมีผลบังคับใช้แรงงานนอกระบบจะได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมจากภาครัฐโดยเร็ว

๒.๖ กระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างยก (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ซึ่งหากมีผลบังคับใช้จะส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบตามพระราชบัญญัติดังกล่าว กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และกองบริหารทรัพยากรบุคคลควรติดตามความคืบหน้าและปรับโครงสร้างหน่วยงานและบุคลากรเพื่อให้รองรับการปฏิบัติงานแรงงานนอกระบบได้อย่างทั่วถึงรองรับการบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยควรให้ความสำคัญในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งยังขาดหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง

๒.๗ ควรมีการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะอาชีพทั้งในด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาที่สองในการสื่อสาร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบัน เนื่องจากแรงงานนอกระบบที่สำรวจ ส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อเป็นภาษาที่สองในการฟัง พูด อ่าน และเขียน ไม่สามารถใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันเพื่อเป็นช่องทางสร้างรายได้ และใช้อินเทอร์เน็ตสืบค้นข้อมูลได้อย่างดี

๒.๘ ควรส่งเสริมแรงงานนอกระบบที่มีทักษะอาชีพและศักยภาพการทำงานในสาขาต่าง ๆ เช่น สาขาอาชีพภาคบริการ สาขาอาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศ สาขาอาชีพไฟฟ้า สาขาอาชีพศิลปะ เป็นต้น ให้เข้าไปสู่การจ้างงานกับสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ภายหลังการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-๑๙ เศรษฐกิจฟื้นตัว เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีงานทำอย่างต่อเนื่อง และมีรายได้ที่มั่นคง

๒.๙ กระทรวงแรงงานควรเร่งผลักดัน (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. เพื่อให้แรงงานนอกระบบสามารถรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบเพื่อสร้างอำนาจต่อรองให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงาน และได้รับโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ อันจะทำให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันทางสังคม มีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒.๑๐ สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ควรกำหนดกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริม/จูงใจให้แรงงานนอกระบบให้มาลงทะเบียนผ่านระบบบริหารจัดการแรงงานอิสระ เช่น การให้

ค่าลงทะเบียนแรงงานนอกระบบ โดยจ่ายเงินผ่านแอปพลิเคชันให้แรงงานนอกระบบ (เป่าตัง) โดยตรง เป็นต้น เป็นกลยุทธ์สำคัญ เพื่อให้มีข้อมูลแรงงานนอกระบบอยู่ในฐานข้อมูลของระบบบริหารจัดการแรงงานอิสระได้อย่างรวดเร็ว สามารถนำข้อมูลไปรองรับการจัดทำนโยบาย การส่งเสริม การพัฒนา สวัสดิการ ความคุ้มครอง กองทุน การช่วยเหลือ และอื่นๆ ได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว หาก (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ประกาศมีผลบังคับใช้

๑๒. การนำไปใช้ประโยชน์

๑) ดำเนินการแจ้งเวียนรายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ระดับประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้แก่หน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภาคนอก เพื่อนำข้อมูลรายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และข้อเสนอแนะไปใช้ในการดำเนินการตามภารกิจที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒) เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน เว็บไซต์เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ เว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัด และเว็บไซต์ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อให้ผู้ที่สนใจนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑) <https://www.mol.go.th/academician>

๒) <http://iiw.mol.go.th/reports>

๓) QR Code รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ระดับประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

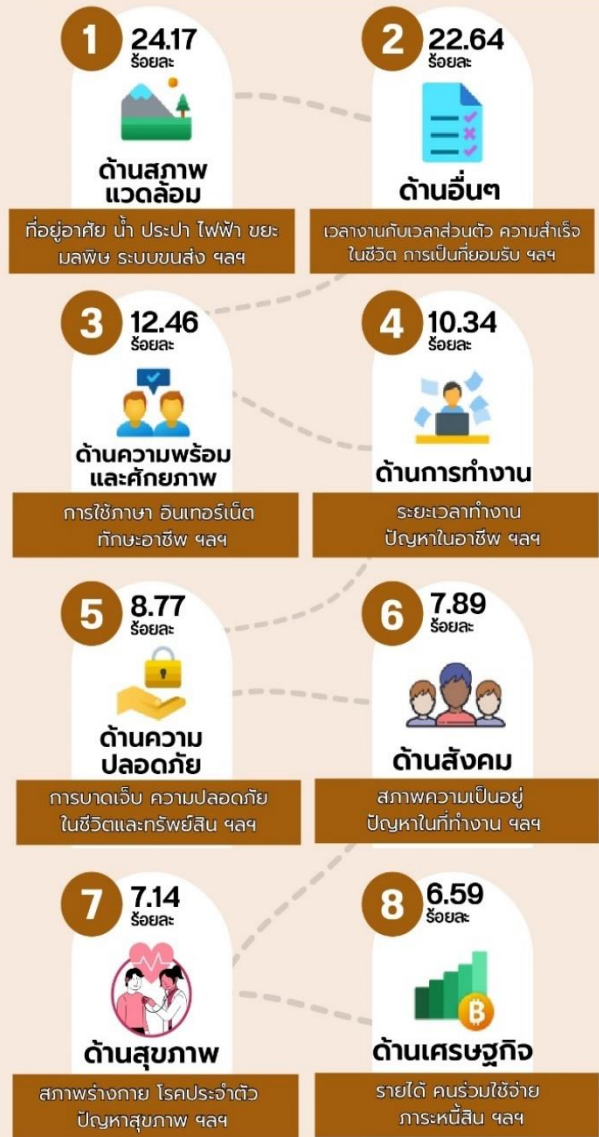


รายงานการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและสำรวจข้อมูล
แรงงานนอกระบบ ระดับประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566

ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ
รวม 52.08 คะแนน

ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตแต่ละด้าน



คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างแรงงานนอกระบบ



ผลการวิเคราะห์ปัญหาด้านแรงงาน จากการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566

ปัญหาด้านแรงงาน

มีปัญหา ร้อยละ 23.64

ไม่มีปัญหา ร้อยละ 76.36

1 53.92
ร้อยละ



ไม่มีงานทำอย่างต่อเนื่อง

2 43.22
ร้อยละ



ค่าตอบแทน

3 27.77
ร้อยละ



ขาดทักษะฝีมือทั่วไป

4 19.58
ร้อยละ



ขาดทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

8 8.26
ร้อยละ



สภาพแวดล้อมในการทำงาน

7 9.95
ร้อยละ



ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน

6 15.83
ร้อยละ



ปัญหาด้านการรวมกลุ่มอาชีพ

5 17.52
ร้อยละ



ไม่รู้จักரிด้านกฎหมาย

ปัญหาจากการประกอบอาชีพ

มีปัญหา ร้อยละ 14.30

ไม่มีปัญหา ร้อยละ 85.70

1 63.59
ร้อยละ



ไม่ได้รับสวัสดิการ

2 18.25
ร้อยละ



ไม่สามารถหยุดงานได้

3 17.66
ร้อยละ



ชั่วโมงการทำงานมากเกินไป

6 5.75
ร้อยละ



ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามที่ตกลงกันไว้

5 12.63
ร้อยละ



ได้รับค่าตอบแทนล่าช้า

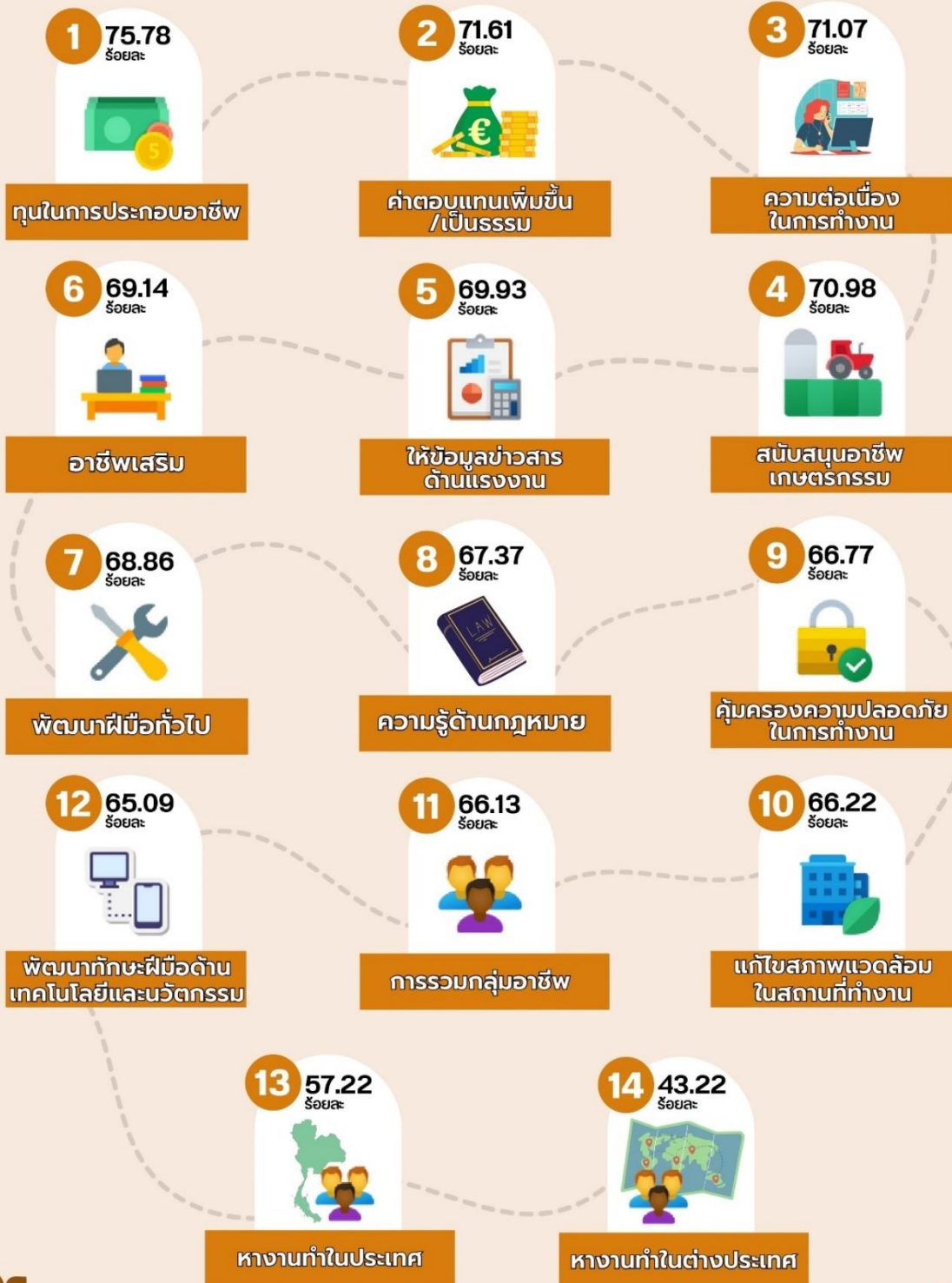
4 14.26
ร้อยละ



อื่นๆ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ จากการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566

ต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ



๗. รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ สำหรับวัดการดำรงชีวิตที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจสังคม ในแต่ละพื้นที่จังหวัดและประเทศ และเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดมาตรการ แผน และนโยบาย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

๒. เพื่อสำรวจและจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบเท่าที่จำเป็นต่อการสำรวจวิจัย อาทิ เพศระดับการศึกษา อายุ รายได้ หนี้สิน อาชีพ สภาพร่างกาย ระดับความสามารถด้านต่าง ๆ ความต้องการช่วยเหลือ เป็นต้น

สาระสำคัญ

๑. **แผนงาน** : แผนงานยุทธศาสตร์สร้างหลักประกันทางสังคม
๒. **ผลผลิต** : บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ
๓. **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : จำนวนแรงงานนอกระบบที่สำรวจและบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ
๔. **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ
๕. **กิจกรรมหลัก** : จัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ
๖. **ตัวชี้วัดกิจกรรม** : ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ
๗. **เป้าหมายของกิจกรรม** : มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบรายทะเบียนที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และมีข้อมูลที่ใช้ประโยชน์ในเชิงวิเคราะห์ข้อมูลแรงงานนอกระบบสอดคล้องตามบริบทแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้เพื่อบูรณาการและเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รongรับการใช้อข้อมูลทั้งบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ส่วนกลางส่วนภูมิภาค และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สานต่อนโยบายรัฐบาล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้ดียิ่งขึ้น และมีรายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๘. **รูปแบบกิจกรรม** : ดำเนินการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลของแรงงานนอกระบบ และคำนวณหาดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร โดยกองเศรษฐกิจกิจการแรงงาน ดำเนินการจ้างเอกชนสำรวจและบันทึกข้อมูลแรงงานนอกระบบ ระยะเวลาดำเนินการระหว่างวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ โดยกำหนดระยะเวลาสำหรับการสำรวจและบันทึกข้อมูลออกเป็น ๒ ช่วง ดังนี้ ช่วงที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ บันทึกข้อมูลแรงงานนอกระบบในฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าเป้าหมาย ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ช่วงที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ บันทึกข้อมูลแรงงานนอกระบบครบถ้วนตามเป้าหมายการสำรวจ ภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๙. ขั้นตอนการทำงาน

- ๑) **ขั้นเตรียมการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ**
 - ส่วนกลางและสำนักงานแรงงานจังหวัดจัดทำโครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และสำรวจแรงงานนอกระบบ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย กำหนดพื้นที่ในการสำรวจ และกำหนดระยะเวลาในการสำรวจ โดยเสนอโครงการดังกล่าวให้ผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ
 - ส่วนกลางและสำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลแรงงานนอกระบบ โดยการลงพื้นที่สำรวจแรงงานนอกระบบรายบุคคล พร้อมเลขบัตรประจำตัวประชาชนตามช่วงเวลาการสำรวจที่กำหนด รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลฯ และทำการบันทึกข้อมูลดังกล่าวในระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

๒) ส่วนกลางและสำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลแรงงานนอกระบบที่สำรวจได้ เพื่อจัดทำรายงานดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม และสภาพพื้นที่

๓) ส่วนกลางและสำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการจัดทำรายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ระดับจังหวัด ปี ๒๕๖๖ และเผยแพร่ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์

๑๐. ผลการดำเนินงาน

ผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๕,๐๓๒ คน พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส มีอายุอยู่ในช่วงวัยแรงงาน ระหว่าง ๒๐ - ๕๙ ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และมีมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า ตามลำดับ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพ่อค้าแม่ค้าหาบเร่/แผงลอย รองลงมา คือ กลุ่มอาชีพแรงงานรับจ้างทั่วไป มากกว่าร้อยละ ๙๐ มีอาชีพหลักเพียงอาชีพเดียว และส่วนใหญ่เคยทำงานหรือประกอบอาชีพอื่นมาก่อน สำหรับแรงงานนอกระบบที่เคยทำงานในระบบมาก่อนส่วนใหญ่เคยเป็นพนักงานบริษัทเอกชน โดยให้เหตุผลของการเปลี่ยนงานมาเป็นแรงงานนอกระบบ คือ ต้องการอิสระ ซึ่งมากกว่าครึ่งหนึ่งไม่ต้องการทำงานในระบบหรือองค์กรที่มีสวัสดิการ

๑) ด้านเศรษฐกิจ พบว่าแรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามโดยครบถ้วนสมบูรณ์ โดยเฉลี่ยมีรายได้รวมทุกช่องทาง ๑๗,๔๐๘.๖๙ บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๙.๐๗ มีรายได้ ๙,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีคนที่ร่วมใช้จ่าย จำนวน ๒ คน ร้อยละ ๕๗.๕๙ มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย นอกจากนี้ ร้อยละ ๔๔.๐๖ มีภาระหนี้สิน ซึ่งส่วนใหญ่มาจากการกู้ยืมเงินในระบบ จากการสำรวจพบว่ารายได้จากการทำงาน (เพียงอย่างเดียว) ของแรงงานนอกระบบโดยเฉลี่ยแล้ว อยู่ที่ ๑๖,๑๔๕.๘๒ บาทต่อเดือน ร้อยละ ๔๒.๖๗ ได้รับรายได้เป็นรายวัน โดยร้อยละ ๕๕.๓๓ ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับมีความคุ้มค่า สำหรับผู้ที่ระบุว่าไม่คุ้มค่าเนื่องจากเห็นว่า กำไรน้อย/รายได้น้อย ร้อยละ ๙๑.๒๐ ระบุว่าไม่ได้ตั้งเป้าหมายรายวัน มีเพียงร้อยละ ๘.๘๐ ที่ตั้งเป้าหมาย และส่วนใหญ่ของผู้ที่ตั้งเป้าหมายระบุว่าทำงานได้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

๒) ด้านสังคม พบว่าแรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามโดยครบถ้วนสมบูรณ์ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๔.๓๐ เช้าบ้าน/เช่าที่อยู่อาศัย รองลงมาคือมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองไม่ต้องผ่อนชำระ ร้อยละ ๒๓.๙๓ ซึ่งส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๗.๕๘ ไม่มีปัญหา ทะเลาะ และขัดแย้ง มีเพียงร้อยละ ๒.๔๒ ที่มีปัญหา ทะเลาะ และขัดแย้ง ส่วนใหญ่เป็นเรื่องงาน

๓) ด้านสุขภาพ พบว่าแรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามโดยครบถ้วนสมบูรณ์ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๙.๑๓ มีสภาพร่างกายปกติ มีเพียงร้อยละ ๐.๘๗ ที่มีความพิการ ซึ่งร้อยละ ๕๐.๐๐ ของผู้พิการเป็นผู้พิการทางการเคลื่อนไหว โดยส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว และระบุว่าการทำงานไม่ทำให้มีปัญหาสุขภาพ ส่วนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ ๒๕.๖๖ ที่มีปัญหาสุขภาพจากการทำงาน พบว่ามีความปวดเมื่อยจากการทำงาน

๔) ด้านความปลอดภัย พบว่าแรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามโดยครบถ้วนสมบูรณ์ ส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๓.๙๐ ไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน สำหรับด้านความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนใหญ่แล้วไม่เคยประสบเหตุการณ์ไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน มีเพียงร้อยละ ๑.๔๙ ที่เคยประสบเหตุการณ์ โดยผู้ที่เคยประสบเหตุการณ์ส่วนใหญ่ ระบุว่าเคยประสบเหตุเรื่องลักทรัพย์

๕) ด้านสภาพแวดล้อม พบว่าแรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามโดยครบถ้วนสมบูรณ์ ส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๑.๔๑ มีที่พักห่างจากที่ทำงาน ๐ - ๑๐ กิโลเมตร แรงงานนอกระบบมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของพื้นที่ที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันในระดับมากที่สุด ดังนี้ บริเวณที่อาศัยมีไฟฟ้าใช้เพียงพอต่อความต้องการใช้ไฟฟ้า บริเวณที่อาศัยมีน้ำประปาที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค มีความสะดวกในการเข้าถึงบริการสาธารณะ เช่น โรงพยาบาล สถานีตำรวจ เป็นต้น มีสภาพของถนนที่ดีหรือมีระบบขนส่งสาธารณะที่สะดวกต่อการเดินทาง และมีการจัดการปัญหาขยะ น้ำเสีย และมลพิษทางอากาศอย่างเหมาะสม ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของพื้นที่อยู่อาศัยในปัจจุบันในระดับมาก ดังนี้ มีความปลอดภัยจากยาเสพติดและอาชญากรรม และมีพื้นที่สันทนาการและสวนสาธารณะเพียงพอต่อทุกคนที่อยู่ภายในพื้นที่ ตามลำดับ

๖) ด้านการทำงาน พบว่าแรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามโดยครบถ้วนสมบูรณ์ ส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๓.๘๐ ไม่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพ สำหรับผู้ที่มีปัญหา ร้อยละ ๑๖.๒๐ พบว่ามีปัญหาในเรื่อง การไม่มีสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ไม่สามารถหยุดงานได้ และชั่วโมงการทำงานมากเกินไป ตามลำดับ

๗) ด้านความพร้อมและศักยภาพ พบว่าแรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามโดยครบถ้วนสมบูรณ์ มีความพร้อมในการใช้ภาษาไทยในการฟัง พูด อ่าน และเขียน ได้ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๔๐.๒๒ แต่ส่วนใหญ่ ไม่สามารถใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อเป็นภาษาที่สองในการฟัง พูด อ่าน และเขียน ร้อยละ ๔๗.๔๐ ไม่สามารถใช้ โปรแกรม/แอปพลิเคชันเพื่อเป็นช่องทางในการสร้างรายได้ได้อย่างดี ร้อยละ ๔๖.๘๘ และไม่สามารถใช้อินเทอร์เน็ต ในการสืบค้นข้อมูลได้อย่างดี ร้อยละ ๓๒.๔๗ ตามลำดับ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต้องมีการทำงานในปัจจุบัน

สำหรับด้านทักษะความพร้อมหรือการมีความชำนาญและมีศักยภาพในการทำงานในสาขาอาชีพนั้น พบว่าแรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม มีทักษะในสาขาอาชีพภาคบริการ ร้อยละ ๕๔.๔๓ ส่วนใหญ่มีความ ขำนาญในงานขาย มีทักษะในสาขาอาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ ๓๕.๔๙ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในการใช้ อินเทอร์เน็ตสืบค้นข้อมูล มีทักษะในสาขาอาชีพช่าง ร้อยละ ๑๗.๘๙ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานซ่อม มีทักษะ ในสาขาอาชีพศิลปะ ร้อยละ ๑๔.๘๖ ส่วนใหญ่ชำนาญในงานตัดเย็บ มีทักษะในสาขาอาชีพไฟฟ้า ร้อยละ ๑๓.๕๙ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานไฟฟ้า ตามลำดับ

จากการประมวลผลข้อมูลศักยภาพและความพร้อมของแรงงานนอกระบบ พบว่ามีความพร้อม และศักยภาพในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับ “ปานกลาง” ที่คะแนนเฉลี่ย ๒.๑๓ และมีความพร้อมและศักยภาพ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการใช้ภาษาไทยในระดับ “พร้อมมาก” ที่คะแนนเฉลี่ย ๓.๙๗ ความพร้อม และศักยภาพในด้านการใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล ในระดับ “ปานกลาง” ที่คะแนนเฉลี่ย ๑.๙๕ ด้านการใช้ โปรแกรม/แอปพลิเคชันเพื่อเป็นช่องทางในการสร้างรายได้ และด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ ในระดับ “พร้อมน้อย” ที่คะแนนเฉลี่ย ๑.๔๕ และ ๑.๑๔ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาข้อมูลศักยภาพและความพร้อมของแรงงานนอกระบบตามกลุ่มอาชีพ พบว่า กลุ่มอาชีพ ที่มีความพร้อมและศักยภาพมากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ (๓.๕๔) รองลงมา คือ กลุ่มอาชีพฟรีแลนซ์/ อิสระ/ขายของออนไลน์ (๓.๐๑) และกลุ่มอาชีพทำงานในภาคบริการ (๒.๗๐) ตามลำดับ สำหรับกลุ่มอาชีพ ที่มีศักยภาพและความพร้อมโดยเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กลุ่มอาชีพแรงงานประมงพื้นบ้าน (๐.๗๕)

๘) ด้านอื่น ๆ พบว่าใน ๒๔ ชั่วโมงหรือ ๑ วัน แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามโดยครบถ้วน สมบูรณ์ มีเวลาว่างโดยเฉลี่ย ๘.๓๔ ชั่วโมงต่อวัน อีก ๗.๙๑ ชั่วโมง เป็นเวลาพักผ่อน/นอน ซึ่งเกือบจะทั้งหมด ร้อยละ ๙๕.๐๗ มีเวลาสำหรับพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน ร้อยละ ๙๔.๙๗ ระบุว่า มีเวลาว่างกับเวลาส่วนตัวที่เหมาะสมและเพียงพอ ร้อยละ ๙๕.๘๙ ไม่เคยโดนตักเตือนหรือไม่ได้รับการยอมรับ จากการทำงาน และแรงงานนอกระบบร้อยละ ๑๖.๖๙ มองว่าความสำเร็จในชีวิตทำงานในอนาคตคือมีรายได้ เพิ่มขึ้น อีกร้อยละ ๕๑.๔๕ ระบุว่าไม่ได้ตั้งเป้าหมายความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

๙) ปัญหาด้านแรงงานของแรงงานนอกระบบที่สำรวจ พบว่า ร้อยละ ๗๑.๔๘ ของแรงงานนอกระบบ ที่ตอบแบบสอบถามโดยครบถ้วนสมบูรณ์ ไม่มีปัญหาด้านแรงงาน ส่วนที่ระบุว่ามีปัญหาด้านแรงงานพบว่า มีปัญหา เรื่องค่าตอบแทนสูงสุด รองลงมาได้แก่ การไม่มีงานทำอย่างต่อเนื่อง ไม่รู้สิทธิด้านกฎหมาย สภาพแวดล้อม ในการทำงาน และขาดทักษะฝีมือทั่วไป ตามลำดับ สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นปัญหาแรงงานนอกระบบ ในปัจจุบัน พบว่า แรงงานนอกระบบมีระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุดต่อการไม่ได้รับการคุ้มครองและไม่สามารถ เข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทัดเทียมกับแรงงานในระบบ และมีความคิดเห็นระดับมากกว่าแรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่ยังไม่มีการทำอย่างต่อเนื่องและไม่มีรายได้ที่มั่นคง และยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิตามกฎหมาย แรงงาน ตามลำดับ

๑๐) ความต้องการการช่วยเหลือจากภาครัฐ แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามโดยครบถ้วนสมบูรณ์ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๙.๘๖ ไม่เคยใช้บริการหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ ผู้ที่เคยใช้บริการส่วนใหญ่ เคยใช้บริการสำนักงานประกันสังคม รองลงมาได้แก่ สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์บริการประชาชน

กระทรวงแรงงาน สำนักงานจัดหางาน และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐมากที่สุดในเรื่องทุนในการประกอบอาชีพ รองลงมาคือ เรื่องค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น/เป็นธรรม อาชีพเสริม พัฒนาฝีมือทั่วไป ความต่อเนื่องในการทำงาน และความรู้ด้านกฎหมาย ตามลำดับ

๑๑) ผลการวิเคราะห์ด้านสวัสดิการและการมีรายได้ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ประเด็นสำคัญด้านแรงงานของแรงงานนอกระบบคือรายได้และสวัสดิการ พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ร้อยละ ๕๗.๕๙ เมื่อพิจารณาร่วมกับปัจจัยการมีสวัสดิการด้านแรงงานของแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐ ร้อยละ ๖๒.๓๐ แบ่งเป็นผู้ประกันตน ม.๓๙ ร้อยละ ๑๘.๗๒ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ร้อยละ ๑๖.๔๐ ผู้ประกันตน ม.๔๐ ร้อยละ ๑๒.๓๖ เบี้ยสวัสดิการแห่งรัฐ ร้อยละ ๑๑.๓๑ และเบี้ยความพิการ ร้อยละ ๐.๔๐ ตามลำดับ และมีแรงงานนอกระบบไม่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐ ร้อยละ ๓๗.๗๐

แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามโดยครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งที่ได้รับสวัสดิการและไม่ได้รับสวัสดิการ ล้วนมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย พบว่า แรงงานนอกระบบที่ได้รับสวัสดิการมีสัดส่วนของแรงงานที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายน้อยกว่าแรงงานที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย (ร้อยละ ๔๓.๘๙ และร้อยละ ๕๖.๑๑ ตามลำดับ) และในกลุ่มแรงงานที่ไม่ได้รับสวัสดิการมีสัดส่วนของแรงงานที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายน้อยกว่า

๑๒) ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบโดยรวมของทั้ง ๘ ด้านเท่ากับ ๔๙.๓๖ โดยแรงงานนอกระบบให้คะแนนกับคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมมากที่สุด ๕๕.๐๕ คะแนน รองลงมาคือ ด้านความพร้อมและศักยภาพ ๕๒.๙๙ คะแนน ด้านอื่น ๆ ๔๗.๘๔ คะแนน ด้านสังคม ๔๔.๒๓ คะแนน ด้านเศรษฐกิจ ๔๓.๘๙ คะแนน ด้านความปลอดภัย ๔๒.๘๗ คะแนน ด้านสุขภาพ ๔๒.๑๗ คะแนน และให้น้ำหนักด้านการทำงานน้อยที่สุด ๔๑.๔๗ คะแนน ตามลำดับ ทั้งนี้ แรงงานนอกระบบให้น้ำหนักกับคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมมากที่สุด ร้อยละ ๒๔.๖๕ รองลงมาได้แก่ ด้านความพร้อมและศักยภาพ ร้อยละ ๒๐.๕๖ ด้านอื่น ๆ ร้อยละ ๑๒.๖๙ ด้านสังคม ร้อยละ ๑๐.๗๑ ด้านเศรษฐกิจ ร้อยละ ๘.๙๙ ด้านความปลอดภัย ร้อยละ ๘.๑๘ ด้านสุขภาพ ร้อยละ ๗.๓๗ และให้น้ำหนักด้านการทำงานน้อยที่สุด ร้อยละ ๖.๘๖ ตามลำดับ

๑๑. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร

๑) ปัญหาอุปสรรค

๑.๑ ปัญหาจากการประสานงานกับหน่วยงานในพื้นที่ เพื่ออำนวยความสะดวกในการลงพื้นที่สำรวจ ทำให้แรงงานนอกระบบไม่ไว้วางใจในการให้ข้อมูลที่เป็นจริง ส่งผลต่อการคำนวณค่าจ้างและดัชนี

๑.๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่แล้วไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลส่วนตัว ให้ข้อมูลไม่ครบถ้วน อีกทั้งกลุ่มเป้าหมายไม่อยู่บ้าน เนื่องจากออกไปทำงานนอกบ้านหรือต่างพื้นที่ และมีการเคยถูกสำรวจแรงงานนอกระบบไปแล้วจึงทำให้มีการเก็บข้อมูลให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ยาก รวมไปถึงกลุ่มเป้าหมายไม่เห็นถึงความสำคัญหรือประโยชน์ที่ได้รับจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ

๒) ข้อเสนอแนะ

๒.๑ ควรมีการพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรที่จัดอบรมเพื่อให้มีความน่าสนใจ สามารถนำไปต่อยอดในการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบได้จริง และควรรณรงค์ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประโยชน์ที่จะได้รับหลังจากเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แรงงานนอกระบบทราบ เนื่องจากแรงงานนอกระบบที่สำรวจเคยเข้าร่วมการอบรมเพียงร้อยละ ๔.๔๙ โดยให้เหตุผลที่ไม่เข้าร่วมการอบรมเพราะไม่สนใจเข้าร่วมการอบรม

๒.๒ ภาครัฐควรจัดทำมาตรการลดค่าครองชีพ อาทิ ควบคุมราคาสินค้าที่จำเป็นในการใช้อุปโภคและบริโภค ลดค่าสาธารณูปโภค ให้เงินทุนในการประกอบอาชีพกับแรงงานนอกระบบ เป็นต้น เนื่องจากแรงงานนอกระบบที่สำรวจส่วนใหญ่ต้องการทุนในการประกอบอาชีพ ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น/เป็นธรรม ต้องการอาชีพเสริม และมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

๒.๓ ภาครัฐควรสร้างกลไกในการกำหนดค่าตอบแทนให้เป็นธรรมสำหรับกลุ่มแรงงานอิสระในแต่ละสาขาอาชีพ

๒.๔ จากการสำรวจในพื้นที่กรุงเทพมหานครพบว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เช่าบ้าน เช่าที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นต้นทุนค่าครองชีพที่สูง อีกทั้งที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยสำคัญกับคุณภาพชีวิต ภาครัฐควรส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงที่อยู่อาศัยในราคาที่ย่อมเยา

๒.๕ กระทรวงการคลังควรพิจารณาให้สิทธิสวัสดิการแห่งรัฐแก่แรงงานนอกระบบให้ทั่วถึง เนื่องจากส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย ๙,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน และมีปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

๒.๖ กระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบให้เป็นปัจจุบัน และวางแผนการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบเพื่อรองรับการปฏิบัติให้เป็นไปตาม (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ซึ่งแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับความคุ้มครอง และการส่งเสริมจากภาครัฐ สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบควรเร่งผลักดันให้แรงงานนอกระบบมาขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ เมื่อพระราชบัญญัติมีผลบังคับใช้แรงงานนอกระบบจะได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมจากภาครัฐโดยเร็ว

๒.๗ กระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างยก (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ซึ่งหากมีผลบังคับใช้จะส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และกองบริหารทรัพยากรบุคคลควรติดตามความคืบหน้าและปรับโครงสร้างหน่วยงานและบุคลากรเพื่อให้รองรับการปฏิบัติงานแรงงานนอกระบบได้อย่างทั่วถึงรองรับการบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยควรให้ความสำคัญในพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งยังขาดหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง

๒.๘ ควรมีการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะอาชีพ ทั้งในด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาที่สองในการสื่อสาร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบัน เนื่องจากแรงงานนอกระบบที่สำรวจ ส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อเป็นภาษาที่สองในการฟัง พูด อ่านและเขียน ไม่สามารถใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันเพื่อเป็นช่องทางสร้างรายได้ และใช้อินเทอร์เน็ตสืบค้นข้อมูลได้ดี และมีการศึกษาระหว่างประถมศึกษาถึงมัธยมปลายเป็นส่วนใหญ่

๒.๙ ควรส่งเสริมแรงงานนอกระบบที่มีทักษะอาชีพและศักยภาพการทำงานในสาขาต่าง ๆ เช่น สาขาอาชีพภาคบริการ สาขาอาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ให้เข้าไปสู่การจ้างงานกับสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ภายหลังการระบาดของโรคโควิด-๑๙ เศรษฐกิจฟื้นตัว เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีงานทำอย่างต่อเนื่อง และมีรายได้ที่มั่นคง

๒.๑๐ กระทรวงแรงงานควรเร่งผลักดัน (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. เพื่อให้แรงงานนอกระบบสามารถรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบ เพื่อสร้างอำนาจต่อรองให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงาน และได้รับโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ อันจะทำให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันทางสังคม มีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑๒. การนำไปใช้ประโยชน์

๑) ดำเนินการแจ้งเวียนรายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้แก่หน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภาคนอก เพื่อนำข้อมูลรายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และข้อเสนอแนะไปใช้ในการดำเนินการตามภารกิจที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒) เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน เว็บไซต์เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ เว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัด และเว็บไซต์ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อให้ผู้ที่สนใจนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑) <https://www.mol.go.th/academician>

๒) <http://iiw.mol.go.th/reports>

๓) QR Code รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



รายงานการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบและสำรวจข้อมูล
แรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๘. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจข้อมูลและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

๒. เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัด และระดับประเทศ สำหรับนำไปใช้ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ

๑. **แผนงาน** : พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๒. **ผลผลิต** : การขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน

๓. **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : จำนวนนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทางและมาตรการด้านแรงงาน ๒๘ เรื่อง

๔. **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ร้อยละของนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทาง และมาตรการด้านแรงงานที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหาร (ร้อยละ ๙๐)

๕. **กิจกรรมหลัก** : ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน

๖. **ตัวชี้วัดกิจกรรม** : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

๗. **เป้าหมายของกิจกรรม** : มีฐานข้อมูลการสำรวจความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการและมีรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัด ที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน

๘. รูปแบบการทำงาน

สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด และส่วนกลาง (กองเศรษฐกิจการแรงงาน) ดำเนินงานโดยการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการและบันทึกข้อมูลที่ได้การสำรวจลงในระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ทั้งนี้กำหนดให้สำรวจและบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม – ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลและจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัด เพื่อให้มีข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่สะท้อนกับความต้องการของตลาดแรงงานและสภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

๙. ขั้นตอนการทำงาน

๑. กองเศรษฐกิจการแรงงานประมาณการค่าใช้จ่ายง่ายสำหรับใช้ในการสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ จำแนกรายจังหวัด เป้าหมายสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕๐ คน จำนวน ๑๐,๙๔๑ แห่ง แบ่งเป็น สถานประกอบการในพื้นที่จังหวัด ๗๖ จังหวัด จำนวน ๑๐,๙๔๑ แห่ง และพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๐๐ แห่ง

๒. กองเศรษฐกิจการแรงงานประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://lds.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ (แบบ คร. ๑๑) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการ link แบบสำรวจฯ กับเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๓. สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจฯ (<https://lds.mol.go.th/survey>) กับเว็บไซต์ของสำนักงานแรงงานจังหวัด และประสานงานหอการค้าจังหวัด สมาอุตสาหกรรมจังหวัด และเครือข่ายภาคเอกชนต่างๆ เพื่อขอความร่วมมือในการเชื่อมโยง (link) กับเว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการในพื้นที่ตอบแบบสำรวจ

๔. กองเศรษฐกิจการแรงงานดำเนินการจัดจ้างสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานแรงงานของสถานประกอบการ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕๐ คน จำนวน ๔๐๐ แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม

๕. สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ จากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕๐ คน จำนวน ๑๐,๕๔๑ แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม เมื่อดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลฯ ครบตามเป้าหมายสำรวจแล้ว จึงได้จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ ปี ๒๕๖๖ และเผยแพร่ ในระบบฐานข้อมูลฯ และประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๐. ผลการดำเนินงาน

๑. สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ของตลาดแรงงาน

๑) สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน ร้อยละ ๒๐.๒ อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงาน มากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (ร้อยละ ๓๕.๗) รองลงมา ได้แก่ การผลิต (ร้อยละ ๑๗.๐) และกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร (ร้อยละ ๑๔.๑) ตามลำดับ สำหรับความต้องการแรงงานภายใน ๑ ปี พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการแรงงาน ร้อยละ ๒๘.๓ อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงาน มากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (ร้อยละ ๓๕.๙) รองลงมา ได้แก่ การผลิต (ร้อยละ ๑๗.๒) และกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร (ร้อยละ ๑๒.๘) ตามลำดับ

๒) สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน จำนวน ๑๑,๕๘๙ แห่ง มีความต้องการแรงงานรวม รวม ๙,๓๔๙ คน จำแนกเป็นแรงงานสัญชาติไทย จำนวน ๘,๘๐๖ คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน ๕๔๓ คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด ๕ ลำดับแรก คือ (๑) การผลิต (๒) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (๓) การก่อสร้าง (๔) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร และ (๕) กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน ตามลำดับ

๓) ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน ๒ เดือน พบว่า สถานประกอบการมีความสามารถในการหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา ๒ เดือน ร้อยละ ๗๓.๗ และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา ๒ เดือน ร้อยละ ๒๖.๓ โดยอุตสาหกรรมที่ไม่สามารถหาแรงงานได้มากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ (ร้อยละ ๘๕.๗) รองลงมา ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (ร้อยละ ๘๒.๓) และการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน (ร้อยละ ๕๒.๙) ตามลำดับ

๔) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมกับตำแหน่งงาน พบว่า มีความต้องการแรงงาน ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน ๑,๐๘๗ คน รองลงมา เป็นตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน ๖๑๔ คน และในอุตสาหกรรม การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ จำนวน ๕๓๑ คน ตามลำดับ

๕) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ในอุตสาหกรรมการผลิต มีความต้องการแรงงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๘๔๖ คน รองลงมา ได้แก่ แรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน ๗๘๖ คน และต้องการแรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในอุตสาหกรรม การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ จำนวน ๗๔๖ คน ตามลำดับ

๖) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า สถานประกอบการ ต้องการแรงงานในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานมากที่สุด โดยที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ มีความต้องการแรงงานไม่จำกัดช่วงอายุมากที่สุด จำนวน ๑,๐๘๑ คน รองลงมา ได้แก่ แรงงานช่วงอายุ ๑๕ - ๒๙ ปี จำนวน ๘๖๒ คน และแรงงานช่วงอายุ ๓๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๘๕๖ คน ตามลำดับ

๗) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือ พบว่า สถานประกอบการ ต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานมากที่สุด จำนวน ๑,๙๐๔ คน รองลงมา ต้องการแรงงานระดับฝีมือ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๗๗๕ คน และต้องการแรงงานระดับกึ่งฝีมือ ในตำแหน่งตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน ๖๖๗ คน ตามลำดับ

๘) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา พบว่า สถานประกอบการ ต้องการแรงงานตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐานในระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๑,๓๔๙ คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ในระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๑,๑๓๐ คน และตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๕๙๔ คน ตามลำดับ ตามลำดับ

๙) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามทักษะ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น ๒ หมวดใหญ่ คือ ทักษะที่ใช้ในการทำงาน (Hard Skills) และทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์หรือความมีคุณธรรม (Soft Skills) ซึ่งแบบสำรวจจะให้สถานประกอบการระบุ ชุดทักษะ (คุณสมบัติ) ของแรงงานที่ต้องการต่อตำแหน่งหนึ่งๆ ได้ถึง ๓ ทักษะ ดังนี้

๙.๑) ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ ๑ (คุณสมบัติ) ได้แก่ (๑) ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ จำนวน ๑,๖๘๕ คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งงานช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๗๖๓ คน ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน ๔๖๐ คน และพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน ๑๔๗ คน รองลงมา ได้แก่ (๒) ทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง จำนวน ๙๒๖ คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน ๒๙๖ คน ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน ๒๖๑ คน และผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน ๑๓๗ คน และ (๓) ทักษะความขยันหมั่นเพียร จำนวน ๙๑๕ คน ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน ๓๑๓ คน พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน ๒๕๖ คน และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๒๒ คน ตามลำดับ

๙.๒) ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ ๒ (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ (๑) ความต้องการแรงงานในทักษะความอดทนในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน (๒) ความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพในตำแหน่งงานช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และ (๓) ทักษะการบริหารจัดการ ในตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ตามลำดับ

๙.๓) ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ ๓ (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ (๑) ความต้องการแรงงานในทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน (๒) ความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งงานช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และ (๓) ความต้องการแรงงานในทักษะความขยันหมั่นเพียรในตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ตามลำดับ

๑๐) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่มีประสบการณ์มากที่สุดในตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน ๒,๓๔๕ คน รองลงมา ได้แก่ ต้องการแรงงานในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าจำนวน ๙๔๖ คน และต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ ๑ - ๒ ปี ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๘๙๙ คน ตามลำดับ

๑๑) ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น ๑๑,๑๖๑ แห่ง ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมด จำนวน ๑๗๐,๖๑๘ คน โดยเป็นแรงงานไทย จำนวน ๑๕๗,๗๕๗ คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน ๑๒,๘๖๑ คน เมื่อจำแนกการตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า มีจำนวนการเข้างานใหม่ ๕,๑๕๘ คน และมีแรงงานออกจากงาน ๒,๗๒๐ คน โดยมีประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่

จำนวนมากที่สุด ได้แก่ (๑) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (๒) การผลิต และ (๓) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ ในทางกลับกัน อุตสาหกรรมที่มีการออกจากงานจำนวนมากที่สุด ได้แก่ (๑) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (๒) การผลิต และ (๓) เกษตรกรรม การป่าไม้ และประมง ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานเข้างานมากที่สุดเมื่อเทียบกับการออกจากงาน คือ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ ตามลำดับ

๑๒) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่และออกจากงานมากที่สุดในตำแหน่งงานในตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน รองลงมา ได้แก่ พนักงานบริการและผู้จัดการสินค้า และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน เช่น พนักงานทั่วไป แม่บ้าน กรรมกร เป็นต้น มีแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด

๑๓) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๓ รองลงมา ได้แก่ ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ ๓ และระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด คือ ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ ๓ รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ และระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยเข้างานใหม่มากกว่าออกจากงานมากที่สุดในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ เนื่องจากมีอัตราค่าจ้างงานที่ถูกลงและงานที่ได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความรู้แค่เพียงระดับพื้นฐานเท่านั้น

๑๔) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากกว่าออกจากงานในแรงงานระดับไร้ฝีมือมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ กึ่งฝีมือ และฝีมือ ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีทักษะในระดับพื้นฐาน ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญ และทักษะฝีมือ เพียงแต่ทำงานตามคำสั่งหรือรูปแบบที่จัดไว้ได้ ซึ่งแรงงานเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมโอกาสในการทำงานมากขึ้น เพื่อสร้างแรงงานให้มีคุณภาพและทันสมัย

๑๕) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ โดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้าและออกของงานสะท้อนว่า แรงงานช่วงอายุ ๑๕ - ๒๙ ปี มีการออกจากงานมากกว่าการเข้างาน แรงงานช่วงอายุนี้นี้เป็นช่วงเริ่มต้นของการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งมีสาเหตุหลายประการที่ทำให้ออกจากงาน อาจเป็นเพราะความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ตรงกับความสนใจ มองหาโอกาสในการเติบโตและการพัฒนา หรืออยู่ในตลาดแรงงานในรูปแบบแรงงานอิสระ

๒. การประมาณการความต้องการแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

๑) การประมาณการความต้องการแรงงานในอนาคต พบว่า ความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๐.๓ ต่อปี โดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ได้แก่ (๑) การจัดหา การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล และศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ เท่ากัน (๒) กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน และ (๓) ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม อุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานเฉลี่ยลดลงมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ (๑) การศึกษา (๒) การก่อสร้าง และ (๓) กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ ตามลำดับ

๒) ประมาณการความต้องการแรงงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทุกวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลง โดยวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิสองปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๑.๑ รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๗ และวุฒิปวช.และปวส./อนุปริญญา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ ๐.๓ ตามลำดับ

๓) ประเมินการความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๑.๔ รองลงมา ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ ๐.๘ และเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๕ ตามลำดับ

๔) ประเมินการความต้องการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลง โดยขนาดของสถานประกอบการที่อัตราการเติบโตลดลงของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า ๑๐ คน และมีลูกจ้าง ๑๐ - ๑๙ คน มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ ๐.๕ รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๒๐ - ๔๙ คน และมีลูกจ้าง ๕๐ - ๙๙ คน มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ ๐.๓ และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๑๐๐ - ๑๙๙ คน และมีลูกจ้าง ๒๐๐ คนขึ้นไป มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ ๐.๒ ตามลำดับ

๓. การประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

๑) จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี ๒๕๖๔ พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด ๓ ลำดับ ได้แก่ รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๕๖,๐๔๕ คน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน ๑๐๖,๗๘๑ คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน ๙๕,๙๗๖ คน ตามลำดับ ในภาพรวมอัตราผู้ศึกษาต่อจะค่อย ๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จากอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ร้อยละ ๓๒.๘ ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ร้อยละ ๑๘.๙ และอัตราผู้ศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๘.๓ ตามลำดับ แต่อัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ ๑๓.๗ ในมิติของอัตราผู้มีงานทำ พบว่า อัตราผู้มีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด ๓ ลำดับแรก อยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ร้อยละ ๓๔.๖ ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๑๘.๔ และในระดับปริญญาโท ร้อยละ ๑๘.๒ ตามลำดับ

๒) การประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ในอีก ๕ ปีข้างหน้า จำนวนเข้าสู่ตลาดใหม่ มีแนวโน้มลดลงทุกปีในทุกประเภทอุตสาหกรรม มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๑.๕

๓) ประเมินการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในอีก ๕ ปีข้างหน้า จำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่มีแนวโน้มลดลงทุกปี ในทุกวุฒิการศึกษา มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๑.๕

๔. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ

๑) จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้อมูลอุปทานแรงงาน การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ) ไม่สะท้อนข้อเท็จจริงเรื่องการศึกษาต่อและการมีงานทำ เนื่องจากพบว่า ขาดความเป็นเอกภาพ มีการรวบรวมมาจากหลากหลายหน่วยงานที่ผลิตนักเรียนนักศึกษา (กำลังแรงงาน) ขาดการติดตามผู้สำเร็จการศึกษา การศึกษาต่อ และผู้มีงานทำ ทำให้ตัวเลขไม่สะท้อนความจริงในบางระดับการศึกษา เช่น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สำเร็จการศึกษา จำนวน ๔๗๙,๐๓๘ คน อัตราการศึกษาต่อ ร้อยละ ๙.๗ แต่ไม่มีอัตราการมีงานทำ ทำให้จำนวนอุปทานแรงงานระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หายไปจากตลาดแรงงาน จึงควรกำหนดหน่วยงานหลักในการรวบรวมข้อมูลอุปทานแรงงาน ที่เป็นเอกภาพและต่อเนื่อง จะทำให้ข้อมูลด้านอุปทานแรงงานสะท้อนความเป็นจริงและน่าเชื่อถือ

๒) จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่สำรวจที่สามารถรวบรวมมาได้มีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับสถานประกอบการในประเทศไทย ด้วยข้อจำกัดทางงบประมาณที่มีอย่างจำกัด ดังนั้นสำนักงานแรงงานจังหวัด ทั้ง ๗๖ จังหวัด ให้ความสำคัญในการสำรวจความต้องการของแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการลงพื้นที่สำรวจฯ จึงควรขอความร่วมมือหรือประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการ เครือข่ายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน

ตอบแบบสำรวจทางออนไลน์ให้มากขึ้น และทางส่วนกลางได้ดำเนินการขอความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้ง สภาหอการค้าไทย สภาอุตสาหกรรมไทย สมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (แบบสำรวจกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ (แบบ คร. ๑๑)) ในการเชื่อมลิงก์แบบสำรวจฯ ออนไลน์ เพื่อให้ได้มาซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับความจริงในตลาดแรงงาน และใช้สำหรับวางแผนกำลังคนในอนาคตได้

๓) จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ (๑) สถานประกอบการต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน ประกอบกับ (๒) ประมาณการอุปสงค์แรงงานลดลง ร้อยละ ๐.๓ ขณะที่ ประมาณการอุปทานแรงงานลดลงร้อยละ ๑.๕ ในอีก ๕ ปีข้างหน้า (ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑) ทำให้คาดการณ์ว่า จะเกิดการขาดแคลนแรงงานมากกว่าปัจจุบัน จึงควรมีการวางแผนกำลังคนให้ครอบคลุมความต้องการแรงงานในทุกระดับทักษะ เนื่องจากแรงงานในกลุ่มที่ไร้ทักษะ จะทำงานในลักษณะ ๓D (Difficult Dirty Dangerous) และคนไทยไม่ต้องการทำงานแรงงานหนัก ทำให้ขาดแคลนแรงงานในกลุ่มนี้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นควรกำหนดนโยบายในการบริหารแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจนในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวและมีความจำเป็นที่จะต้องวางระบบโครงสร้างการลงทะเบียนและจัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างด้าว เพื่อให้มีตัวเลขที่สะท้อนความเป็นจริง โดยเร่งให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมาย การลดขั้นตอนที่ยุงยากในการลงทะเบียน การกำหนดค่าธรรมเนียมนที่เหมาะสม และเพื่อป้องกันการลี้ภัยไปใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย สำหรับกิจการที่มีความต้องการใช้แรงงานเข้มข้น (ไร้ฝีมือ, กึ่งฝีมือ) นอกจากนี้ควรส่งเสริมการนำเข้าเครื่องจักร หรือส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม หรือเครื่องจักรเพื่อใช้ทดแทนแรงงานคน เพื่อลดการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

๔) สำหรับแรงงานฝีมือ สถานประกอบการอาจพิจารณาใช้ระบบ AI เช่น Chat GPT มาทำงานกรมนพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ควรปรับหลักสูตรให้นักเรียนนักศึกษา ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน สามารถทำงานร่วมกับ AI เพื่อทดแทนแรงงานในส่วนนี้ และออกมาตรการดึงดูดแรงงานทักษะสูง เช่น การทำให้เป็นเมืองน่าอยู่มีคุณภาพชีวิตดี โครงสร้างพื้นฐานดี มีมาตรการดึงดูดใจทางภาษี VISA สำหรับแรงงานทักษะสูง เป็นต้น

๕) จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ในส่วนของการประมาณการความต้องการแรงงานและด้านอุปทานแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ เป็นการนำเข้าข้อมูลไฟล์ Excel ตั้งแต่การพัฒนาระบบฯ ซึ่งทำให้ข้อมูลไม่อัปเดต ส่งผลให้การประมาณการไม่น่าเชื่อถือ ควรมีการพัฒนากระบวนการใหม่ โดยการใช้ข้อมูลจาก Big data จากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการใช้ Data API จะได้ข้อมูลที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน (ควรนำไปปรับใช้ในการศึกษาฯ พัฒนาการสำรวจอุปทานแรงงานต่อไป)

๑๑. การนำไปใช้ประโยชน์

๑) เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ การวางแผนพัฒนากำลังคนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนแนวโน้มความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานและสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจประกอบการจัดทำโครงการ/แผนงานของจังหวัด/ส่วนกลาง

๒) เป็นข้อมูลในการนำไปใช้ในการวางแผนการศึกษา การพัฒนาทักษะกำลังคนให้สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

๓) ให้บริการข้อมูลเชิงวิชาการแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไปที่สนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑) <https://www.mol.go.th/academician>

๒) <https://ldls.mol.go.th/reportSource?type=p>

๓) QR Code รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

<https://shorturl.asia/WbF๒K>

๙. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจข้อมูลและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
๒. เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัดและระดับประเทศ สำหรับนำไปใช้ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ

๑. **แผนงาน** : พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๒. **ผลผลิต** : การขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน
๓. **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : จำนวนนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทางและมาตรการด้านแรงงาน ๒๘ เรื่อง
๔. **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ร้อยละของนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทาง และมาตรการด้านแรงงานที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหาร (ร้อยละ ๙๐)
๕. **กิจกรรมหลัก** : ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน
๖. **ตัวชี้วัดกิจกรรม** : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ
๗. **เป้าหมายของกิจกรรม** : มีฐานข้อมูลการสำรวจความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการและมีรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัดที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน

๘. รูปแบบการทำงาน

ดำเนินการโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน (ส่วนกลาง) ด้วยการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยวิธีการสำรวจกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการทางโทรศัพท์ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕๐ คน จำนวน ๔๐๐ แห่ง และได้ประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://dls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของ สถานประกอบกิจการ (แบบ คร. ๑๑) และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการเชื่อมโยงแบบสำรวจฯ กับเว็บไซต์ของหน่วยงาน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คน ระยะเวลาที่ใช้ในการสำรวจและบันทึกผลในครั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ มกราคม - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖

๙. ขั้นตอนการทำงาน

๑. ดำเนินการจัดจ้างสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕๐ คน จำนวน ๔๐๐ แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม กองเศรษฐกิจการแรงงานได้ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการครบตามเป้าหมาย ๔๐๐ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ระยะเวลาดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลฯ ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖

๒. กองเศรษฐกิจการแรงงานประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://dls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับ แบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบกิจการ (แบบ คร. ๑๑) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับ

สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คน และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการ link แบบสำรวจฯ กับเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในการเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการได้ผลการตอบแบบสำรวจฯ ทั้งสิ้น ๑๗๙ แห่ง ระยะเวลาดำเนินการ ๑ มกราคม - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖

๓. เมื่อดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลฯ ครบตามเป้าหมายสำรวจแล้ว จึงได้จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี ๒๕๖๖ และเผยแพร่ในระบบฐานข้อมูลฯ และประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๐. ผลการดำเนินงาน

๑. สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ของตลาดแรงงาน

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ภายใต้ โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร พบว่ามีสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๗๖๙ ตัวอย่าง ประกอบด้วย ๒๑ ประเภทอุตสาหกรรม สรุปผลได้ดังนี้

๑) สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน ร้อยละ ๑๙.๕ อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงาน มากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (ร้อยละ ๔๐.๐) กิจกรรมการบริหารและสนับสนุน (ร้อยละ ๓๑.๘) และกิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย (ร้อยละ ๓๑.๖) ตามลำดับ สำหรับความต้องการแรงงานภายใน ๑ ปี พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการแรงงาน ร้อยละ ๒๔.๗ อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงาน มากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า (ร้อยละ ๕๔.๖) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (ร้อยละ ๔๘.๐) และกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร (ร้อยละ ๔๑.๙) ตามลำดับ

๒) สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน จำนวน ๕๗๙ แห่ง มีความต้องการแรงงานรวม ๑,๑๘๙ คน เป็นแรงงานสัญชาติไทย ๑,๑๗๗ คน และต่างด้าว ๑๒ คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด ๕ ลำดับแรก คือ (๑) การผลิต (๒) กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน (๓) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร (๔) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร และ (๕) กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย ตามลำดับ

๓) แรงงานที่มีความต้องการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง พบว่า ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๕๐ คนขึ้นไป มีความต้องการแรงงานมากที่สุด โดยอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน และกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ

๔) ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน ๒ เดือน พบว่า สถานประกอบการมีความสามารถในการหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา ๒ เดือน ร้อยละ ๕๔.๘ และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา ๒ เดือน ร้อยละ ๔๕.๒ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารที่ไม่สามารถหาแรงงานได้ (ร้อยละ ๘๘.๙) รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย ไม่สามารถหาแรงงานได้ (ร้อยละ ๘๘.๓) และอุตสาหกรรมการผลิต (ร้อยละ ๗๑.๒) ตามลำดับ

๕) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมกับตำแหน่งงาน พบว่า มีความต้องการแรงงานตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ในอุตสาหกรรมกิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน จำนวน ๒๒๗ คน รองลงมาเป็นตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน ๑๗๗ คน และในกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน ๑๕๖ คน ตามลำดับ

๖) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา พบว่า แรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในกิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน มีความต้องการแรงงานสูงสุด จำนวน ๒๑๒ คน รองลงมา ได้แก่ ในกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน ๑๕๗ คน และแรงงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน ๑๓๗ คน ตามลำดับ

๗) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่ไม่จำกัดช่วงอายุมากที่สุด โดยแรงงานที่ไม่จำกัดช่วงอายุ ตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าเป็นที่ต้องการมากที่สุด จำนวน ๓๑๗ คน รองลงมา ได้แก่ แรงงานช่วงอายุ ๓๐ - ๔๔ ปี ตำแหน่งงานผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน จำนวน ๒๔๙ คน และแรงงาน ช่วงอายุ ๑๕ - ๒๙ ปี ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ จำนวน ๑๓๘ คน ตามลำดับ

๘) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐานมากที่สุด จำนวน ๒๙๙ คน รองลงมา ต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน ๒๔๒ คน และต้องการแรงงานระดับฝีมือ ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ จำนวน ๑๒๑ คน ตามลำดับ

๙) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา พบว่า จำนวนความต้องการแรงงานในสถานประกอบการที่ต้องการแรงงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ (๑) ระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ (๒) ระดับปริญญาตรี และ (๓) ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ ๓ โดยตำแหน่งงานที่สถานประกอบการระบุถึงความต้องการมากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าในระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๑๗๔ คน รองลงมา ได้แก่ แรงงานวุฒิมัธยมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๙๐ คน และในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ โดยต้องการแรงงานวุฒิมัธยมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๘๙ คน ตามลำดับ

๑๐) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามทักษะ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น ๒ หมวดใหญ่ คือ ทักษะที่ใช้ในการทำงาน (Hard Skills) และทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์หรือความมีคุณธรรม (Soft Skills) ซึ่งแบบสำรวจจะให้สถานประกอบการระบุชุดทักษะ (คุณสมบัติ) ของแรงงานที่ต้องการต่อตำแหน่งหนึ่งๆ ได้ถึง ๓ ทักษะ ดังนี้

๑๐.๑) ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ ๑ (คุณสมบัติ) ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ จำนวน ๓๑๐ คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการ ในตำแหน่งงานผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน จำนวน ๒๒๒ คน พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน ๘๐ คน และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๖ คน รองลงมา ได้แก่ ทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง จำนวน ๑๗๔ คน ซึ่งเป็นชุดทักษะที่ต้องการในตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน ๑๑๕ คน เสมียน จำนวน ๕๓ คน และผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน จำนวน ๔ คน และทักษะคอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์ จำนวน ๑๗๐ คน ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องการมากในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ จำนวน ๖๓ คน ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน ๔๒ คน และเสมียน จำนวน ๓๐ คน ตามลำดับ

๑๐.๒) ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ ๒ (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ (๑) ความต้องการแรงงานในทักษะการบริหารจัดการ ในตำแหน่งงานผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน (๒) ความต้องการแรงงานในทักษะการมีจิตสาธารณะ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าและ (๓) ความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ตามลำดับ

๑๐.๓) ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ ๓ (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ (๑) ความต้องการแรงงานในทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ในตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน (๒) ความต้องการแรงงานในทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และ (๓) ความต้องการแรงงานในทักษะความอดทนในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ตามลำดับ

๑๑) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความต้องการแรงงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งงานผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์มากที่สุด จำนวน ๓๑๕ คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า โดยต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ ๑ - ๒ ปี จำนวน ๒๐๒ คน และไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ จำนวน ๑๘๑ คน ตามลำดับ

๑๒) ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น ๔๑๖ แห่ง ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมด จำนวน ๓,๙๖๙ คน โดยเป็นแรงงานไทย จำนวน ๓,๘๗๕ คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน ๙๔ คน เมื่อจำแนกการตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า มีจำนวนการเข้างานใหม่ ๑๑๘ คน และมีแรงงานออกจากงาน ๙๑ คน โดยมีประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่จำนวนมากที่สุด ได้แก่ (๑) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (๒) กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ (๓) การผลิต ตามลำดับ ในทางกลับกัน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานการออกจากงานจำนวนมากที่สุด ได้แก่ (๑) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (๒) กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ (๓) การผลิตและกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานเข้างานมากที่สุดเมื่อเทียบกับการออกจากงาน คือ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์

๑๓) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามโดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในตำแหน่งงานผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน รองลงมา ได้แก่ พนักงานบริการและผู้จัดการร้านค้า และเสมียน ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จัดการร้านค้า ผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน และผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าตำแหน่งงานผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน เช่น พนักงานทั่วไป แม่บ้าน กรรมกร เป็นต้น มีแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด

๑๔) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่และออกจากงานมากที่สุดในระดับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาปีที่ ๖ และระดับปวช. ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าจำนวนแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยเข้างานใหม่มากกว่าออกจากงานมากที่สุดในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวุฒิการศึกษาระดับปวช. เนื่องจากอัตราค่าจ้างงานหรือเงินเดือนที่ได้รับค่าจ้างน้อย อาจมองหาโอกาสที่อื่นแทนหรือเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น

๑๕) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากกว่าออกจากงานในแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือ สะท้อนให้เห็นว่า อุตสาหกรรมต้องการแรงงานที่มีทักษะทั้งในระดับพื้นฐาน และระดับฝีมือในการทำงาน สามารถวิเคราะห์แก้ไขปัญหาในการทำงานได้ ซึ่งแรงงานเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะให้ตรงความต้องการของผู้ประกอบการ

๑๖) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในช่วงอายุ ๑๕ - ๒๙ ปี อาจเป็นเพราะช่วงอายุเหล่านี้เป็นอายุของผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่และเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน หากแต่จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด อยู่ในในช่วงอายุ ๓๐ - ๔๔ ปี การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้าและออกของงานสะท้อนว่า แรงงานอายุ ๓๐ ปีขึ้นไป มีการออกจากงานมากกว่าการเข้างาน แรงงานช่วงอายุนี้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานในรูปแบบแรงงานอิสระ ซึ่งมีสาเหตุหลายประการที่ทำให้ให้ออกจากงาน เช่น ถ้ามองในแง่ของการเติบโตและการพัฒนา อาจจะต้องความท้าทายใหม่ ๆ อีกทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีครอบครัว

๒. การประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

๑) การประมาณการความต้องการแรงงานในอนาคต พบว่า ความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๐.๓๐ ต่อปี โดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ (๑) การจัดหา น้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสียของเสีย และสิ่งปฏิกูล (๒) ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ และ (๓) กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน ในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานเฉลี่ยลดลงมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ (๑) การศึกษา (๒) การก่อสร้าง และ (๓) กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ตามลำดับ

๒) ประเมินการความต้องการแรงงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทุกวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลง โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิสองกว่าปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๖๐ รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๔๗ และวุฒิปวส./อนุปริญญา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๓๗ ตามลำดับ

๓) ประเมินการความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่มีอัตราขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๐.๓๕ รองลงมา ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๐.๑๘ และผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๐.๐๕ ในทางตรงกันข้ามตำแหน่งงานที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๘๐ รองลงมา ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๗๘ และผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๕๓ ตามลำดับ

๔) ประเมินการความต้องการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตลดลงของความต้องการแรงงานลดลง โดยขนาดของสถานประกอบการที่อัตราการเติบโตลดลงของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า ๑๐ คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๕๐ รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๕๐ - ๙๙ คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๔๓ และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๑๐ - ๑๙ คน และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๑๐๐ - ๑๙๙ คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ ๐.๓๐ ตามลำดับ

๓. การประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

๑) จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี ๒๕๖๔ พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในกรุงเทพมหานครสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา จำนวน ๕๕,๒๗๘ คน รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) จำนวน ๕๕,๐๗๖ คน และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) จำนวน ๔๗,๖๕๐ คน ตามลำดับ ในภาพรวมอัตราผู้ศึกษาต่อจะค่อย ๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จากอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เท่ากับร้อยละ ๑๑๙.๙ และในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา เหลือเพียงร้อยละ ๑.๙ แต่อัตราผู้ศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๑๑.๘ และอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ ๑๐.๘ ในอัตราผู้มีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด ๓ ลำดับแรกอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ร้อยละ ๓๖.๙ ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๒๐.๒ และในระดับปริญญาโท ร้อยละ ๑๘.๕ ตามลำดับ

๒) การประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ในทุกประเภทอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลง โดยเฉลี่ยร้อยละ ๑.๔๘ ซึ่งอุตสาหกรรมที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน โดยมีอัตราการเติบโตลดลงสูงสุดเฉลี่ยร้อยละ ๑.๘๓

๓) ประเมินการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีแนวโน้มลดลงทุกปีในทุกวุฒิการศึกษา โดยวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษาที่มีอัตราการเติบโตลดลงสูงสุดเฉลี่ยร้อยละ ๑.๕๓

๔) ความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มลดลงทุกขนาดสถานประกอบการ โดยตำแหน่งงานที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า ๑๐ คน สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๕๐-๙๙ คน และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๑๐-๑๙ คน ตามลำดับ

๔. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร

๑) จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้อมูลอุปทานแรงงาน การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ) ไม่สะท้อนข้อเท็จจริงเรื่องการศึกษาต่อและการมีงานทำ เนื่องจากพบว่า ขาดความเป็นเอกภาพ มีการรวบรวมมาจากหลากหลายหน่วยงานที่ผลิตนักเรียน นักศึกษา (กำลังแรงงาน) ขาดการติดตามผู้สำเร็จการศึกษา การศึกษาต่อ และผู้มีงานทำ ทำให้ตัวเลขไม่สะท้อนความจริงในบางระดับการศึกษา เช่น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สำเร็จการศึกษา จำนวน ๔๗,๖๕๐ คน อัตราการศึกษาต่อ ร้อยละ ๒.๖ แต่ไม่มีอัตราการมีงานทำ ทำให้จำนวนอุปทานแรงงานระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหายไปจากตลาดแรงงาน จึงควรกำหนดหน่วยงานหลักในการรวบรวมข้อมูลอุปทานแรงงาน ที่เป็นเอกภาพ และต่อเนื่อง จะทำให้ข้อมูลด้านอุปทานแรงงานสะท้อนความเป็นจริงและน่าเชื่อถือ

๒) จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่สำรวจเป็นแรงงานที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจขนาดเล็ก สถานประกอบการส่วนใหญ่จึงมีความต้องการแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำและทักษะไร้ฝีมือ ดังนั้น ผู้สำรวจควรประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการที่มีขนาดมากกว่า ๕๐ คน ทราบและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่เชื่อมโยงกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ (แบบ คร. ๑๑) มากยิ่งขึ้น เช่น Facebook, YouTube, TikTok เว็บไซต์ ช่องทางประชาสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ เป็นต้น

๓) จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ อัตราการเติบโตความต้องการของแรงงานและผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่มีแนวโน้มลดลง เนื่องจากมาจากหลายสาเหตุ เช่น รูปแบบการทำงานในยุคดิจิทัลที่นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อทำงานมากขึ้น สภาพเศรษฐกิจที่ไม่เติบโต ส่งผลให้สถานประกอบการลดการจ้างงานลง สถานประกอบการอาจต้องทบทวนการลงทุนเพื่อเลือกใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคนในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ใช้คอมพิวเตอร์ทดแทนแรงงานกึ่งทักษะ และใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) แทนแรงงานทักษะในการทดแทนแรงงานที่มีแนวโน้มลดลง เพื่อเพิ่มผลิตภาพและการลดต้นทุนด้านแรงงานในระยะยาว

๑๑. การนำไปใช้ประโยชน์

๑) เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ การวางแผนพัฒนากำลังคนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนแนวโน้มความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานและสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจประกอบการจัดทำโครงการ/แผนงานของจังหวัด/ส่วนกลาง

๒) เป็นข้อมูลในการนำไปใช้ในการวางแผนการศึกษา การพัฒนาทักษะกำลังคนให้สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

๓) ให้บริการข้อมูลเชิงวิชาการแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไปที่สนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑) <https://www.mol.go.th/academician>

๒) <https://ldls.mol.go.th/reportSource?type=p>

๓) QR Code รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๑๐. รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม พ.ศ.๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

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

สาระสำคัญ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างดำเนินการสำรวจข้อมูลแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งมีอายุการทำงานในตลาดแรงงาน ไม่เกิน ๑ ปี จำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๖,๕๐๔ ตัวอย่าง ในช่วงระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ สรุปผลการสำรวจที่สำคัญ ดังนี้

๑. ค่าจ้างและรายได้รวมของแรงงาน

จากผลการสำรวจ ปี ๒๕๖๕ พบว่า แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน มีค่าจ้างเฉลี่ยวันละ ๓๕๙.๑๘ บาท ค่าเบี้ยขยันเฉลี่ยวันละ ๓๐.๗๘ บาท ค่าล่วงเวลาเฉลี่ยวันละ ๑๐๖.๗๔ บาท ค่ากะเฉลี่ยวันละ ๔๒.๓๙ บาท และรายได้อื่น ๆ ๑๐๓.๗๗ บาท ทำให้มีรายได้รวมเฉลี่ยวันละ ๔๑๘.๘๔ บาท

๒. ค่าใช้จ่ายของแรงงาน

แรงงานมีค่าใช้จ่ายตามอัตราเฉลี่ยวันละ ๓๑๖.๓๙ บาท และค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยวันละ ๓๓๔.๘๑ บาท นอกจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตราและตามคุณภาพแล้ว แรงงานยังมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ได้แก่ ค่าผ่อนสินค้ามากที่สุด เฉลี่ยเดือนละ ๑,๒๑๑.๒๖ บาท (ร้อยละ ๙.๕๗) รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เฉลี่ยเดือนละ ๖๐๓.๘๙ บาท (ร้อยละ ๔.๗๗) ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงชีพ (ซื้อหอย) เฉลี่ยเดือนละ ๔๔๘.๕๒ (ร้อยละ ๓.๕๕) และน้อยที่สุด คือ ค่าโทรศัพท์มือถือเฉลี่ยเดือนละ ๓๔๓.๙๖ บาท (ร้อยละ ๒.๗๒) คิดเป็นค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ ๒,๖๐๗.๖๓ บาท และเฉลี่ยต่อวันเท่ากับ ๘๖.๙๒ บาท รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมดเฉลี่ย ๔๒๑.๗๓ บาท

๓. การเปรียบเทียบรายได้ออกกับค่าใช้จ่ายของแรงงาน

๓.๑ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับค่าใช้จ่าย เมื่อเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทั่วประเทศเฉลี่ยวันละ ๓๒๑.๐๙ บาท กับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น พบว่า

๑. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตรา เฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๗๐ บาทต่อวัน

๒. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำน้อยกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ เฉลี่ยอยู่ที่ ๑๓.๗๒ บาทต่อวัน

๓. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำน้อยกว่าค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เฉลี่ยอยู่ที่ ๑๐๐.๖๔ บาทต่อวัน

๓.๒ ค่าจ้างจริงกับค่าใช้จ่าย เมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างจริงที่แรงงานได้รับ เฉลี่ยวันละ ๓๕๙.๑๘ บาท กับค่าใช้จ่ายที่จำเป็น และค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น พบว่า

๑. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีค่าจ้างจริงมากกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ ๔๒.๗๙ บาทต่อวัน

๒. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีค่าจ้างจริงมากกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยอยู่ที่ ๒๔.๓๗ บาทต่อวัน

๓. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีค่าจ้างจริงน้อยกว่าค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นอกเหนือค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ยอยู่ที่ ๖๒.๕๕ บาทต่อวัน

๓.๓ รายได้รวมกับค่าใช้จ่าย เมื่อเปรียบเทียบรายได้รวมที่แรงงานได้รับ เฉลี่ยวันละ ๔๑๘.๘๔ บาท กับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น พบว่า

๑. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีรายได้รวมมากกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ ๑๐๒.๔๕ บาทต่อวัน

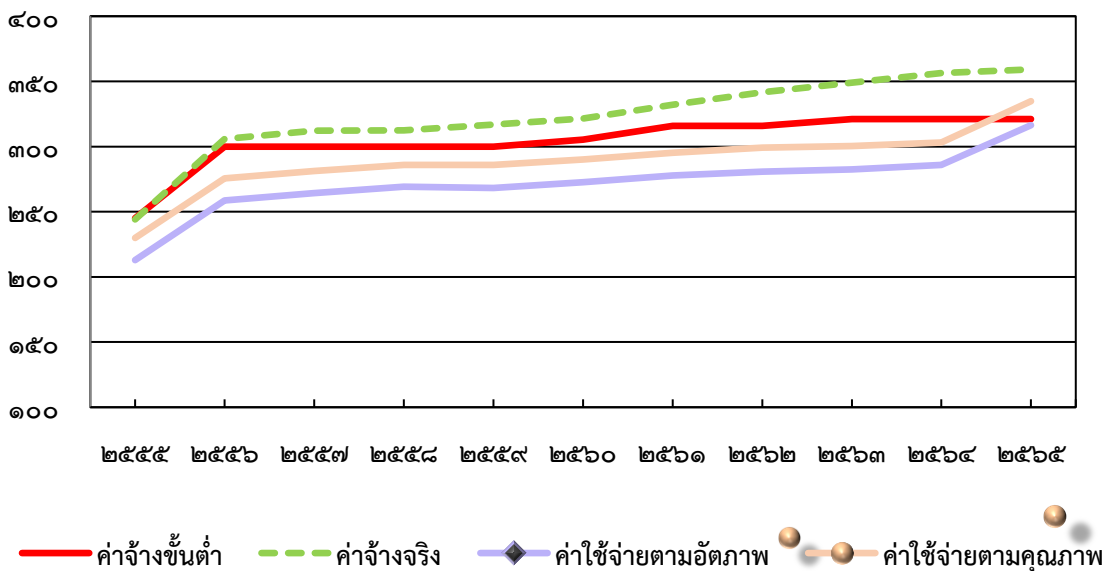
๒. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีรายได้รวมมากกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยอยู่ที่ ๘๔.๐๓ บาทต่อวัน

๓. แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีรายได้รวมน้อยกว่าค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นอกเหนือค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ยอยู่ที่ ๒.๘๙ บาทต่อวัน

๔. การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย ค่าจ้างจริง ค่าใช้จ่ายตามอัตรา และค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๕-๒๕๖๕

เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย ค่าจ้างจริงที่ได้รับ ค่าใช้จ่ายตามอัตรา และค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ ทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๕-๒๕๖๕

จำนวนเงิน (บาทต่อวัน)



เมื่อเปรียบเทียบอัตราการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างที่ถูกจ้างได้รับจริง ค่าใช้จ่ายตามอัตรา ค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๖๕ พบว่าในปี ๒๕๕๕ แรงงานมีค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตราและตามคุณภาพน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ และมีค่าจ้างจริงน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเช่นเดียวกัน แต่ตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๖๔ แรงงานมีค่าใช้จ่ายตามอัตราและตามคุณภาพน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำแต่มีค่าจ้างจริงสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ จนในปี ๒๕๖๕ แรงงานมีค่าใช้จ่ายตามอัตราน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำแต่มีค่าใช้จ่ายตามคุณภาพและค่าจ้างจริงสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

๕. จำนวนแรงงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จากการสำรวจแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานปี ๒๕๖๕ ทั่วประเทศ จำนวน ๑๖,๔๙๐ ตัวอย่าง (จากจำนวน ๑๖,๕๐๔ ตัวอย่าง) พบว่า มีจำนวนแรงงานที่ได้ค่าจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวน ๑๕,๖๖๖ ตัวอย่าง (ร้อยละ ๙๕) และค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวน ๘๒๔ ตัวอย่าง (ร้อยละ ๕) โดยสัดส่วนของแรงงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี ๒๕๖๕ ลดลงจากปี ๒๕๖๔

โดยสรุป แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานที่ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อวันนั้น (ตั้งแต่ ๓๑๓ - ๓๓๖ บาท เฉลี่ยวันละ ๓๒๑.๐๙ บาท) ยังคงเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตรา (๓๑๖.๓๙) แต่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ (๓๓๔.๘๑) ทั้งนี้หากพิจารณารวมค่าใช้จ่ายอื่น ๆ (๔๒๑.๗๓) นอกเหนือความจำเป็นแล้วนั้น เช่น ค่าโทรศัพท์มือถือ ค่าผ่อนสินค้า ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงชีพ เป็นต้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันยังคงถือว่าไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายอื่น ๆ

โดยการสำรวจนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานในการใช้ข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด และเป็นแนวทางในการพิจารณาระบบการสำรวจข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง



รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน
ในภาคอุตสาหกรรม พ.ศ.๒๕๖๕

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๑๑ รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน รายไตรมาส และรายปี

วัตถุประสงค์

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

สาระสำคัญ

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

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

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



รายงานฉบับสมบูรณ์ สถานการณ์ด้านแรงงาน รายไตรมาสและรายปี

๑๒. ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

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

สาระสำคัญ

การจัดทำหนังสือ “ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖” ฉบับนี้ กระทรวงแรงงานได้รวบรวมข้อมูลสถิติจากแหล่งข้อมูลจากส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งส่วนราชการภายนอก นำมาคำนวณเป็นดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินการ แก้ไขปัญหา รวมถึงการคาดการณ์สถานการณ์เพื่อการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสถานการณ์ โดยมีรายละเอียดดัชนีต่าง ๆ ดังนี้

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

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

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



รายงานฉบับสมบูรณ์ ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๓. รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน รายเดือน รายไตรมาส และรายปี

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลสำคัญด้านแรงงาน บทวิเคราะห์ และการพยากรณ์สถานการณ์ด้านแรงงานจากระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการติดตามความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานไทยด้านการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง รวมถึงการคาดการณ์แนวโน้มของตลาดแรงงานในอนาคต ทั้งนี้มุ่งหวังเผยแพร่รายงานให้กับผู้ดำเนินนโยบาย หน่วยงานต่าง ๆ และผู้ที่สนใจทั่วไป

สาระสำคัญ

รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

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

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



รายงานฉบับสมบูรณ์ การเตือนภัยด้านแรงงาน รายเดือน รายไตรมาส และรายปี

๑๔. รายงานข้อมูลด้านเศรษฐกิจแรงงาน ประจำเดือน

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลสำคัญด้านแรงงานประจำเดือน อันประกอบด้วย ข้อมูลการจ้างงาน การว่างงาน การเลิกจ้าง และข้อมูลแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการติดตามความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานไทย ให้กับผู้ดำเนินนโยบายหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน รวมถึงผู้ที่สนใจทั่วไป

สาระสำคัญ

- รายงานข้อมูลเศรษฐกิจแรงงานประจำเดือน ประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้
- สถานการณ์การจ้างงาน ซึ่งรายงานข้อมูลผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมมาตรา ๓๓
 - สถานการณ์การว่างงาน ซึ่งรายงานข้อมูลผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในระบบประกันสังคม และอัตราการว่างงานในระบบประกันสังคมเปรียบเทียบกับอัตราการว่างงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
 - สถานการณ์การเลิกจ้าง ซึ่งรายงานข้อมูลผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสาเหตุเลิกจ้าง
 - สถานการณ์แรงงานต่างด้าว ซึ่งรายงานข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร และผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของผู้ประกันตนต่างด้าว

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



รายงานข้อมูลด้านเศรษฐกิจแรงงาน ประจำเดือน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๑๕. รายงานสถิติเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลสถิติเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ ด้านกำลังแรงงาน การจ้างงาน การว่างงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ รวมถึงสถานการณ์เศรษฐกิจของแต่ละประเทศ ให้แก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน นำไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน

สาระสำคัญ

เพื่อนำเสนอข้อมูลสถิติที่สำคัญด้านเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ รายเดือน ประกอบด้วย ๔ ประเทศ และ ๑ เขตเศรษฐกิจ ได้แก่ ไทย ไต้หวัน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และสหรัฐอเมริกา โดยมุ่งหวังในการเผยแพร่ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ หรือผู้ที่สนใจทั่วไป รายละเอียดดังนี้

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

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ เผยแพร่ในเว็บไซต์เดือนภัยด้านแรงงาน บทความอื่น ๆ เลือก “รายงานสถิติเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ ประจำเดือน” ฉบับที่ต้องการ หรือลิงค์ <http://warning.mol.go.th/article/review> และเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ <http://nlrc.mol.go.th/>



รายงานสถิติเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ

shorturl.asia/mo5NB

๑๖. ดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอดัชนีชี้วัดด้านแรงงานที่สำคัญของประเทศต่างๆ โดยรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบด้วย ๔ ประเทศและ ๑ เขตเศรษฐกิจ คือ ประเทศไทย ใต้หวัน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และสหรัฐอเมริกา โดยมีสาระสำคัญคือการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นโยบาย/มาตรการในช่วงการแพร่ระบาดของโควิดที่มีผลต่อการจ้างงานในแต่ละประเทศ โดยใช้แบบจำลองประมาณการของ ILO ประมวลผลเป็นดัชนีชี้วัด รายงานฉบับนี้เป็นการติดตามความเคลื่อนไหวและแนวโน้มในเรื่องแรงงานที่สำคัญ ประกอบกับกำหนดนโยบาย และการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานได้เลือกนำกลุ่มตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่า จำนวน ๓ กลุ่มและหัวข้อเกี่ยวกับผลกระทบของโควิด-๑๙ ที่มีต่อตลาดแรงงาน และแบบจำลองประมาณการของ ILO เป็นกรอบการจัดทำ รายงานฯ ประกอบด้วย กลุ่มที่ ๑ ดัชนีชี้วัดเรื่องโอกาสการมีงานทำ (Employment Opportunities) กลุ่มที่ ๒ รายได้เพียงพอและการทำงานที่มีประสิทธิผล (Adequate earnings and productive work) กลุ่มที่ ๓ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

สาระสำคัญ

เพื่อนำเสนอข้อมูลที่สำคัญด้านแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายงานฉบับนี้ เป็นการนำเสนอกลุ่มตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่าจำนวน ๓ กลุ่ม และหัวข้อเกี่ยวกับผลกระทบของโควิด-๑๙ ที่มีต่อตลาดแรงงาน รวมถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละประเทศและนโยบาย/มาตรการในช่วงโควิด ที่มีผลต่อการจ้างงานในปัจจุบัน รายละเอียดดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ดัชนีชี้วัดเรื่องโอกาสการมีงานทำ (Employment Opportunities)

กลุ่มที่ ๑ ดัชนีชี้วัดเรื่องโอกาสการมีงานทำ (Employment Opportunities) มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงถึงตัวแปรที่สำคัญในตลาดแรงงาน และ พัฒนาตัวแปรที่เป็นไปได้สำหรับแนวโน้มสถานการณ์แรงงานทั้งในและต่างประเทศ โดยมีตัวแปร ดังนี้

๑. อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน หมายถึง สัดส่วนของประชากรในวัยแรงงานที่มีงานทำหรือกำลังหางาน
๒. อัตราการมีงานทำต่อประชากร หมายถึง สัดส่วนการมีงานทำของประชากรต่อประชากรวัยแรงงานทั้งหมด
๓. ผู้มีงานทำจำแนกตามรายสาขา โดยจำแนกตามสาขาหลักทางเศรษฐกิจ ๓ สาขา ได้แก่ ภาคเกษตร ภาควัตถุอุตสาหกรรม และภาคบริการ โดยจำแนกสาขาอุตสาหกรรมตาม TSIC ๒๐๐๙

๔. การว่างงาน อัตราการว่างงานของแต่ละประเทศจะแสดงให้เห็นถึงอุปทานส่วนเกินของแรงงานที่มีอยู่ในประเทศ เพื่อชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์การจ้างงานของประเทศ

๕. ผู้ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน เป็นกลุ่มที่น่าสนใจเนื่องจากผู้ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงานนั้นมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาตัวเอง อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ ในการคำนวณดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานใช้ข้อมูลประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป มาใช้คำนวณหาอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน

กลุ่มที่ ๒ รายได้เพียงพอและการทำงานที่มีประสิทธิผล (Adequate earnings and productive work)

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของงานที่มีคุณค่างานจะต้องมีประสิทธิผลและให้แรงงานมีรายได้เพียงพอ วัตถุประสงค์ประการหนึ่งของ ILO คือ “เพียงแค่แบ่งปัน ความก้าวหน้าให้กับทุกคนและค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับทุกคนในการดำรงชีพและต้องให้ความคุ้มครอง” การส่งเสริมรายได้ที่เพียงพอและการทำงานที่มีประสิทธิผลอย่างเท่าเทียมกันเป็นองค์ประกอบสำคัญของวาระการทำงานที่มีคุณค่า โดยมีตัวแปร ดังนี้

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

๒. ค่าจ้างที่แท้จริงเฉลี่ย (Real average earnings) หมายถึง อำนาจในการซื้อของค่าจ้างที่ได้รับเป็นเงิน และปรับราคาให้แท้จริงแล้วค่าจ้างที่หักผลด้านราคาแล้ว กล่าวคือ เป็นการเปรียบเทียบของค่าจ้างที่เป็นตัวเงินกับระดับค่าครองชีพ

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

๔. ค่าจ้างขั้นต่ำต่อชั่วโมง (Minimum wage per hour) จุดมุ่งหมายเพื่อให้ทราบถึงค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงที่สำคัญ

กลุ่มที่ ๓ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ ๘ มุ่งส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน ผ่านการยกระดับผลิตภาพแรงงานและการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการผลิต โดยการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการ การสร้างงาน รวมถึงการดำเนินนโยบายเพื่อขจัดปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย แรงงานทาส และการค้ามนุษย์ ซึ่งจะนำไปสู่การจ้างงานเต็มที่มีผลผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคนภายใน ปี ๒๕๗๓ ในการดำเนินงานขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) กระทรวงแรงงานได้รับมอบหมายตามมติที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (กพย.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๓ ให้เป็นหน่วยงานรับผิดชอบและประสานงานหลักการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับเป้าหมายย่อย (Target) ภายใต้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีผลผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน จำนวน ๔ เป้าหมายย่อย ๖ ตัวชี้วัด

ผลกระทบของโควิด - ๑๙ ที่มีต่อตลาดแรงงาน และแบบจำลองประมาณการของ ILO (Impact of the pandemic on ILO modelled estimates and projections)

กลุ่มนี้จะแสดงให้เห็นถึงจำนวนชั่วโมงทำงานที่หายไปจากวิกฤตโควิด-๑๙ และการสูญเสียการจ้างงานเต็มเวลา โดยจะเป็นแบบจำลอง ILO nowcasting (สมมุติ ๔๐ หรือ ๔๘ ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์) โดยมีตัวแปร คือ จำนวนชั่วโมงทำงานที่หายไปจากวิกฤตโควิด - ๑๙ ประมาณการของ ILO (%) และตัวเลขการสูญเสียการจ้างงาน (สมมุติตัวเลข ๔๐ หรือ ๔๘ ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงาน ระหว่างประเทศ เผยแพร่ในเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ในหัวข้อ บทวิเคราะห์อื่นๆ เลือกร “ดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๕” <http://warning.mol.go.th/article/review> และเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ <http://nlrc.mol.go.th/>



ดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๗. รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้าย แรงงานระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และจัดทำรายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในประเด็นสำคัญเป็นรายไตรมาส และเพื่อเผยแพร่รายงานฯ ผ่านเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานให้แก่ผู้ที่สนใจนำไปใช้ประโยชน์ รวมถึงเป็นเวทีทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้และความคิดเห็นระหว่างคณะผู้จัดทำและผู้อ่าน เพื่อให้เกิดการต่อยอดทางความคิด ซึ่งจะส่งผลต่อการ พัฒนาและการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการต่อไป

สาระสำคัญ

ดำเนินการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสถานการณ์แรงงานระหว่างประเทศ และจัดทำรายงาน สถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ อันจะเป็นประโยชน์ ต่อการติดตามสถานการณ์และการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านแรงงาน สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการศึกษาและจัดทำรายงานฯ จำนวน ๔ ฉบับ (๑ ฉบับ/ไตรมาส) ดังนี้

- ๑) ไตรมาสที่ ๔/๒๕๖๕ เรื่อง “ไรเตอร์” ความไม่แน่นอนของรายได้และอุบัติเหตุจากการทำงาน
- ๒) ไตรมาสที่ ๑/๒๕๖๖ เรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ความหลากหลายทางเพศและ โลกแห่งการทำงาน: ปัจจัยขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย”
- ๓) ไตรมาสที่ ๒/๒๕๖๖ เรื่อง “ผลกระทบจากวิกฤตที่เกิดขึ้นในช่วง ๓ – ๔ ปีที่ผ่านมาต่อสถานการณ์ ด้านแรงงาน “สิ่งที่ไม่ควรละเลย”
- ๔) ไตรมาสที่ ๓/๒๕๖๖ เรื่อง “ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศของแรงงานทักษะสูง”

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงาน ระหว่างประเทศ เผยแพร่ในเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ในหัวข้อ บทความวิเคราะห์อื่นๆ เลือก “รายงาน สถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ” <http://warning.mol.go.th/article/review> และ เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ <http://nlrc.mol.go.th/>



รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

<https://citly.me/lwoYO>

๑๘. รายงานสถานการณ์การค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงวิชาการเพื่อกำหนดนโยบาย ท่าทีประเทศด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศประกอบการจัดทำสัญญาการค้าเสรี ทั้งทวิภาคีและพหุภาคี

สาระสำคัญ

ดำเนินการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านการค้าเสรี ทั้งทวิภาคีและพหุภาคี และผลกระทบของการค้าเสรีที่มีความเชื่อมโยงกับสิทธิแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรฐานแรงงาน การพัฒนาทักษะแรงงาน ฯลฯ และจัดทำรายงานฯ พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านแรงงาน สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการศึกษาและจัดทำรายงานฯ จำนวน ๔ ฉบับ (๑ ฉบับ/ไตรมาส) และจัดทำรายงานประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ฉบับ ดังนี้

๑. ไตรมาสที่ ๔/๒๕๖๕ เรื่อง “ข้อตกลงองค์การการค้าโลกว่าด้วยการอุดหนุนประมงและการห้ามทำการประมงที่ผิดกฎหมายขาดการรายงานและไร้การควบคุม: มิติด้านการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้าเสรี”

๒. ไตรมาสที่ ๑/๒๕๖๖ เรื่อง “ข้อตกลงองค์การการค้าโลกว่าด้วยการอุดหนุนประมงและการห้ามทำการประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงานและไร้การควบคุม: มิติด้านการป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการค้าเสรี” (ต่อ)

๓. ไตรมาสที่ ๒/๒๕๖๖ เรื่อง “ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจไทย – ญี่ปุ่น: ความก้าวหน้าการดำเนินงานภายใต้ข้อตกลงว่าด้วยการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดา (แรงงานฝีมือของไทย)”

๔. ไตรมาสที่ ๓/๒๕๖๖ เรื่อง “BRICS; โอกาสของประเทศไทย ในการส่งเสริมการจ้างงาน”

๕. ประมวลสรุปผลการศึกษาร่วมมือระหว่างประเทศประเด็นด้านแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าเป็นภาคีในความตกลงการค้าเสรีทั้งระดับทวิภาคีและพหุภาคีประจำปี ๒๕๖๖

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน โดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ เผยแพร่ในเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน เมนู บทความอื่น ๆ เลือก “รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ” <http://warning.mol.go.th/article/review> และ เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ <http://nlrc.mol.go.th/>



รายงานสถานการณ์การค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

<https://citly.me/lwoYO>

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๑๙. รายงานการศึกษา อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน ภูมิศึกษา : อุปสงค์และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อศึกษาสถานการณ์ตลาดแรงงานหลังการเปลี่ยนผ่านจากวิกฤตเศรษฐกิจโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี รวมถึงผลกระทบต่อวิกฤตเศรษฐกิจโลกชะลอตัวในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผลอย่างไรต่อตลาดแรงงาน โดยใช้กรณีศึกษาภาคการผลิต ท่องเที่ยว ค้าส่ง ค้าปลีกและภาคบริการ
- ๒) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างและสถานประกอบการ แนวทางการพัฒนาทักษะ ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านของตลาดแรงงาน ทั้งด้านรูปแบบการจ้างงานและการปรับใช้เทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้แรงงานมีรายได้ในรูปแบบของค่าจ้างสูงขึ้นในอนาคต
- ๓) เพื่อศึกษาให้เห็นถึงแรงงานซึ่งทำงานอยู่ในธุรกิจเอสเอ็มอีที่ขาดการพัฒนาทักษะใหม่ จะมีวิธีการอย่างไรที่จะไม่ทำให้เป็นผู้ว่างงานถาวร
- ๔) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผลิตภาพแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

สาระสำคัญ

ประเทศไทยขาดแผนแม่บทด้านกำลังแรงงานของชาติ (Master Labor Workforce Plan) ทุกภาคส่วนทั้งภาคการค้า-บริการและ SMEs การขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาทางโครงสร้างระดับชาติแรงงานไทยส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มแรงงานสูงวัยอายุ ๕๐ ปีขึ้นไปสัดส่วนถึงร้อยละ ๓๔.๑ ของผู้มีงานทำส่วนใหญ่ทักษะอยู่ในยุคอุตสาหกรรม ๒.๕ ถึงยุค ๓.๐ ซึ่งพึ่งพิงนวัตกรรมและเทคโนโลยีค่อนข้างน้อยแต่ใช้แรงงานเข้มข้นจำนวนมากอีกทั้งการเข้าสู่สังคมสูงวัยมีผลต่อการลดลงของกำลังแรงงานของประเทศ ทำให้อย่างน้อยในอีกสิบปีข้างหน้าไทยยังต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในอัตราที่ใกล้เคียงกับปัจจุบันหรือมากกว่า การขับเคลื่อนประเทศโครงสร้างเศรษฐกิจพึ่งพาการส่งออก-การท่องเที่ยวและการค้าระหว่างประเทศซึ่งต้องพึ่งพาการใช้แรงงานจำนวนมากมีการแข่งขันด้านราคาอย่างรุนแรง สถานประกอบการส่วนใหญ่การใช้เทคโนโลยีก้าวหน้ายังค่อนข้างต่ำส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมถึงการลดน้อยถอยลงทั้งด้านทรัพยากร ปัจจัยการผลิต ต้นทุนสูงโดยเฉพาะค่าแรงสูงกว่าประเทศคู่แข่ง ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ศักยภาพการก้าวทันประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (ระดับสูง) มีความล่าช้าติดกับดักนี้มากกว่าสองทศวรรษ

การทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเป็นทิศทางและอนาคตของตลาดแรงงาน สถานประกอบการทั้งภาคการผลิตและบริการเริ่มมีการเร่งตัวในการนำสมรรถนะเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน เช่น แขนกลอัตโนมัติ ไปจนถึงระบบเอไอ-โรบอทและอโตเมชันเพื่อลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนแรงงานและความเสี่ยงจากมาตรการของรัฐตลอดจนถึงกระแส “Human Rights” ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน **อีกทั้งความไม่สอดคล้องของอุปทานแรงงาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณสมบัติทักษะ (Demand & Qualification Skill Mismatch)** ปัญหาที่กำลังเผชิญ คือ แรงงานใหม่ลดน้อยถอยลงส่วนหนึ่งเลือกที่จะไม่เข้าสู่ตลาดแรงงานหรือไปทำอาชีพอิสระทำให้ขาดแคลนแรงงานทั้งระดับมีทักษะ-กึ่งมีทักษะและระดับที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น อีกทั้งเยาวชนรุ่นใหม่ที่ออกจากระบบการศึกษามากกว่าครึ่งจบในสาขาที่ทักษะไม่สอดคล้องกับอุปสงค์ใหม่ ความเร่งด่วนคือการพัฒนายกระดับทักษะของบุคลากรซึ่งแรงงานไทยมากกว่าครึ่งขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อรูปแบบการจ้างงานในอนาคต สะท้อนจากสัดส่วนแรงงานมีทักษะมีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๑๔ เปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้วค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๔๘ (WEF, ๒๐๒๒)

ความท้าทายในอนาคตเกี่ยวข้องกับแรงงานสูงวัยซึ่งยังขาดความพร้อมในการรับมือ เป็นช่องว่างของการขับเคลื่อนประเทศซึ่งโครงสร้างจำนวนแรงงานสูงวัยอายุ ๕๐ ปีมีสัดส่วนถึงหนึ่งในสามของผู้มีงานทำส่วนใหญ่ มีสมรรถภาพการทำงานที่ลดลงและมีช่องว่างของการปรับทักษะดิจิทัลรวมถึง Next skill / Future skill จำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนแม่บทในการนำแรงงานกลุ่มนี้มาพัฒนาให้มีทักษะและสามารถทำงานมีคุณะนั้นจะเป็นภาระของสังคมและการคลังของประเทศ ในอนาคตทางเดินของประเทศจำเป็นต้องพัฒนาผลิตภาพแรงงานซึ่งจะต้องยกระดับเป็นวาระแห่งชาติ เนื่องจากผลิตภาพแรงงานหากสูงมีผลต่ออัตราค่าจ้างที่สูงซึ่งประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ ๔๗ จาก ๖๓ ประเทศทั่วโลก (IMD ๒๐๒๒) ความท้าทายคือการพัฒนาทักษะและการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการยกระดับผลิตภาพแรงงาน ภาคเอกชนทั้งภาคการผลิตและภาคการค้า-บริการต้องการให้รัฐบาล การยกระดับผลิตภาพแรงงานเป็นวาระแห่งชาติ (Labor Productivity National Agenda) ซึ่งจะมีผลต่ออัตราค่าจ้างที่สูง กระทรวงแรงงานจะต้องให้ความสำคัญเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมอุตสาหกรรมให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาทักษะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเน้นทักษะคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณโดยเปิดโอกาสให้เป็นทางเลือกของผู้ประกอบการ

สถานการณ์ของตลาดแรงงานคือกำลังเผชิญการขาดแคลนกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เป็นผลจากหลังการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ทำให้แรงงานจำนวนหนึ่งตกค้างอยู่ในภูมิภาคหรือเปลี่ยนอาชีพ ส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานเป็นวงกว้างโดยเฉพาะแรงงานทักษะเฉพาะทางเช่น ไอที เทคโนโลยีดิจิทัล งานด้านวิศวกรรมและช่างสาขาต่างๆ สำหรับภาคการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้นยังมีความต้องการแรงงานต่างด้าวซึ่งไม่พอเพียงต่อความต้องการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้กำลังการผลิตอุตสาหกรรมทรุดตัวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ การแก้ปัญหาการขาดแรงงานแนวโน้มของภาคผลิตจะมีการเร่งตัวการใช้เทคโนโลยีในสัดส่วนที่สูงขึ้นเพื่อลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนแรงงานและกฎเกณฑ์ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน **ประเด็นที่มองข้ามคือการนำผู้ต้องหาที่พ้นโทษให้สามารถกลับเข้าสู่กำลังแรงงานของชาติ** กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีการเชื่อมโยงกับกรมราชทัณฑ์ในการปฏิบัติการเชิงรุกเพื่อพัฒนาทักษะนักโทษในเรือนจำให้มีองค์ความรู้ที่พอเพียงต่อการประกอบอาชีพเมื่อพ้นโทษ การแก้ปัญหาดังกล่าวเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับรวมทั้งทัศนคติเชิงลบของนายจ้างซึ่งเป็นอุปสรรคไม่สามารถทำให้ผู้ที่พ้นโทษกลับคืนเข้าสู่ตลาดแรงงาน หากทำได้นอกเหนือจากการแก้ปัญหาเชิงสังคมจะเป็นการเพิ่มจำนวนแรงงานของชาติ

จากการศึกษาพบว่าภาคบริการของไทยซึ่งเป็นความหวังขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคตขาดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งที่มีจำนวนประชากรแรงงานประมาณร้อยละ ๔๒.๔ ของผู้มีงานทำทั้งหมดเชิงมูลค่ามีสัดส่วนอยู่ใน GDP ร้อยละ ๕๖.๔ ที่ผ่านมามีการส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบขณะที่ภาคบริการขาดการพัฒนาทั้งมาตรการการเงินและการคลังรวมถึงการพัฒนาทักษะของแรงงานในภาคบริการซึ่งมีความแตกต่างจากภาคอุตสาหกรรมการผลิตจะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ความจำเป็นเร่งด่วนคือการพัฒนา SMEs เพื่อให้สามารถก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะกระทรวงแรงงานควรเป็นหน่วยงานหลักในการเพิ่มศักยภาพทักษะในอนาคตที่จำเป็นให้กับธุรกิจรายย่อยและ SMEs ซึ่งในเชิงปริมาณมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ ๙๐ ของสถานประกอบการทั่วประเทศ แต่มูลค่ามีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๓๔.๖ ของ GDP มีความเปราะบางทั้งด้านการเข้าถึงนวัตกรรม-เทคโนโลยี การพัฒนาทักษะอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำขาดศักยภาพทั้งด้านทุนและขีดความสามารถในการแข่งขัน

ในส่วนท้ายของการศึกษามีข้อเสนอให้สถาบันการศึกษาทั้งระดับมหาวิทยาลัยและอาชีวศึกษาจะต้องมีการปฏิรูปและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับอุปสงค์ใหม่ ภายใต้พลวัตภาคเอกชนกำลังปรับเปลี่ยนไปสู่การใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ ครอบคลุมทั้งภาคการผลิต-การค้าและบริการ คุณสมบัติแรงงานในอนาคตจะเปลี่ยนไปเกี่ยวข้องกับทักษะของแรงงานใหม่จะต้องสอดคล้องกับอุปสงค์เศรษฐกิจยุค ๔.๐ ทั้งมิติเชิงปริมาณและคุณสมบัติ โดยเฉพาะเกี่ยวข้องกับการผลิตแรงงานสายวิชาชีพให้เพียงพอต่อความต้องการ (ประเด็นนี้ภาคการศึกษาส่วนหนึ่งเริ่มมีการปรับเปลี่ยนอย่างชัดเจน) ทั้งนี้ความจำเป็นที่สถาบันการศึกษาต้องเชื่อมโยงกับภาคเอกชนในรูปแบบต่างๆ เช่น การปรับหลักสูตรใหม่ ลดระยะเวลาการเรียน เน้นการฝึกงานในสถานประกอบการมากกว่าการเรียนในห้องเรียนที่มีแต่ทฤษฎี ที่สำคัญจะต้องพัฒนาทักษะอาจารย์และผู้สอนให้มีทักษะใหม่เพื่อที่จะสามารถเป็นโค้ช (Coach) ซึ่งจะเป็นการยกระดับทักษะและผลิตบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เผยแพร่ในเว็บไซต์สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ในหัวข้อ เอกสารดาวน์โหลด เล่มรายงานการศึกษา “อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน กรณีศึกษา : อุปสงค์และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ” หรือลิงก์ https://nldac.mol.go.th/other_form และ ทาง QR code ท้ายหนังสือนี้



รายงานการศึกษา อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน กรณีศึกษา : อุปสงค์
และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ

กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล

๒๐. รายงานประจำปี ๒๕๖๕ กระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์

การจัดทำ “รายงานประจำปี ๒๕๖๕ กระทรวงแรงงาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมผลงาน ภารกิจ และกิจกรรมที่สำคัญของกระทรวงแรงงาน ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำหรับนำไปเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แก่ประชาชน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน และสื่อสารมวลชนที่มีความสนใจ ให้ได้รับทราบถึงบทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงาน ผลการดำเนินงานภายใต้ แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผลการดำเนินงานตามนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผลการดำเนินงานที่สำคัญของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน และผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการ กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กระทรวงแรงงาน

สาระสำคัญ

๑. ขั้นตอนหรือแนวทาง

ดำเนินการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานจากส่วนราชการในสังกัดที่ได้มีการจัดทำเป็นรายเดือน เช่น รายงานผลการดำเนินงานภายใต้นโยบายกระทรวงแรงงาน รายงานผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกระทรวงแรงงาน รายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญ รวมถึงการจัดทำ รายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน และผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กระทรวงแรงงาน เพื่อรวบรวมเป็นภาพรวมของกระทรวงแรงงาน เป็น รูปเล่มเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๕

๒. สาระของผลงาน

เนื้อหาของเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๕ กระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ได้แก่

- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลักของกระทรวงแรงงาน
- บทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน
- โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน
- กรอบอัตรากำลังของกระทรวงแรงงาน
- งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกระทรวงแรงงาน
- นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินงานที่สำคัญของกระทรวงแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- ผลการดำเนินงานตามนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- ผลการดำเนินงานที่สำคัญในการป้องกันวิกฤติการณ์จากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา

๒๐๑๙ (COVID-19) กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๓ รายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน และรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. เป้าหมายและตัวชี้วัด

จัดทำเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๕ กระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ ครั้ง

๔. รูปแบบการทำงาน

ดำเนินการศึกษารูปแบบ กำหนดกรอบของเอกสารรายงานประจำปี รวมทั้งดำเนินการรวบรวมผลการดำเนินงานที่ได้จัดทำเป็นรายเดือน พร้อมทั้งมีหนังสือประสานข้อมูลจากส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อจัดทำข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมารวบรวม เรียบเรียง จัดทำ และจัดจ้างพิมพ์เป็นเอกสารรายงานประจำปี ก่อนนำเสนอผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน และเผยแพร่ต่อหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน รวมถึงสาธารณชน ประชาชนทั่วไป

๕. ผลงาน

จัดทำเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๕ กระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ ครั้ง ในรูปแบบรูปเล่ม และได้เผยแพร่แก่หน่วยงานทั้งภายใน/ภายนอกกระทรวงแรงงาน และสาธารณชนด้วยแล้ว

๖. การนำไปใช้ประโยชน์

สำหรับใช้ในการประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจและผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเป็นข้อมูลประกอบในภาพรวมสำหรับผู้บริหารนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน และพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน ให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างเหมาะสมกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้การดำเนินการภารกิจของกระทรวงแรงงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
<https://shorturl.asia/6vs4y> และรายละเอียดตาม QR Code ที่แนบ



๒๑. รายงานประจำปี ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์

การจัดทำ “รายงานประจำปี ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวม ผลงาน ภารกิจ และกิจกรรมที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำหรับนำไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่ประชาชน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภายนอก กระทรวงแรงงาน และสื่อมวลชนที่มีความสนใจ ให้ได้รับทราบผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผลการดำเนินงานที่สำคัญของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สาระสำคัญ

๑. ขั้นตอนหรือแนวทาง

ดำเนินการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานจากส่วนราชการในสังกัดที่ได้มีการจัดทำ เป็นรายเดือน เช่น รายงานผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงการประสานข้อมูลผลงานเพิ่มเติมที่สำคัญจากส่วนราชการในสังกัด เพื่อรวบรวมเป็นภาพรวมของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นรูปเล่มเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๕

๒. สาระของผลงาน

เนื้อหาของเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ ข้อมูลภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน บทบาทภารกิจ โครงสร้างของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน อัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผลการดำเนินงานที่สำคัญของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน

๓. เป้าหมายและตัวชี้วัด

จัดทำเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ ครั้ง

๔. รูปแบบการทำงาน

ดำเนินการศึกษารูปแบบ กำหนดกรอบของเอกสารรายงานประจำปี รวมทั้งรวบรวมผลการดำเนินงานที่ได้จัดทำเป็นรายเดือน พร้อมทั้งมีหนังสือประสานข้อมูลจากส่วนราชการในสังกัด เพื่อจัดทำข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้อง นำมารวบรวม เรียบเรียง จัดทำ และจัดจ้างพิมพ์ เป็นเอกสารรายงานประจำปี ก่อนนำเสนอ ผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และเผยแพร่ต่อหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน รวมถึงสาธารณชน ประชาชนทั่วไป

๕. ผลงาน

จัดทำเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ ครั้ง ในแบบ รูปเล่ม และได้เผยแพร่แก่หน่วยงานทั้งภายใน/ภายนอกกระทรวงแรงงาน รวมทั้งเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ กระทรวงแรงงานด้วยแล้ว

๖. การนำไปใช้ประโยชน์

สำหรับใช้ในการประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจและผลการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเป็นข้อมูลประกอบในภาพรวมสำหรับผู้บริหารนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้การดำเนินภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
<https://shorturl.asia/V9XGY> และรายละเอียดตาม QR Code ที่แนบ



๒๒. รายงานข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

การจัดทำ “รายงานข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖” มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานจากกองเศรษฐกิจการแรงงาน ผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กระทรวงแรงงาน และผลการดำเนินงานของกองทุนในกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน สำหรับเป็นข้อมูลสรุปในภาพรวมสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน นักวิชาการประชาชนทั่วไป และสื่อมวลชนที่มีความสนใจ ได้รับทราบผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน และนำข้อมูลไปใช้เป็นประโยชน์ทางวิชาการได้

สาระสำคัญ

๑. ขั้นตอนหรือแนวทาง

ดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานจากส่วนราชการในสังกัดที่ได้มีการจัดทำเป็นรายเดือน รวมถึงรวบรวมและประมวลผลข้อมูลการรายงานผ่านระบบติดตามและประเมินผล กระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย ข้อมูลด้านแรงงานจากกองเศรษฐกิจการแรงงาน รายงานผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกระทรวงแรงงาน และผลการดำเนินงานของกองทุนในกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน

๒. สาระของผลงาน

เนื้อหาของรายงานข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลด้านแรงงานจากกองเศรษฐกิจการแรงงาน

ส่วนที่ ๒ รายงานผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงานของกองทุนในกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน

๓. เป้าหมายและตัวชี้วัด

จัดทำเอกสารรายงานข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นรายเดือน

๔. รูปแบบการทำงาน

ดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และประมวลผลข้อมูลการรายงานผ่านระบบติดตามและประเมินผล กระทรวงแรงงาน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดทำสรุปรายงานข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ก่อนนำเสนอผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน

๕. ผลงาน

จัดทำเอกสารรายงานข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นรายเดือน และเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงานด้วยแล้ว

๖. การนำไปใช้ประโยชน์

สำหรับใช้เป็นข้อมูลประกอบในภาพรวมสำหรับผู้บริหารนำไปใช้ในการกำกับดูแลการดำเนินงาน ภายใต้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกระทรวงแรงงาน และผลการดำเนินงานของกองทุน ในกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน ให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างเหมาะสม และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
<https://shorturl.asia/t8u0q> และรายละเอียดตาม QR Code ที่แนบ



รวม Link เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน
<http://nlrc.mol.go.th/>
๒. หนังสือสถิติแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๕
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน
https://www.mol.go.th/academician/reportstatic_labour/ และ
<http://warning.mol.go.th/article/review>
๓. ข้อมูลสำคัญด้านแรงงาน รายเดือน
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน
<http://warning.mol.go.th/article/review> และ <http://nlrc.mol.go.th/>
๔. บทความด้านแรงงาน
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน
<http://nlrc.mol.go.th/>
๕. รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ระดับประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน
 ๑. <https://www.mol.go.th/academician>
 ๒. <http://iiw.mol.go.th/reports>
๖. รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน
 ๑. <https://www.mol.go.th/academician>
 ๒. <http://iiw.mol.go.th/reports>
๗. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
 - ๑) <https://www.mol.go.th/academician>
 - ๒) <https://ldls.mol.go.th/reportSource?type=p>
๘. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 ๑. <https://www.mol.go.th/academician>
 ๒. <https://ldls.mol.go.th/reportSource?type=p>
๙. รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน รายไตรมาส และรายปี
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
http://warning.mol.go.th/article/warning_report และ <https://qr.go.page.link/kmygm>
๑๐. ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
https://www.mol.go.th/academician/labour_kpitemplet/
๑๑. รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน รายเดือน รายไตรมาส และรายปี
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
http://warning.mol.go.th/article/warning_report_

๑๒. ข้อมูลด้านเศรษฐกิจแรงงาน ประจำเดือน
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน
<http://warning.mol.go.th/article/review>
๑๓. รายงานสถิติเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน
<http://warning.mol.go.th/article/review> และ <http://nlrc.mol.go.th/>
๑๔. ดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน
<http://warning.mol.go.th/article/review> และ <http://nlrc.mol.go.th/>
๑๕. รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน
<http://warning.mol.go.th/article/review> และ <http://nlrc.mol.go.th/>
๑๖. รายงานสถานการณ์การค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน
<http://warning.mol.go.th/article/review> และ <http://nlrc.mol.go.th/>
๒๖. รายงานประจำปี ๒๕๖๔ กระทรวงแรงงาน
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล
https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/๒/๒๐๒๒/๐๘/ ReportPlanMOLforYear๒๕๖๔-for๒Aug๒๕๖๕_compressed.pdf



กรมการจัดหางาน

๑. ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาปี ๒๕๖๕ และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๖๗ - ปี ๒๕๖๘

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาปี ๒๕๖๕ และผู้กำลังศึกษาปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖
๒. เพื่อจัดกลุ่มข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาปี ๒๕๖๕ และผู้กำลังศึกษาปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
๓. เพื่อประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานในปี ๒๕๖๗ และปี ๒๕๖๘

สาระสำคัญ

นำเสนอข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาในปี ๒๕๖๕ (ปีการศึกษา ๒๕๖๔) และผู้กำลังศึกษาในปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ โดยจัดกลุ่มข้อมูลตามกลุ่มสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมทั้งประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ จำแนกตามระดับการศึกษา

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ URL Link :
https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/7f3d04f54182048f628456bf23ce5ba0.pdf

๒. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ภาพรวมของประเทศในปี ๒๕๖๕

สาระสำคัญ

นำเสนอสถานการณ์เศรษฐกิจ สถานการณ์ตลาดแรงงาน ประกอบด้วยภาวะการมีงานทำของประชากร การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างจากผลกระทบของ COVID-๑๙ ต่อกิจกรรมการให้บริการจัดหางานของกรมการจัดหางาน ตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ URL Link :
https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/75291e0bfb6897ec59206e3c46f0264c.pdf

๓. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายไตรมาส ปี ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ภาพรวมของประเทศรายไตรมาส

สาระสำคัญ

นำเสนอสถานการณ์เศรษฐกิจ สถานการณ์ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ภาพการมีงานทำและการว่างงาน ความต้องการแรงงานผ่านบริการจัดหางานโดยรัฐ การไปทำงานต่างประเทศ การเคลื่อนย้ายแรงงานไทย และแรงงานอาเซียน การทำงานของคนต่างด้าว และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ URL Link :
<https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/131/cat/96/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๔. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายเดือน ปี ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ภาพรวมของประเทศรายเดือน

สาระสำคัญ

นำเสนอสถานการณ์ตลาดแรงงานประกอบด้วย ภาวะความต้องการแรงงาน ภาวะการมีงานทำ และอัตราการว่างงาน ภาวะการเลิกจ้าง การไปทำงานต่างประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว ภาวะเศรษฐกิจ และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ URL Link ดังต่อไปนี้
<https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/131/cat/20/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๕. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายเดือน ปี ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่สถานการณ์ตลาดแรงงานรายเดือนในแต่ละภูมิภาค

สาระสำคัญ

นำเสนอข้อมูลภาวะความต้องการแรงงาน ภาวะการลงทุน การไปทำงานต่างประเทศ และการทำงานของคนต่างด้าว โดยนำเสนอเป็นรายภาคประกอบด้วย ภาคกลาง โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงาน ภาคกลาง ภาคเหนือ โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก ภาคตะวันตก โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก และภาคใต้โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link ดังต่อไปนี้

๑) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง :

<https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/131/cat/107/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๒) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ :

<https://www.doe.go.th/prd/nlmi-lp/knowledge/param/site/177/cat/20/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๓) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-ne/knowledge/param/site/168/cat/20/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๔) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-east/knowledge/param/site/116/cat/20/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๕) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก :

https://www.doe.go.th/prd/lmi_ratchaburi/knowledge/param/site/113/cat/20/sub/0/pull/category/view/cover-view

๖) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้ :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-south/knowledge/param/site/176/cat/20/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๖. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายไตรมาส ปี ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่สถานการณ์ตลาดแรงงานไตรมาสในแต่ละภูมิภาค

สาระสำคัญ

นำเสนอประเด็นสถานการณ์ตลาดแรงงานรายไตรมาสในแต่ละภูมิภาคประกอบด้วย ภาพการมีงานทำและอัตราการว่างงาน ภาพเศรษฐกิจและการลงทุน การให้บริการจัดหางานในประเทศโดยรัฐ การไปทำงานต่างประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link ดังต่อไปนี้

๑) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง :

<https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/131/cat/108/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๒) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ :

<https://www.doe.go.th/prd/nlmi-hp/knowledge/param/site/177/cat/96/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๓) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-ne/knowledge/param/site/168/cat/96/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๔) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-east/knowledge/param/site/116/cat/96/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๕) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก :

https://www.doe.go.th/prd/lmi_ratchaburi/knowledge/param/site/113/cat/96/sub/0/pull/category/view/cover-view

๖) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้ :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-south/knowledge/param/site/176/cat/96/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๗. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายปี ปี ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่สถานการณ์ตลาดแรงงานรายปีในแต่ละภูมิภาค

สาระสำคัญ

นำเสนอประเด็นสถานการณ์ตลาดแรงงานรายปีในแต่ละภูมิภาคประกอบด้วย ภาพการมีงานทำ และอัตราการว่างงาน ภาพเศรษฐกิจและการลงทุน การให้บริการจัดหางานในประเทศโดยรัฐ การไปทำงานต่างประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link ดังต่อไปนี้

๑) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง :

<https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/131/cat/109/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๒) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ :

<https://www.doe.go.th/prd/nlmi-lp/knowledge/param/site/177/cat/97/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๓) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-ne/knowledge/param/site/168/cat/97/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๔) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-east/knowledge/param/site/116/cat/97/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๕) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก :

https://www.doe.go.th/prd/lmi_ratchaburi/knowledge/param/site/113/cat/97/sub/0/pull/category/view/cover-view

๖) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้ :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-south/knowledge/param/site/176/cat/97/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๘. สถิติจัดหางาน ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่การปฏิบัติงานของกรมการจัดหางานประจำปี ๒๕๖๕

สาระสำคัญ

ข้อมูลสถิติการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม ประจำปี ๒๕๖๕

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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

๙. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๔ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
(กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๕)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ในไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๕

สาระสำคัญ

เผยแพร่ผลการดำเนินงานและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น/ลดลง ในไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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

๑๐. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
(ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๖)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ในไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖

สาระสำคัญ

เผยแพร่ผลการดำเนินงานและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น/ลดลง ในไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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

๑๑. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
(มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๖)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ในไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๕

สาระสำคัญ

เผยแพร่ผลการดำเนินงานและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น/ลดลง ในไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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

**๑๒. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
(เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖)**

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ในไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖

สาระสำคัญ

เผยแพร่ผลการดำเนินงานและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น/ลดลง ในไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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

รวม Link เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
กรมการจัดหางาน

๑. ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาปี ๒๕๖๕ และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๖๗ – ปี ๒๕๖๘
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/7f3d04f54182048f628456bf23ce5ba0.pdf
๒. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๖๕
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/75291e0bfb6897ec59206e3c46f0264c.pdf
๓. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายไตรมาส ปี ๒๕๖๖
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
<https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/131/cat/96/sub/0/pull/category/view/cover-view>
๔. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายเดือน ปี ๒๕๖๖
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
<https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/131/cat/20/sub/0/pull/category/view/cover-view>
๕. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายเดือน ปี ๒๕๖๖
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
 - ๑) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง :
<https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/131/cat/107/sub/0/pull/category/view/cover-view>
 - ๒) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ :
<https://www.doe.go.th/prd/nlmi-lp/knowledge/param/site/177/cat/20/sub/0/pull/category/view/cover-view>
 - ๓) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ :
<https://www.doe.go.th/prd/lmi-ne/knowledge/param/site/168/cat/20/sub/0/pull/category/view/cover-view>
 - ๔) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก :
<https://www.doe.go.th/prd/lmi-east/knowledge/param/site/116/cat/20/sub/0/pull/category/view/cover-view>
 - ๕) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก :
https://www.doe.go.th/prd/lmi_ratchaburi/knowledge/param/site/113/cat/20/sub/0/pull/category/view/cover-view
 - ๖) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้ :
<https://www.doe.go.th/prd/lmi-south/knowledge/param/site/176/cat/20/sub/0/pull/category/view/cover-view>
๖. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายไตรมาส ปี ๒๕๖๖
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
 - ๑) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง :
<https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/131/cat/108/sub/0/pull/category/view/cover-view>
 - ๒) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ :
<https://www.doe.go.th/prd/nlmi-lp/knowledge/param/site/177/cat/96/sub/0/pull/category/view/cover-view>
 - ๓) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ :
<https://www.doe.go.th/prd/lmi-ne/knowledge/param/site/168/cat/96/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๔) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-east/knowledge/param/site/116/cat/96/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๕) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก :

https://www.doe.go.th/prd/lmi_ratchaburi/knowledge/param/site/113/cat/96/sub/0/pull/category/view/cover-view

๖) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้ :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-south/knowledge/param/site/176/cat/96/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๗. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายปี ปี ๒๕๖๖

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

๑) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง :

<https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/131/cat/109/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๒) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ :

<https://www.doe.go.th/prd/nlmi-lp/knowledge/param/site/177/cat/97/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๓) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-ne/knowledge/param/site/168/cat/97/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๔) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-east/knowledge/param/site/116/cat/97/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๕) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก :

https://www.doe.go.th/prd/lmi_ratchaburi/knowledge/param/site/113/cat/97/sub/0/pull/category/view/cover-view

๖) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้ :

<https://www.doe.go.th/prd/lmi-south/knowledge/param/site/176/cat/97/sub/0/pull/category/view/cover-view>

๘. สถิติจัดหางาน ๒๕๖๕

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ

<https://www.doe.go.th/prd/strategy/knowledge/param/site/๑๓๕/cat/๙๗/sub/๐/pull/category/view/cover-view>

๙. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๔ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๕)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ

<https://www.doe.go.th/prd/strategy/knowledge/param/site/๑๓๕/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view>

๑๐. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๖)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ

<https://www.doe.go.th/prd/strategy/knowledge/param/site/๑๓๕/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view>

๑๑. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๖)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ

<https://www.doe.go.th/prd/strategy/knowledge/param/site/๑๓๕/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view>

๑๒. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๖)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ

<https://www.doe.go.th/prd/strategy/knowledge/param/site/๑๓๕/cat/๙๖/sub/๐/pull/category/view/cover-view>



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการศึกษาแนวโน้มผลกระทบจากนโยบายการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด

วัตถุประสงค์

ศึกษาแนวโน้มผลกระทบกับสถานประกอบการ หากมีการกำหนดนโยบายปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด เพื่อให้หน่วยงานภายใต้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถกำหนดแนวทางเตรียมรับมือกับสถานการณ์เกี่ยวข้องกับภารกิจได้อย่างเหมาะสม

สาระสำคัญ

หากปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด (เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๓๐ จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบัน) สถานประกอบการได้รับผลกระทบอย่างไร โดยใช้วิธีการทอสอบสอบถามไปยังสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๑๘ แห่ง ระหว่างวันที่ ๒๔ มิถุนายน - ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

๑) สถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน ๑๑๘ แห่ง โดยมาจากหลายกลุ่มอุตสาหกรรม เช่น การแปรรูปอาหาร การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะชิ้นส่วนและยานยนต์ การผลิต ก่อสร้าง ดิจิทัล ขนส่งและการบิน การแพทย์ครบวงจร ท่องเที่ยว เป็นต้น

๒) ประเทศไทยมีนโยบายปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดเป็นครั้งแรกเมื่อช่วงปี ๒๕๕๕ ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่าง (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๓๐๐ บาทต่อวันเท่ากันทั่วประเทศ) ร้อยละ ๗๔.๖๐ ได้รับผลกระทบจากนโยบายดังกล่าว

๓) หากประเทศไทยมีนโยบายปรับขึ้นอัตราค่าจ้างแบบก้าวกระโดดอีกครั้ง โดยเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๓๐ จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ณ สภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่าง ประมาณร้อยละ ๙๑.๕๕ คาดการณ์ว่าจะได้รับผลกระทบจากนโยบายดังกล่าว โดยเฉพาะสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์ อุตสาหกรรมการผลิต และอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร เนื่องจากโครงสร้างของอุตสาหกรรมมีการใช้แรงงานจำนวนมาก ทำให้ต้นทุนแรงงานสูงขึ้นส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นตามไปด้วย

๔) ผลกระทบหลักที่กลุ่มตัวอย่างคาดว่าจะได้รับหากมีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบัน คือ ต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น เนื่องจากต้นทุนด้านแรงงานที่สูงขึ้น อันจะส่งผลให้สถานประกอบการบางแห่งต้องมีการเลิกจ้างพนักงานใหม่ รวมถึงการลดจำนวนพนักงานเดิมแต่เพิ่มภาระงานมากขึ้น หรือลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา รวมถึงการลดค่าตอบแทนพิเศษประจำปี เพื่อชดเชยกับค่าใช้จ่ายด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ อาจมีการนำเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรมาใช้แทนการใช้แรงงานคนในบางตำแหน่ง ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงกับแรงงานที่ขาดทักษะฝีมือที่จะถูกเลิกจ้างก่อนพนักงานที่มีฝีมือ

๕) วิธีการที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้ในการแก้ไขปัญหาจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด คือ การลดต้นทุนการผลิตและการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยการวางแผนการผลิตตามการพยากรณ์ ต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้น การปรับกระบวนการผลิตให้เหมาะสม และการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น โดยการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะสูงขึ้น สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรที่เหมาะสมได้ เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าได้จำนวนมากขึ้น และมีจำนวนของเสียลดลง

จากผลการศึกษาดังกล่าว กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองแผนงานและสารสนเทศมีข้อเสนอให้หน่วยงานภายใต้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเร่งพัฒนาบุคลากรให้สามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพแรงงานและติดตามประเมินผลแก่สถานประกอบการ เพื่อผลักดันให้สถานประกอบการสามารถนำแนวทางไปปฏิบัติเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลดการสูญเสียในวงจรการผลิต รวมถึงใช้กลไกการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่งานจ้าง โดยการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีทักษะที่สูงขึ้นและสามารถใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ส่งผลต่อการลดต้นทุนการผลิตและช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ ดังนี้

๑) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี เพื่อให้สถานประกอบการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานสูงขึ้น

๒) ส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ ด้วยการ UP-Skill/Re-Skill/New Skill พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีความยืดหยุ่น ตอบสนองอุปสงค์ในตลาดแรงงาน และปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมจากระบบการเรียนในห้องเรียน เป็นระบบการฝึกแบบออนไลน์ ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์ และใช้ เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ทำให้เกิดการจ้างงานที่มีคุณค่าสูง และมีการบูรณาการร่วมกับ ภาครัฐและภาคเอกชนมากขึ้น

๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงระบบการผลิตอัตโนมัติใน กระบวนการผลิตด้วยต้นทุนที่ต่ำ โดยมีสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ใน พื้นที่จังหวัดชลบุรี และสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานหลักในการฝึกอบรมกำลังแรงงาน และถ่ายทอดเทคโนโลยีไปยังสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความพร้อมเพื่อเพิ่มขอบข่ายการให้บริการให้ทั่วถึงตามความต้องการของพื้นที่ โดยมีหลักสูตร เช่น การออกแบบชิ้นส่วนในระบบอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ ระบบขนถ่ายอัตโนมัติ การประยุกต์ใช้ SCADA (Supervisory Control and Data Acquisition) ในงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองแผนงานและสารสนเทศ กลุ่มงานวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาเครือข่าย
ตามหนังสือกองแผนงานและสารสนเทศ ที่ รง ๐๔๐๔/ว ๑๖๗๗ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แจ้งเวียน ผลการศึกษาแนวโน้มผลกระทบจากนโยบายการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑. การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน

วัตถุประสงค์

- ๑) บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง สิทธิหน้าที่การบอกเลิกสัญญาจ้างและผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ตามแบบทดสอบ
- ๒) บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง การคัดกรองแรงงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) โดยแบบ รบ.๑
- ๓) แรงงานได้รับการส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย
- ๔) เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

สาระสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารราชการ กำหนดเกณฑ์บริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ (PMQA) โดยเกณฑ์ดังกล่าวกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการจัดการความรู้ และใช้องค์ความรู้เพื่อเรียนรู้ พัฒนา แก้ไขปัญหา และสร้างนวัตกรรม เพื่อนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงการทำงาน/แก้ปัญหา จนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)/มาตรฐานใหม่ โดยสอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แผนปฏิรูปราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งกองคุ้มครองแรงงานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับแผนดังกล่าวรวม ๒ เรื่อง ได้แก่

- ๑) เรื่อง “สิทธิหน้าที่การบอกเลิกสัญญาจ้าง
- ๒) เรื่อง "การคัดกรองแรงงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) โดยใช้แบบ รบ.๑"

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เว็บไซต์ :

เอกสารแนบ ๑ <https://protection.labour.go.th/attachments/article/๔๓๒/๖๖KMบอกเลิกสัญญาจ้าง.pdf>

เอกสารแนบ ๒ <https://protection.labour.go.th/attachments/article/๔๓๒/๖๖KMSOP.pdf>



เอกสารแนบ ๑



เอกสารแนบ ๒

๒. รายงานสถานการณ์เพื่อจัดการใช้แรงงานเด็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อเสนอรายงานสถานการณ์และข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในทุกปี ภายใต้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการระดับชาติเพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ในการประเมินติดตามผลการดำเนินงานและนำมาปรับปรุงนโยบาย ยุทธศาสตร์ ให้ทันต่อสถานการณ์อันจะเป็นการแสดงถึงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

๒) เพื่อเสริมสร้างพัฒนาเด็กอันเป็นรากฐานหัวใจของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศไทยให้มีความมั่นคง ยั่งยืน บรรลุยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่เป็นภารกิจของทุกหน่วยงานร่วมกัน

สาระสำคัญ

๑) ในรายงานฉบับนี้ มีสาระสำคัญดังนี้ บทสรุปสำหรับผู้บริหาร บทนำ

ส่วนที่ ๑ สถานการณ์แรงงานเด็กทั่วโลก

ส่วนที่ ๒ สถานการณ์แรงงานเด็กในประเทศไทย

ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๔ บทสรุปและข้อเสนอแนะ

๒) นำเสนอข้อมูลในระดับสากลในส่วนของสถานการณ์แนวโน้มการใช้แรงงานเด็กทั่วโลก แนวทางการรณรงค์แก้ไขปัญหามาในสถานการณ์โลกปัจจุบัน สถานการณ์การใช้แรงงานเด็กในประเทศไทย การประเมินจัดอันดับและข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลไทยในรายงานสถานการณ์การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด พ.ศ. ๒๕๖๔ (๒๐๒๑ Findings on the Worst Forms of Child Labor) ของกระทรวงแรงงาน สหรัฐอเมริกา และการดำเนินงานขับเคลื่อนตอบสนองต่อสถานการณ์ดังกล่าว รวมถึงสรุปผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ของหน่วยงาน/องค์กรตามแผนปฏิบัติการด้านการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา

๓) จัดทำข้อค้นพบที่สำคัญ และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานแก้ไขปัญหามาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายให้มีความก้าวหน้า รวมถึงแผนปฏิบัติการด้านการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เพื่อให้หน่วยงาน องค์กรต่างๆ นำไปเป็นแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เว็บไซต์ : <https://protection.labour.go.th/attachments/article/๔๓๒/Aw%๒๐รายงาน%๒๐ญาติ%๒๐ปี%๒๐๒๕๖๕.pdf>



๓. แผนปฏิบัติการด้านการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑) แผนระดับต่าง ๆ รวมถึงเป็นการดำเนินการตามพันธกรณีอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๑๘๒ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายย่อยที่ ๘.๗ ที่กำหนดให้มีการดำเนินมาตรการโดยทันที และมีประสิทธิภาพเพื่อขจัดแรงงานบังคับ ยุติความเป็นทาสสมัยใหม่และการค้ามนุษย์ ยับยั้งและจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ซึ่งรวมถึงการเกณฑ์และการใช้ทหารเด็กและยุติจัดการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบในปี ๒๕๖๘

๒) เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้หน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ตามเจตนารมณ์ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๑๘๒ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

สาระสำคัญ

ในแผนปฏิบัติการฉบับนี้ มีสาระสำคัญดังนี้

ส่วนที่ ๑ บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๓ ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (SDGs)

ส่วนที่ ๔ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย นโยบาย (วัตถุประสงค์) วิสัยทัศน์ และแผนปฏิบัติการย่อย ๕ เรื่อง ได้แก่

๑. การป้องกันและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายทุกรูปแบบและการสื่อสารสาธารณะ

๒. การพัฒนาและบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การช่วยเหลือ ค้ำครอง บำบัดฟื้นฟู เยียวยาเด็กที่เป็นผู้เสียหายจากการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

๔. การพัฒนาระบบกลไกบูรณาการความร่วมมือดำเนินงานป้องกันและจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

๕. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เว็บไซต์ : https://drive.google.com/file/d/๑HHWneAh๓&ZukwxwO๙iDCa_fiPKJ๖bomm/view



เอกสารแนบ

๔. ข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ (SEAFARER EMPLOYMENT AGREEMENT)

วัตถุประสงค์

กองคุ้มครองแรงงาน ในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจคุ้มครองแรงงานทางทะเล ตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ตราขึ้นเป็นการเฉพาะ เพื่อให้ความคุ้มครองการทำงานบนเรือเดินทะเลขนส่งทั้งในและระหว่างประเทศเป็นไปอย่างมีมาตรฐานสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๔๙ (Maritime Labour Convention, ๒๐๐๖) และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙ เป็นต้นไป โดยมาตรา ๔๓ กำหนดให้เจ้าของเรือต้องจัดทำมีข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือเป็นหนังสือพร้อมลายมือชื่อของเจ้าของเรือและคนประจำเรือโดยจัดทำเป็นคู่ฉบับจัดเก็บไว้บนเรือหนึ่งฉบับและอีกฉบับหนึ่งให้คนประจำเรือเก็บไว้พร้อมที่จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ และใช้เป็นแนวทางในการบังคับใช้ กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และสำหรับบุคคลทั่วไปที่สนใจศึกษาค้นคว้า นำ ไปอ้างอิงในเชิงวิชาการที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเล และการพาณิชย์นาวีของประเทศ

สาระสำคัญ

ข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ SEAFARER EMPLOYMENT AGREEMENT ข้อตกลงการจ้างงานฉบับ ๒ ภาษาฉบับนี้ ทำด้วยความสมัครใจโดยมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน ระหว่างคนประจำเรือและเจ้าของเรือ โดยทั้งสองฝ่ายตกลงทำข้อตกลงการจ้างงาน โดยมีเงื่อนไขและข้อตกลงรายละเอียดสัญญาจ้างครอบคลุมตามมาตรา ๔๓ (๑) - (๑๘) ซึ่งเจ้าของเรือและคนประจำเรือมีหน้าที่ปฏิบัติต่อกัน ข้อตกลงการจ้างงานนี้เกิดขึ้นระหว่างเจ้าของเรือและคนประจำเรือแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://protection.labour.go.th/attachments/article/๔๑๐/๑.%๒๐๒๐ข้อตกลงสภาพการจ้าง.jpg>



เอกสารแนบ

๕. บันทึกข้อตกลงการให้บริการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (Employee Welfare Fund Service Level Agreement : EWF-SLA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

กลุ่มงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จัดทำบันทึกข้อตกลงการให้บริการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (Employee Welfare Fund Service Level Agreement : EWF-SLA) โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ในคราวการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๖ และได้มีหนังสือแจ้งให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ขอรับบริการทราบ พร้อมทั้งการลงเว็บไซต์ของคุ้มครองแรงงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน และประชาสัมพันธ์การให้บริการแก่ผู้ขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

สาระสำคัญ

๑. ขั้นตอนการให้บริการ

๑.๑ การชี้แจงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามกฎหมาย พนักงานตรวจแรงงานควรชี้แจงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ ในการขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง อย่างน้อย ๒ ครั้ง โดยครั้งที่หนึ่ง ให้ชี้แจงสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก่อนการรับ และพิจารณาคำร้อง (คร.๗) ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิ ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน หรือผ่านกระบวนการศาล และครั้งที่สอง ให้ชี้แจงสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหลังจากพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงิน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้แก่ลูกจ้าง โดยปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการกองทุน สงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราเงินที่จะจ่าย และระยะเวลาการจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๒ การรับคำขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

๑.๓ การพิจารณาคำขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

๑.๔ การแจ้งผลการพิจารณาคำขอรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

๑.๕ การจำหน่ายคำขอ หรือการยกเลิกคำขอ

๒. ขั้นตอนการรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ปัจจุบันลูกจ้างสามารถรับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้ ๒ ช่อง ได้แก่

๒.๑ การรับเงินสงเคราะห์ฯ เป็นเช็ค

๒.๒ การรับเงินสงเคราะห์ฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ หากลูกจ้างประสงค์ที่จะรับเงินสงเคราะห์ โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ลูกจ้างจะต้องยื่นแบบแจ้งข้อมูลการรับเงินโอนผ่านระบบ KTB Corporate Online (แบบ กท.๐๗) ต่อพนักงานตรวจแรงงานเมื่อใดก็ได้ก่อนที่กระบวนการพิจารณาคำขอรับเงินสงเคราะห์ฯ จะเสร็จสิ้น โดยลูกจ้างจะต้องแนบสำเนาหน้าสมุดบัญชีธนาคารที่มีชื่อบัญชีเป็นชื่อเดียวกันกับลูกจ้างผู้ยื่นคำขอรับเงินสงเคราะห์ฯ และมีเลขบัญชีที่ชัดเจน พร้อมลงลายมือชื่อของลูกจ้างรับรองสำเนานั้น

๓. การจัดการข้อร้องเรียน

กรณีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง จะมีการดำเนินการตามขั้นตอน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://protection.labour.go.th/attachments/article/๔๓๒/EFW-SLA.pdf>



เอกสารแนบ

๖. ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการสอบสวนข้อเท็จจริง โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๖ และคำชี้แจง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีระเบียบรองรับการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อประกอบการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และเป็นการอำนวยความสะดวกแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องอันจะทำให้ได้ข้อเท็จจริงนำไปสู่การพิจารณาคำร้องและมีคำร้องและมีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วมีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงปลอดภัยสอดคล้องกับการให้บริการภาครัฐอันจะนำไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

สาระสำคัญ

๑. การกำหนดคำนิยามตามระเบียบนี้
๒. ให้สิทธิคู่กรณีหรือพยานอาจขอให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ และมีให้พนักงานตรวจแรงงานปฏิเสธไม่รับดำเนินการเพียงเพราะเหตุที่คู่กรณีหรือพยานได้ขอให้ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์
๓. วิธีการสอบสวนข้อเท็จจริงทางอิเล็กทรอนิกส์
๔. การบันทึกภาพและเสียงทางอิเล็กทรอนิกส์

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://protection.labour.go.th/attachments/article/๔๗๐/๑๑๑๐๖๖.pdf>



เอกสารแนบ

๗. แนวทางการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานพันธุ์ดี ตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์

เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์โครงการแรงงานพันธุ์ดีตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

สาระสำคัญ

นำเสนอผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเป้าหมายในการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://welfare.labour.go.th/attachments/article/๑๑๙/drug%๒๐๒๒.pdf>



เอกสารแนบ

๘. รายงานผลดำเนินงาน ศูนย์เด็กเล็กกีฬาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

วัตถุประสงค์

เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ศูนย์เด็กเล็กกีฬาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

สาระสำคัญ

นำเสนอประวัติความเป็นมา และผลการดำเนินงานของศูนย์เด็กเล็กกีฬาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เว็บไซต์ : <https://welfare.labour.go.th/index.php/๒๐๑๕-๑๒-๐๓-๐๔-๕๕-๐๘/๒๘๔-๒๐๒๓-๐๖-๑๖-๐๒-๔๔-๔๑>



เอกสารแนบ

๙. รายงานผลดำเนินงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

วัตถุประสงค์

เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

สาระสำคัญ

กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๓๘ เป็นทุนหมุนเวียนตามพระราชบัญญัติเงินคงคลัง พ.ศ.๒๕๓๑ ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเสนอ เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนให้ผู้ใช้แรงงานกู้ยืมโดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ ทำให้ผู้ใช้แรงงานสามารถปลดปล่อยหนี้สินจากการกู้ยืมเงินนอกระบบ ตลอดจนช่วยให้ผู้ใช้แรงงานและครอบครัวมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยรัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณเป็นเงินทุนหมุนเวียนให้จนถึงปัจจุบัน เป็นเงินจำนวน ๓๙๐ ล้านบาท เป้าหมายการให้บริการ สหกรณ์ออมทรัพย์/เครดิตยูเนียนในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานให้บริการเงินกู้แก่สหกรณ์ออมทรัพย์ฯ จำนวน ๑๑ สัญญา (๑๐ แห่ง) รวมเป็นเงิน จำนวน ๑๒๙ ล้านบาท

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เว็บไซต์ : <https://labourfund.labour.go.th/attachments/article/๑๐๘/ผลการดำเนินงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน%๒๐ปีงบประมาณ%๒๐๒๕๖๕.pdf>



เอกสารแนบ

๑๐. รายงานประจำปี ผลการดำเนินงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ ๔ ปีที่ ๑ (๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ ๔ ปีที่ ๑ (๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒๘ (๕) ติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานที่เกี่ยวกับงานที่รับไปทำที่บ้านจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

สาระสำคัญ

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ขึ้น โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและการบริการของรัฐโดยการกำหนดแนวทาง มาตรการและวิธีการปฏิบัติด้านการคุ้มครอง แรงงานนอกระบบ ยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานผิดกฎหมายและส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบ มีการรวมกลุ่มจนสามารถพัฒนาเป็นเครือข่าย ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพและอำนาจในการต่อรองกับผู้จ้างงาน โดยการกำกับดูแลและควบคุมการบังคับใช้กฎหมาย อีกทั้งเป็นกฎหมายที่รองรับอนุสัญญาที่ ๑๗๗ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านและข้อเสนอแนะ ฉบับที่ ๑๘๔ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้านที่ระบุให้ประเทศที่ให้สัตยาบันต้องกำหนดนโยบายระดับชาติเกี่ยวกับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างผู้รับงานไปทำที่บ้านกับลูกจ้างกลุ่มอื่น

รายงานประจำปีผลการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ เป็นการรวบรวมผลการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ ซึ่งได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้มีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงการบริการและสวัสดิการแห่งรัฐ ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://informal.labour.go.th/คณะกรรมการ๑๑/yearreport๑๑>



เอกสารแนบ

๑๑. คู่มือสำหรับประชาชน ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕)

วัตถุประสงค์

เป็นคู่มือที่แสดงให้เห็นประชาชนรับทราบข้อมูลที่ชัดเจนในการติดต่อขอรับบริการจากหน่วยงานของรัฐว่ามีหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน ระยะเวลา ค่าธรรมเนียม ช่องทางการให้บริการ เอกสาร และหลักฐานที่จำเป็นต้องยื่นประกอบการ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ลดต้นทุนของประชาชน และเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการของภาครัฐ สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ เปิดเผยขั้นตอน ระยะเวลาในการดำเนินการให้ประชาชนทราบ

สาระสำคัญ

พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘ เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๔ ก มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ซึ่งสาระสำคัญของกฎหมายดังกล่าว กำหนดให้ส่วนราชการที่มีการบังคับใช้กฎหมายให้การกระทำใดตามกฎหมายที่จะต้องได้รับอนุญาตจะต้องจัดทำคู่มือประชาชน ซึ่งต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการยื่นคำขอ ขั้นตอนและระยะเวลาในการพิจารณาอนุญาตและรายงานเอกสารหรือหลักฐานที่ผู้ขออนุญาตจะต้องยื่นมาพร้อมคำขอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ลดต้นทุนของประชาชน และเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการของภาครัฐ สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ เปิดเผยขั้นตอน ระยะเวลาให้ประชาชนทราบ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงได้จัดทำคู่มือสำหรับประชาชนขึ้น และได้มีการปรับปรุงหลายครั้ง โดยฉบับล่าสุด คือ คู่มือสำหรับประชาชนตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๒) ต่อมากรมฯ มีการออกกฎหมายใหม่ และปรับปรุงระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ จำนวนมาก จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขคู่มือสำหรับประชาชนของกรมฯ ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน โดยคู่มือสำหรับประชาชนตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ฉบับแก้ไข พ.ศ. ๒๕๖๕) ประกอบด้วย คู่มือสำหรับประชาชนในรูปแบบ infographic และรายละเอียดคู่มือกระบวนการบริการทั้งสิ้นจำนวน ๓๘ กระบวนงาน ดังต่อไปนี้

๑. การจดทะเบียนที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์
๒. การจดทะเบียนต่ออายุที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์
๓. การจดทะเบียนจัดตั้งองค์กรลูกจ้าง (สหภาพแรงงาน)
๔. การจดทะเบียนจัดตั้งองค์กรนายจ้าง (สมาคมนายจ้าง)
๕. การจดทะเบียนจัดตั้งองค์กรลูกจ้าง/องค์กรนายจ้าง (สหพันธ์แรงงานสภาองค์กรลูกจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์กรนายจ้าง)
๖. การจดทะเบียนข้อบังคับองค์กรลูกจ้าง/องค์กรนายจ้าง (ข้อบังคับสหภาพแรงงาน ข้อบังคับสหพันธ์แรงงาน ข้อบังคับสภาองค์กรลูกจ้าง ข้อบังคับสมาคมนายจ้าง ข้อบังคับสหพันธ์นายจ้าง ข้อบังคับสภาองค์กรนายจ้าง)
๗. การจดทะเบียนกรรมการองค์กรลูกจ้าง/องค์กรนายจ้าง (กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน กรรมการสภาองค์กรลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหพันธ์นายจ้าง กรรมการสภาองค์กรนายจ้าง)

๘. การจดทะเบียนควบองค์กรลูกจ้าง/องค์กรนายจ้าง (ควบสหภาพแรงงาน ควบสหพันธ์แรงงาน ควบสภาองค์การลูกจ้าง ควบสมาคมนายจ้าง ควบสหพันธ์นายจ้าง ควบสภาองค์การนายจ้าง)
๙. การจดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (เอกชน)
๑๐. การจดทะเบียนคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
๑๑. การจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ
๑๒. การจดทะเบียนจัดตั้งสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ
๑๓. การจดทะเบียนข้อบังคับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ข้อบังคับสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ
๑๔. การจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ
๑๕. การจดทะเบียนกรรมการสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ
๑๖. การจดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (รัฐวิสาหกิจ)
๑๗. การขึ้นทะเบียนเป็นหน่วยงานฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน
๑๘. การต่ออายุการขึ้นทะเบียนเป็นหน่วยงานฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน
๑๙. การขอรับใบอนุญาตเป็นผู้ให้บริการฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานในที่อับอากาศ
๒๐. การต่ออายุใบอนุญาตเป็นผู้ให้บริการฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานในที่อับอากาศ
๒๑. การขึ้นทะเบียนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน
๒๒. การขอรับใบอนุญาตเป็นผู้ให้บริการฝึกอบรมการดับเพลิงขั้นต้น และให้ผู้บริการฝึกซ้อมดับเพลิง และฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ (กรณีนิติบุคคลผู้ยื่นคำขอเป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น)
๒๓. การขอใบอนุญาตเป็นผู้ให้บริการฝึกอบรมการดับเพลิงขั้นต้น และเป็นผู้ให้บริการฝึกซ้อมดับเพลิง และฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ (กรณีนิติบุคคลไม่เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น)
๒๔. การขอต่ออายุใบอนุญาตเป็นผู้ให้บริการฝึกอบรมการดับเพลิงขั้นต้น และให้บริการฝึกซ้อมดับเพลิง และฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ (กรณีนิติบุคคลผู้ยื่นคำขอเป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น)
๒๕. การขอต่ออายุใบอนุญาตเป็นผู้ให้บริการฝึกอบรมการดับเพลิงขั้นต้น และผู้ให้บริการฝึกซ้อมดับเพลิง และฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ (กรณีนิติบุคคลไม่เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น)
๒๖. การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ
๒๗. การขึ้นทะเบียนเป็นผู้ให้บริการตรวจสอบและรับรองระบบไฟฟ้าและบริภัณฑ์ไฟฟ้า
๒๘. การขอต่ออายุใบอนุญาตเป็นผู้ให้บริการตรวจสอบและรับรองระบบไฟฟ้าและบริภัณฑ์ไฟฟ้า
๒๙. การขอรับใบอนุญาตเป็นผู้ให้บริการตรวจสอบ และรับรองระบบไฟฟ้าและบริภัณฑ์ไฟฟ้า
๓๐. การพิจารณาอนุมัติจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย)
๓๑. การพิจารณาอนุมัติจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (กรณีอื่นนอกจากค่าชดเชย)
๓๒. การอนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ - ๐๖.๐๐ น. มาตรา ๔๗ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
๓๓. การให้บริการกู้เงินแก่สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ (กรณีวงเงินกู้เกินห้าล้านบาท)
๓๔. การให้บริการกู้เงินแก่สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ (กรณีวงเงินกู้ไม่เกินห้าล้านบาท)
๓๕. การพิจารณาออกใบอนุญาตให้ใช้สถานพยาบาลแทนการจัดให้มีแพทย์เพื่อตรวจรักษาพยาบาลในสถานที่ทำงาน
๓๖. การขึ้นทะเบียนที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน
๓๗. การขึ้นทะเบียนต่ออายุที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน
๓๘. การอนุญาตเป็นหน่วยรับรองและหน่วยตรวจมาตรฐานแรงงานไทย

ผลงาน

เผยแพร่คู่มือสำหรับประชาชนตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ฉบับแก้ไข พ.ศ. ๒๕๖๕) กรมฯ ได้มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคนำไปปฏิบัติ และติดประกาศให้ผู้รับบริการทราบไว้ที่หน่วยงานของตนเองเพื่อประกาศให้ประชาชนและผู้รับบริการทราบ ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เว็บไซต์ : <https://asdg.labour.go.th/attachments/article/๓๑๑/asdgo๒๑๑๒๕๖๕.pdf>



เอกสารแนบ

๑๒. คู่มือเกณฑ์การประเมินมาตรฐานยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาการบริการตามนโยบายรัฐบาลให้ทันต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานของกรมในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ยกระดับมาตรฐานการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน และสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลในการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการและสร้างภาพลักษณ์ที่ดี จึงได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมดำเนินการพัฒนาองค์กร โดยการจัดทำคู่มือเกณฑ์การประเมินมาตรฐานยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการดำเนินการเพื่อเป็นเครื่องมือนำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานเดียวกัน เพื่อนำไปสู่การรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center: GECC) และการสมัครรับรางวัลเลิศรัฐ (Public Sector Excellence Awards: PSEA) ต่อไป

สาระสำคัญ

ขั้นตอนการดำเนินการตามคู่มือเกณฑ์การประเมินมาตรฐานยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีดังนี้

๑. หน่วยงานดำเนินการพัฒนาองค์กรและดำเนินการตามเกณฑ์ที่คู่มือกำหนด ประกอบด้วย ๑) การประเมินคะแนนด้วยตนเอง (Self - Assessment) ๒) เกณฑ์การประเมินในส่วนที่ ๑ การดำเนินการตามแนวทางของมาตรฐาน GECC คะแนนเต็ม ๗๐ คะแนน และ ๓) ส่วนที่ ๒ จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน/โครงการพัฒนาคุณภาพหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศตามแนวทางของรางวัลเลิศรัฐ คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน รวมทั้งสิ้น ๑๐๐ คะแนน

๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมผลการประเมินหน่วยงานด้วยตนเองของทุกหน่วยงานเสนอต่อคณะกรรมการตรวจประเมินการยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตรวจประเมิน ณ พื้นที่ปฏิบัติงานจริง (Site Visit) พร้อมแจ้งผลคะแนนการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานทราบ

๓. คณะกรรมการตรวจประเมินการยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศสรุปผลการตรวจประเมิน

๔. คณะกรรมการบริหารจัดการการยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการตัดสินพิจารณาหน่วยงานที่ได้รับรางวัล ซึ่งการพิจารณารางวัลแบ่งเป็นระดับเป็นเลิศ (๙๗-๑๐๐ คะแนน) กำหนดมอบเป็นเงินรางวัล และใบประกาศเกียรติคุณ ระดับก้าวหน้า (๙๐-๙๖ คะแนน) กำหนดมอบเป็นใบประกาศเกียรติคุณ และระดับพื้นฐาน (๘๐-๘๙ คะแนน) กำหนดมอบเป็นใบประกาศเกียรติคุณ

ผลงาน

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้จัดทำคู่มือเกณฑ์การประเมินมาตรฐานยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้ทุกหน่วยงานของกรม จำนวน ๑๐๙ หน่วยงาน (ยกเว้นกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และสำนักตรวจราชการกรม เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินและเป็นหน่วยงานตรวจประเมินทุกหน่วยงานของกรม) ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานเดียวกัน โดยใน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีหน่วยงานที่ได้รับรางวัลการพัฒนาคุณภาพการให้บริการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ดังนี้ ๑) ระดับเป็นเลิศ จำนวน ๓๕ หน่วยงาน ๒) ระดับก้าวหน้า จำนวน ๖๔ หน่วยงาน และ ๓) ระดับพื้นฐาน จำนวน ๑๐ หน่วยงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เว็บไซต์ : <https://asdg.labour.go.th/attachments/article/๓๒๕/ASDG๑๘๐๑๒๕๖๖.pdf>



เอกสารแนบ

๑๓. วารสารพัฒนามาตรฐานแรงงาน ปี ๒๕๖๖ ฉบับที่ ๑ - ๔

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์การดำเนินกิจกรรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีเนื้อหาสาระด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์และด้านสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้นายจ้างลูกจ้างนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการในกิจการของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีบทความที่น่าสนใจ ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับสถานการณ์ด้านแรงงานปัจจุบัน เพื่อให้ผู้อ่านได้นำไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตประจำวันหรือนำไปปรับใช้กับการทำงานได้อีกด้วย

สาระสำคัญ

รูปแบบของวารสารจัดทำเป็นรายไตรมาส โดยผู้จัดทำจะมีหนังสือแจ้งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ส่งบทความที่ต้องการนำเสนอ แล้วดำเนินการออกแบบรูปเล่มจัดเรียงเนื้อหาที่น่าสนใจ และเผยแพร่ทางสื่อต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กลุ่มไลน์ของเจ้าหน้าที่และเครือข่ายต่าง ๆ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เว็บไซต์ : เอกสารแนบ ๑ <https://tls.labour.go.th/attachments/article/๑๔๘/MagazineTLS๑-๒๕๖๖.pdf>

เอกสารแนบ ๒ <https://tls.labour.go.th/attachments/article/๑๗๘/MagazineTLS๒-๒๕๖๖.pdf>

เอกสารแนบ ๓ <https://tls.labour.go.th/attachments/article/๒๐๑/MagazineTLS๓-๒๕๖๖.pdf>

เอกสารแนบ ๔ <https://tls.labour.go.th/attachments/article/๒๒๒/MagazineTLS๔-๒๕๖๖.pdf>



เอกสารแนบ ๑



เอกสารแนบ ๒



เอกสารแนบ ๓



เอกสารแนบ ๔

๑๔. คู่มือการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่หน่วยปฏิบัติ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในภาพรวมของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม จำนวน ๑๐ กิจกรรม

สาระสำคัญ

คู่มือการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๖ จัดทำขึ้นตามแผนปฏิบัติราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มอบหมายให้หน่วยปฏิบัติดำเนินการ โดยระบุเป้าหมาย การดำเนินงาน ลักษณะกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน หลักฐานอ้างอิงในการนับผลงาน วิธีการรายงานผลการปฏิบัติงาน จำนวนเงินงบประมาณ รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยมีหนังสือแจ้งไปยังหน่วยปฏิบัติทุกแห่งเพื่อแจ้งให้ดาวน์โหลดคู่มือการปฏิบัติงานฯ ผ่านระบบอินทราเน็ตของกรม และสามารถสแกนผ่าน QR code

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://www.labour.go.th/index.php/circular-letter/๖๕๓๖๑-๒๕๖๖-๑๘>



เอกสารแนบ

๑๕. แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ในระหว่างการใช้งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน)

วัตถุประสงค์

แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ในระหว่างการใช้งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกาศใช้ไม่ทัน ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้กรณีที่พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีออกใช้ไม่ทันปีงบประมาณใหม่ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณปีก่อนนั้นไปพลางก่อนและให้จัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณตามความจำเป็นที่จะต้องใช้จ่ายหรือก่อหนี้ผูกพัน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ภายใต้กรอบวงเงินของแผนงานและรายการตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายในวงเงินไม่เกินสองในสามของแต่ละแผนงานและรายการ ทั้งนี้ ได้กำหนดนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาล จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามภารกิจของกรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และเป็นการวางพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศในระยะยาวต่อไป

สาระสำคัญ

แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ในระหว่างการใช้งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน) แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ ว่าด้วยทิศทางการบริหารงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม ภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงาน โครงสร้างหน่วยงาน กรอบการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ความเชื่อมโยงแผนงาน/โครงการ/งบประมาณกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แนวทางการปฏิบัติราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๒ ว่าด้วยแนวทางในการการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗) เพื่อให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาในการติดตามประเมินผล แบ่งออกเป็น รายเดือน และราย ๓ เดือน โดยมีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และทันตามระยะเวลาที่กำหนด

ส่วนที่ ๓ ว่าด้วยแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗) จำแนกตามแผนงาน ผลผลิต กิจกรรมหลัก และกิจกรรมย่อย

ส่วนที่ ๔ ว่าด้วยแผนการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงานและจำแนกรายเดือน และภาคผนวก ประกอบด้วย แผนภูมิความเชื่อมโยงนโยบายระดับประเทศกับเป้าหมายการให้บริการ ผลผลิต/โครงการ กลยุทธ์ กิจกรรมหลัก และตัวชี้วัดของกรม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://www.labour.go.th/attachments/article/๖๘๗๒๖/๐๕๑๐๖๖.๔.pdf>



เอกสารแนบ

๑๖. รายงานผลการปฏิบัติงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รายไตรมาส (รอบ ๓, ๖, ๙ และ ๑๒ เดือน)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามผลผลิต โครงการระดับผลผลิต ตัวชี้วัดความสำเร็จ กิจกรรมหลัก และกิจกรรมย่อยของหน่วยงานในสังกัดกรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๒. เพื่อนำเสนอข้อมูลผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปประโยชน์ในการวางแผน การบริหารงาน

สาระสำคัญ

๑. รายงานผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รายไตรมาส) โดยจำแนกตามแผนงาน ผลผลิต โครงการระดับผลผลิต ตัวชี้วัดความสำเร็จ กิจกรรมหลัก และกิจกรรมย่อยของหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในภาพรวมของกรม จำแนกตามหน่วยงานและรายเดือน

๒. รายงานตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการให้บริการกระทรวง เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน ตัวชี้วัดผลผลิต และผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เว็บไซต์ : <https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๑๕-government-plans-and-results๔>



เอกสารแนบ

๑๗. คู่มือการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคใช้เป็นคู่มือในการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สาระสำคัญ

คู่มือการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ของกรม มีเนื้อหาแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และส่วนที่ ๒ การรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ของกรม จำแนกตามผลผลิต โครงการระดับผลผลิต และกิจกรรมที่สำนัก/กองจัดสรรเป้าหมายให้หน่วยปฏิบัติดำเนินการ ข้อมูลจะประกอบด้วย ชื่อกิจกรรมในการรายงานผลการปฏิบัติงาน ระบบงาน โปรแกรมบันทึกแก้ไขข้อมูล และโปรแกรมพิมพ์รายงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://drive.google.com/file/d/๑yiDPXtoVXgvBobOGOJliloOwLD๖boRZ/view?usp=drivesdk>



เอกสารแนบ

๑๘. รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำเสนอข้อมูลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
๒. เพื่อนำผลการสำรวจไปจัดทำเป็นข้อมูลภาพรวมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและตัวชี้วัดตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)
๓. เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการให้บริการที่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงความคิดเห็นต่อการให้บริการของหน่วยงานมาเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงาน

สาระสำคัญ

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีเนื้อหาแบ่งเป็น ๓ บท ดังนี้

บทที่ ๑ บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมา วัตถุประสงค์ ขอบเขตของการศึกษา วิธีการศึกษา และนิยามคำศัพท์เฉพาะ

บทที่ ๒ ผลการสำรวจ จะแสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลสำรวจความพึงพอใจ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการให้บริการ

บทที่ ๓ ผลการปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดที่มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงการให้บริการในประเด็นต่าง ๆ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เว็บไซต์ : <https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๑๗-government-plans-and-results๖>



เอกสารแนบ

๑๙. รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมต่อการให้บริการของสำนัก/กอง หรือเทียบเท่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำเสนอข้อมูลความพึงพอใจของบุคลากรกรมต่อการให้บริการของหน่วยงานภายในของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. เพื่อนำผลไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการของหน่วยงานให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

สาระสำคัญ

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมต่อการให้บริการของสำนัก/กอง หรือเทียบเท่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีเนื้อหาแบ่งเป็น ดังนี้

๑. ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมต่อการให้บริการของสำนัก/กอง หรือเทียบเท่าประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภาพรวม
๒. ความพึงพอใจของบุคลากรกรมต่อการให้บริการของแต่ละหน่วยงาน พร้อมข้อเสนอแนะ/แนวทาง แก้ไขเกี่ยวกับการปรับปรุงการให้บริการ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : https://drive.google.com/file/d/๑sX-๔K๕_๙nYlBtvqCYVkbirXHxcktAT๒๓/view?usp=drivesdk



เอกสารแนบ

๒๐. หนังสือสถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลสถิติที่สำคัญประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งครอบคลุมภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

สาระสำคัญ

หนังสือสถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ มีเนื้อหาประกอบด้วย ข้อมูลสถิติ จำนวนสถานประกอบกิจการและลูกจ้าง การรับและวินิจฉัยคำร้อง การตรวจแรงงาน การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน การเลิกจ้างแรงงาน การแจ้งหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

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



เอกสารแนบ

๒๑. รายงานประจำปี ๒๕๖๕ การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานและข้อมูลทางวิชาการที่สำคัญของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สาระสำคัญ

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

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



เอกสารแนบ

๒๒. ข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (รายเดือน) ฉบับเดือนกันยายน ๒๕๖๕ – สิงหาคม ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลสถิติที่สำคัญตามภารกิจหลักของกรม และข้อมูลสถิติที่รวบรวมจากหน่วยงานอื่น ๆ เป็นรายเดือน สำหรับเป็นข้อมูลในการวางแผน การปฏิบัติงาน และบริหารแรงงาน

สาระสำคัญ

ข้อมูลสำคัญผู้บริหาร (รายเดือน) มีเนื้อหาประกอบด้วย ข้อมูลสถิติที่สำคัญตามภารกิจของกรม เช่น ข้อมูลอัตราค่าจ้างและงบประมาณ จำนวนสถานประกอบกิจการและลูกจ้าง จำนวนองค์การแรงงาน ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่สำคัญในด้านการคุ้มครองแรงงาน คุ้มครองความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และมาตรฐานแรงงาน ผลการดำเนินงานกองทุนต่าง ๆ และการดำเนินคดีอาญา

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

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



เอกสารแนบ

๒๓. รายงานความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน (รายไตรมาส) ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๕ และไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอความเคลื่อนไหวด้านแรงงานที่สำคัญ เป็นรายไตรมาส เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารแรงงาน และประโยชน์ต่อผู้สนใจทั่วไป

สาระสำคัญ

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

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

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



เอกสารแนบ

๒๔. รายงานความเคลื่อนไหวแรงงานเด็ก (รายไตรมาส) ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๕ และไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอความเคลื่อนไหวด้านแรงงานของแรงงานเด็กที่มีอายุ ๑๕ ปี แต่ไม่ถึง ๑๘ ปีบริบูรณ์ ที่สำคัญเป็นรายไตรมาส เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารแรงงานและประโยชน์ต่อผู้สนใจทั่วไป

สาระสำคัญ

รายงานความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน (รายไตรมาส) มีเนื้อหาประกอบด้วย ข้อมูลภาวะการทำงาน ของแรงงานเด็กที่มีอายุ ๑๕ ปี แต่ไม่ถึง ๑๘ ปีบริบูรณ์ จำนวนแรงงานเด็ก จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ทุกระดับการศึกษา ประเภทกิจการ ประเภทอาชีพ ชั่วโมงการทำงาน/สัปดาห์ และระดับค่าจ้างในการทำงาน/เดือน ประเมินการอัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานเด็กในภาคเอกชน รายงานการจ้างลูกจ้างเด็ก การตรวจคุ้มครองแรงงานเด็ก ผลการดำเนินคดีและเปรียบเทียบปรับ คดีแรงงานเด็กและผลการดำเนินงานที่สำคัญ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



เอกสารแนบ

รวม Link เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑. การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เอกสารแนบ ๑ <https://protection.labour.go.th/attachments/article/๔๓๒/๖๖KMบอกเลิกสัญญาจ้าง.pdf>
เอกสารแนบ ๒ <https://protection.labour.go.th/attachments/article/๔๓๒/๖๖KMSOP.pdf>
๒. รายงานสถานการณ์เพื่อขอจัดการใช้แรงงานเด็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://protection.labour.go.th/attachments/article/๔๓๒/Aw%๒๐รายงาน%๒๐ญัต%๒๐ปี%๒๐๒๕๖๕.pdf>
๓. แผนปฏิบัติการด้านการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
https://drive.google.com/file/d/๑HHWneAh๓๕ZukwxwO๙iDCa_fiPKJ๖bomm/view
๔. ข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ SEAFARER EMPLOYMENT AGREEMENT
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://protection.labour.go.th/attachments/article/๔๑๐/๑.%๒๐ข้อตกลงสภาพการจ้าง.jpg>
๕. บันทึกข้อตกลงการให้บริการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (Employee Welfare Fund Service Level Agreement : EWF-SLA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://protection.labour.go.th/attachments/article/๔๓๒/EWF-SLA.pdf>
๖. ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๖ และคำชี้แจง
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://protection.labour.go.th/attachments/article/๔๗๐/๑๑๑๐๖๖.pdf>
๗. แนวทางการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานพันธุ์ดี ตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://welfare.labour.go.th/attachments/article/๑๑๙/drug%๒๐๒๒.pdf>
๘. รายงานผลดำเนินงาน ศูนย์เด็กเล็กกวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://welfare.labour.go.th/index.php/๒๐๑๕-๑๒-๐๓-๐๔-๕๕-๐๘/๒๘๔-๒๐๒๓-๐๖-๑๖-๐๒-๔๔-๔๑>
๙. ข้อรายงานผลดำเนินงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://labourfund.labour.go.th/attachments/article/๑๐๘/ผลการดำเนินงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน%๒๐ปีงบประมาณ%๒๐๒๕๖๕.pdf>

๑๐. รายงานประจำปี ผลการดำเนินงานคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ ๔ ปีที่ ๑ (๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕)
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://informal.labour.go.th/คณะกรรมการ๑๑/yearreport๑๑>
๑๑. คู่มือสำหรับประชาชน ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕)
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://asdg.labour.go.th/attachments/article/๓๑๑/asdg๐๒๑๑๒๕๖๕.pdf>
๑๒. คู่มือเกณฑ์การประเมินมาตรฐานยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://asdg.labour.go.th/attachments/article/๓๒๕/ASDG๑๘๐๑๒๕๖๖.pdf>
๑๓. วารสารพัฒนามาตรฐานแรงงาน ปี ๒๕๖๖ ฉบับที่ ๑ - ๔
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เอกสารแนบ ๑ <https://tls.labour.go.th/attachments/article/๑๔๘/MagazineTLS๑-๒๕๖๖.pdf>
เอกสารแนบ ๒ <https://tls.labour.go.th/attachments/article/๑๗๙/MagazineTLS๒-๒๕๖๖.pdf>
เอกสารแนบ ๓ <https://tls.labour.go.th/attachments/article/๒๐๑/MagazineTLS๓-๒๕๖๖.pdf>
เอกสารแนบ ๔ <https://tls.labour.go.th/attachments/article/๒๒๒/MagazineTLS๔-๒๕๖๖.pdf>
๑๔. คู่มือการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๖
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://www.labour.go.th/index.php/circular-letter/๖๕๓๖๑-๒๕๖๖-๑๘>
๑๕. แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ในระหว่างการใช้งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน)
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://www.labour.go.th/attachments/article/๖๘๗๒๖/๐๕๑๐๖๖.๔.pdf>
๑๖. รายงานผลการปฏิบัติงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายไตรมาส (รอบ ๓, ๖, ๙ และ ๑๒ เดือน)
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/15-government-plans-and-results4>
๑๗. คู่มือการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://drive.google.com/file/d/๑yiDPXtoVXgvBobOGOJlilloOwLD๖boRZ/view?usp=drivesdk>
๑๘. รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๑๗-government-plans-and-results๖>

๑๙. รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมต่อการให้บริการของสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
https://drive.google.com/file/d/๑sX-๔K๕_๙กYLBtvqCYVkwairXHxcktAT๒๓/view?usp=drivesdk
๒๐. หนังสือสถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-statistic-m/category/๒๒-report๒>
๒๑. รายงานประจำปี ๒๕๖๕ การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๒๑-report๒>
๒๒. ข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (รายเดือน)
 ฉบับเดือนกันยายน ๒๕๖๕ – สิงหาคม ๒๕๖๖
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๒๓-report๓>
๒๓. รายงานความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน (รายไตรมาส) ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๕
 และไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๖
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๒๔-report๔>
๒๔. รายงานความเคลื่อนไหวแรงงานเด็ก (รายไตรมาส) ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๕
 และไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๖
 หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
<https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๔๒-๒๐๒๑-๐๑-๐๓-๑๐-๐๓-๕๘>



สำนักงานประกันสังคม

๑. วารสารประกันสังคม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน ให้ความเข้าใจแนวปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการประกันสังคมรวมถึงข้อกฎหมาย และแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง
๒. เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนทั่วไปได้รับทราบภารกิจ และความเคลื่อนไหวของสำนักงานประกันสังคม

สาระสำคัญ

ดำเนินการขออนุมัติจัดจ้างผลิตและเผยแพร่สื่อสิ่งพิมพ์ วารสารประกันสังคมเพื่อประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ข้อมูลดำเนินการขออนุมัติจัดจ้างผลิตและเผยแพร่สื่อสิ่งพิมพ์ วารสารประกันสังคมเพื่อประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ตัวชี้วัด จำนวนครั้งในการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ วารสารประกันสังคม จัดพิมพ์เป็นรายไตรมาส ๔ ไตรมาส ผลิตและเผยแพร่ (จัดส่งวารสาร) ไปยังสำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศ โรงพยาบาล/สถานประกอบการ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานประกันสังคม ศูนย์สารนิเทศ ฝ่ายนิเทศ www.sso.go.th

วารสารประกันสังคมไตรมาสที่ ๑ <https://my.ebook.cc/sso/๒๐๒๓/january-march/>

วารสารประกันสังคมไตรมาสที่ ๒ <https://my.ebook.cc/sso/๒๐๒๓/april-june/>

วารสารประกันสังคมไตรมาสที่ ๓ <https://my.ebook.cc/sso/๒๐๒๓/july-september/>

๒. แผ่นพับกองทุนประกันสังคม

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน ให้เกิดความเข้าใจแนวปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการประกันสังคม รวมถึงข้อกฎหมายและแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง

สาระสำคัญ

ดำเนินการขออนุมัติจัดจ้างผลิตและเผยแพร่สื่อสิ่งพิมพ์ แผ่นพับประกันสังคมเพื่อประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ประกันสังคม ๗ กรณี และสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ให้นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน และประชาชนทั่วไปได้รับความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการผลิตแผ่นพับประกันสังคม แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ปี ๒๕๖๖
ผลิตแผ่นพับประกันสังคม รายละเอียดดังนี้

- ประชาสัมพันธ์งานประกันสังคม	จำนวน ๗๐๐,๐๐๐ แผ่น
๑) แผ่นพับกองทุนประกันสังคม (ภาษาไทย)	จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ แผ่น
๒) แผ่นพับกองทุนประกันสังคม (ภาษาอังกฤษ)	จำนวน ๔๐,๐๐๐ แผ่น
๓) แผ่นพับกองทุนประกันสังคม (ภาษาพม่า)	จำนวน ๙๐,๐๐๐ แผ่น
๔) แผ่นพับกองทุนประกันสังคม (ภาษากัมพูชา)	จำนวน ๔๐,๐๐๐ แผ่น
๕) แผ่นพับกองทุนประกันสังคม (ภาษาลาว)	จำนวน ๓๐,๐๐๐ แผ่น
- แผ่นพับประกันสังคมมาตรา ๔๐	จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ แผ่น

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานประกันสังคม ศูนย์สารนิเทศ ฝ่ายนิเทศ

เผยแพร่ทางเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคมที่ www.sso.go.th

https://www.sso.go.th/wpr/main/privilege/sso-infographic_sub_category_cover-view_๑_๑๒๗_๐



แผ่นพับกองทุนประกันสังคม

๓. หนังสือรายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ กองทุนเงินทดแทน

วัตถุประสงค์

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน มีภารกิจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ในการกำหนดอัตราเงินสมทบและเงินทดแทน ตลอดจนแนวปฏิบัติ และมาตรฐานการวินิจฉัยเงินทดแทน กำกับดูแลคุณภาพมาตรฐานการให้บริการทางการแพทย์และสถานพยาบาลในความตกลงของกองทุนเงินทดแทน พิจารณาวินิจฉัยข้ออุทธรณ์ของลูกจ้างและนายจ้าง รวมทั้งบริหารและควบคุมการใช้จ่ายเงินงบบริหารกองทุนเงินทดแทนในส่วนการบำบัดรักษา ส่งเสริมการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และส่งเสริมหรือป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน จึงได้รวบรวมเนื้อหาและจัดทำหนังสือรายงานประจำปี ๒๕๖๕ กองทุนเงินทดแทน ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน เพื่อเผยแพร่ข้อมูลของกองทุนเงินทดแทน และเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนงานของหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกองทุนเงินทดแทน ดังนั้นสำนักงานกองทุนเงินทดแทนจึงได้จัดทำหนังสือรายงานประจำปี ๒๕๖๕ กองทุนเงินทดแทน

สาระสำคัญ

การจัดทำหนังสือรายงานประจำปี ๒๕๖๕ กองทุนเงินทดแทน ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงาน มาสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

การจัดทำหนังสือรายงานประจำปี ๒๕๖๕ กองทุนเงินทดแทน เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการรวบรวมเนื้อหาและข้อมูลผลการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนเงินทดแทน ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานที่เชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๓ ปี กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และนโยบายสำนักงานประกันสังคม SSO TRUST

รูปแบบของข้อมูลในการจัดทำหนังสือรายงานประจำปี ๒๕๖๕ กองทุนเงินทดแทน ต้องมีความชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

๑. ข้อมูลภาพรวมของกองทุนเงินทดแทน ซึ่งจะอยู่ในรูปแบบแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ประจำปี โดยมีแผนกลยุทธ์ แผนยุทธศาสตร์ และข้อมูลพื้นฐานของกองทุนเงินทดแทน

๒. ข้อมูลของผลการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยรายงาน ออกเป็น ๒ ส่วน คือผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานภายใต้แผนปฏิบัติราชการประจำปี

๓. รายงานฐานะทางการเงินของหน่วยงาน ประกอบด้วย สถานะเงินลงทุนและสัดส่วนการลงทุน และงบการเงินกองทุนเงินทดแทน

๔. ข้อมูลสถิติต่าง ๆ เช่น จำนวนนายจ้างและจำนวนลูกจ้างประจำปี สถิติการกำหนดอัตราเงินสมทบ สถิติจำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตามความรุนแรง อัตราการประสบอันตรายต่อลูกจ้าง ๑,๐๐๐ ราย

๕. รายงานเพิ่มเติม เช่น ภารกิจพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ภารกิจที่ดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย และความพึงพอใจของสาธารณะชน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานประกันสังคม สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กลุ่มงานกำหนดอัตราเงินสมทบ กองทุนเงินทดแทน เผยแพร่
ทางเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคมที่ <http://www.sso.go.th>
หัวข้อคลังความรู้ >> รายงาน >> รายงานประจำปีกองทุนเงินทดแทน



หนังสือรายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. หนังสือสถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานประเภทกิจการ ที่มีการประสบอันตรายสูง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

หนังสือสถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ประเภทกิจการที่มีการประสบอันตรายสูง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ได้จัดพิมพ์เผยแพร่โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการเผยแพร่สถิติการวิเคราะห์สถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานตามรหัสประเภทกิจการที่มีการประสบอันตรายสูงและสนับสนุนงานด้านป้องกันและส่งเสริมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

สาระสำคัญ

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน ได้รวบรวมเนื้อหาเพื่อจัดทำหนังสือสถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ประเภทกิจการที่มีการประสบอันตรายสูง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และคัดเลือกประเภทกิจการที่มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานสูง จำนวน ๕ รหัสกิจการ ได้แก่ รหัสกิจการ ๔๑๐๐๑ การก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย รหัสกิจการ ๔๑๐๐๒ การก่อสร้างอาคารที่ไม่ใช่ที่พักอาศัย รหัสกิจการ ๒๙๓๐๙ การผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์เสริมอื่นๆ สำหรับยานยนต์ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น รหัสกิจการ ๕๖๑๐๑ การบริการด้านอาหารในภัตตาคาร/ร้านอาหาร และรหัสกิจการ ๕๕๑๐๑ โรงแรม รีสอร์ท และห้องชุด ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย ขอบข่ายความคุ้มครอง การวินิจฉัยเงินทดแทนจำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน อัตราการประสบอันตรายต่อลูกจ้าง ๑,๐๐๐ ราย และลักษณะการประสบอันตรายของลูกจ้าง จำแนกตามประเด็นสำคัญ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลของกองทุนเงินทดแทน และเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนงานของหน่วยปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกองทุนเงินทดแทน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานประกันสังคม สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กลุ่มงานกำหนดอัตราเงินสมทบ กองทุนเงินทดแทน เผยแพร่ทางเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคมที่ <http://www.sso.go.th>

หัวข้อคลังความรู้ >> ข้อมูลสถิติกองทุนเงินทดแทน >> ส่วนที่ ๖ สถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตามประเภทกิจการ



หนังสือสถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานประเภท
กิจการที่มีการประสบอันตรายสูง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๕. รายงานประจำปี ๒๕๖๕ สำนักงานประกันสังคม

วัตถุประสงค์

เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศ จัดทำเป็นหนังสือรายงานประจำปีของสำนักงานประกันสังคมทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เผยแพร่ต่อสาธารณะ เป็นประจำทุกปี

สาระสำคัญ

รวบรวมผลการดำเนินงาน ผลงานสำคัญปี ๒๕๖๕ และแผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖ ของสำนักงานประกันสังคม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานประกันสังคม กองวิจัยและพัฒนา

เผยแพร่ทางเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคมที่ <http://www.sso.go.th>

ห้องสมุดสำนักงานประกันสังคม www.sso.go.th/library

๖. หนังสือสถิติงานประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

เพื่อสะดวกในการศึกษา ค้นคว้า อ้างอิง สำหรับสถิติงานประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ข้อมูลสถานประกอบการ ผู้ประกันตนและข้อมูลการใช้บริการกองทุนประกันสังคม ข้อมูลนายจ้าง ลูกจ้างและข้อมูลการใช้บริการของกองทุนเงินทดแทนในเรื่องการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของตาราง แผนภูมิ และกราฟ ข้อมูลย้อนหลัง ๑๐ ปี

สาระสำคัญ

รวบรวมข้อมูลสถิติที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมจัดทำเป็นสถิติงานประกันสังคมเป็นประจำทุกปี

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานประกันสังคม กองวิจัยและพัฒนา

เผยแพร่ทางเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคมที่ www.sso.go.th “คลังความรู้” ข้อมูลกองทุนประกันสังคม ส่วนที่ ๙ ห้องสมุดสำนักงานประกันสังคม www.sso.go.th/library

๗. แผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- ๒) เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมและการเปลี่ยนแปลงปัจจัยภายในและภายนอก
- ๓) เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำงบประมาณ และนำไปใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการสำคัญต่างๆ
- ๔) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย

สาระสำคัญ

สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคม ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ ซึ่งกำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย โดยยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” อีกทั้งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๖ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๙ กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี และใช้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการประกันสังคมและเงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง

อย่างไรก็ตาม สำนักงานประกันสังคมตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมและการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาสำนักงานประกันสังคมจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์รายยุทธศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ รายกลยุทธ์ แผนงาน และเป้าประสงค์รายแผนงาน รวมทั้งตัวชี้วัดระดับแผนปฏิบัติการ และค่าเป้าหมาย เพื่อให้สำนักงานประกันสังคมบรรลุตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายและแผน กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม



แผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี ๒๕๖๖

๘. คู่มือบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เข้าใจหลักการและกระบวนการบริหารความเสี่ยง
- ๒) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบขั้นตอนและกระบวนการในการวางแผนบริหารความเสี่ยง
- ๓) เพื่อให้มีการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ๔) เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจ ตลอดจนเชื่อมโยงการบริหารความเสี่ยงกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานประกันสังคม
- ๕) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารความเสี่ยงในหน่วยงานทุกระดับของสำนักงานประกันสังคม
- ๖) เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรในทุกประเด็นได้อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน
- ๗) เพื่อให้บุคลากรตระหนักดีว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง นอกเหนือจากการมีเครื่องมือและมาตรฐานในการบริหารที่ดีและมีความเข้าใจตรงกันถึงเป้าหมายวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ เพื่อสร้างความพึงพอใจ ตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังของนายจ้าง ผู้ประกันตน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงความมั่นคงยั่งยืนของกองทุน

สาระสำคัญ

ตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๗๙ บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐ จัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติ ตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งกระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วย มาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้ หน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นมา

สำนักงานประกันสังคม ในฐานะหน่วยงานของรัฐ มีภารกิจหลัก คือการบริหารเงินกองทุนประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกองทุนเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติ เงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยจัดเก็บเงินสมทบเข้ากองทุน เพื่อจ่ายเงินทดแทนและประโยชน์ ทดแทน แก่ลูกจ้าง ผู้ประกันตน กรณี ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน รวมทั้งกรณีสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพทางร่างกาย อันเนื่องมาจากการทำงาน ให้นายจ้าง

ปัจจุบันกองทุนประกันสังคมเป็นกองทุนขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทย และมีความสำคัญต่อการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จากภารกิจดังกล่าวส่งผลให้หน่วยงาน อาจต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน ตามภารกิจในด้านต่าง ๆ และความเสียหายเหล่านั้นสามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินการ ตามภารกิจของหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมรับมือกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และเพื่อดำเนินการ ให้สอดคล้องกับกฎหมายข้างต้น สำนักงานประกันสังคมจึงต้องจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อรับมือและลดโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงหรือลดผลกระทบของความเสียหายจากเหตุการณ์ความเสี่ยง ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้หรือควบคุมได้ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานบรรลุ เป้าหมายทั้งด้านผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายและแผน กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม



คู่มือบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม

๙. หนังสือครบรอบ ๓๓ ปี สำนักงานประกันสังคม

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม
- ๒) เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนงานตามแผนปฏิบัติการฯ ระยะ ๕ ปี ของสำนักงานประกันสังคมในทิศทางเดียวกัน
- ๓) เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสำนักงานประกันสังคม และกระทรวงแรงงาน

สาระสำคัญ

สำนักงานประกันสังคมได้มุ่งมั่นพัฒนางานประกันสังคม เพื่อสร้างสรรค์หลักประกันให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครบรอบ ๓๓ ปี สำนักงานประกันสังคม ในวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เพื่อเป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานประกันสังคม และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน อันจะทำให้การขับเคลื่อนงานประกันสังคมเป็นที่ยอมรับในการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้กับกลุ่มเป้าหมาย นำไปสู่องค์กรยุคใหม่เป็นที่พึงให้กับผู้ประกันตน เกิดการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ประทับใจ การทำงานที่โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับจากสังคม อีกทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่สำนักงานประกันสังคม จึงจัดทำหนังสือที่ระลึกครบรอบ ๓๓ ปี สำนักงานประกันสังคม เพื่อเป็นสื่อที่เป็นรูปธรรมในการสร้างความเข้าใจในการขับเคลื่อนงานประกันสังคมไปสู่ความสำเร็จตามแนวทางการดำเนินงานแผนปฏิบัติการฯ ระยะ ๕ ปี

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายและแผน กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม



หนังสือครบรอบ ๓๓ ปี สำนักงานประกันสังคม

รวม Link เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
สำนักงานประกันสังคม

๑. วารสารประกันสังคม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักงานประกันสังคม ศูนย์สารนิเทศ ฝ่ายนิเทศ

วารสารประกันสังคมไตรมาสที่ ๑ <https://my.ebook.cc/sso/๒๐๒๓/january-march/>

วารสารประกันสังคมไตรมาสที่ ๒ <https://my.ebook.cc/sso/๒๐๒๓/april-june/>

วารสารประกันสังคมไตรมาสที่ ๓ <https://my.ebook.cc/sso/๒๐๒๓/july-september/>

๒. แผ่นพับกองทุนประกันสังคม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักงานประกันสังคม ศูนย์สารนิเทศ ฝ่ายนิเทศ

https://www.sso.go.th/wpr/main/privilege/sso-infographic_sub_category_cover-view_๑_๑๒๗_๐

๓. หนังสือรายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กลุ่มงานกำหนดอัตราเงินสมทบ กองทุนเงิน

ทดแทน

เผยแพร่ทางเว็บไซต์ <http://www.sso.go.th>

๔. หนังสือสถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานประเภทกิจการที่มีการประสบ
อันตรายสูง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กลุ่มงานกำหนดอัตราเงินสมทบ กองทุนเงินทดแทน

เผยแพร่ทางเว็บไซต์ <http://www.sso.go.th>

๕. รายงานประจำปี ๒๕๖๕ สำนักงานประกันสังคม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองวิจัยและพัฒนา

ห้องสมุดสำนักงานประกันสังคม www.sso.go.th/library

เผยแพร่ทางเว็บไซต์ <http://www.sso.go.th>

๖. หนังสือสถิติงานประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่ : กองวิจัยและพัฒนา

ห้องสมุดสำนักงานประกันสังคม www.sso.go.th/library

เผยแพร่ทางเว็บไซต์ <http://www.sso.go.th>




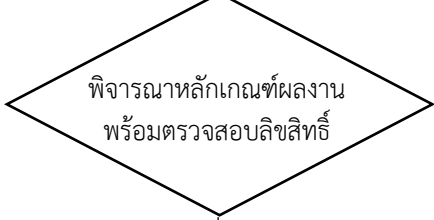

หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัย เพื่อเผยแพร่
ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

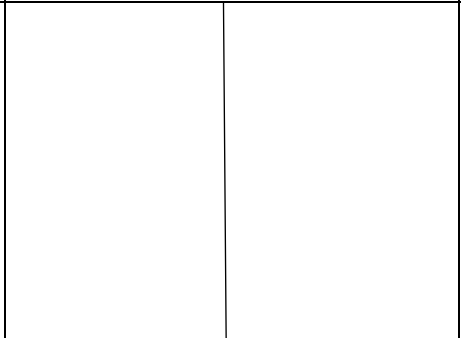
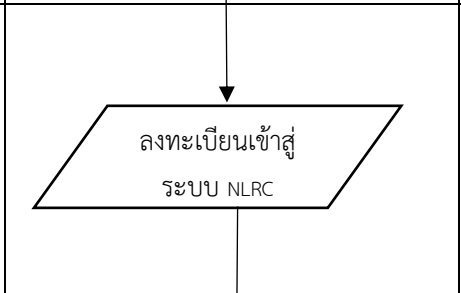
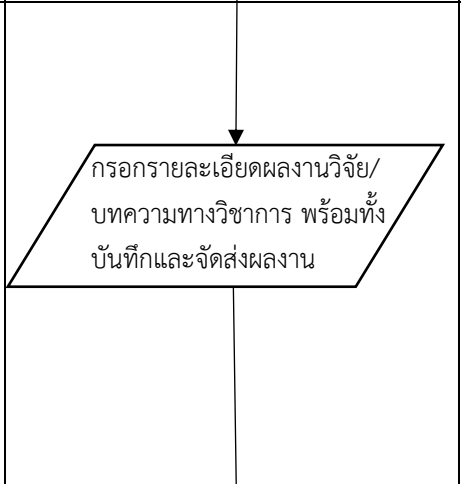
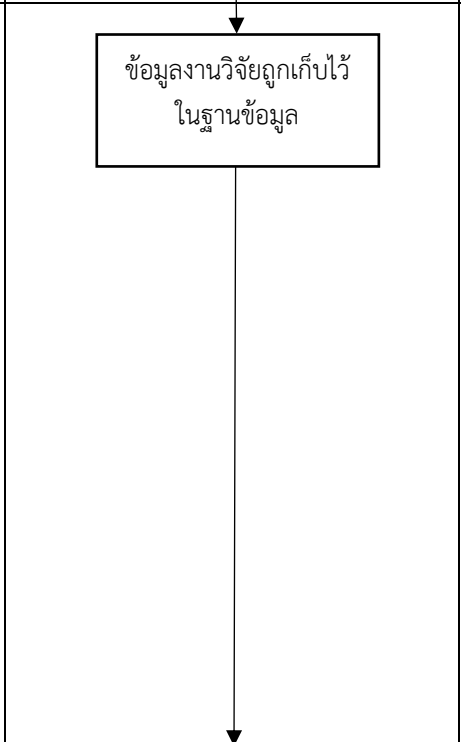
หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัย เพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (NLRC)

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

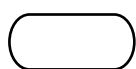
ทั้งนี้ ผู้ที่ประสงค์จะเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการ จะต้องรับทราบหลักเกณฑ์การพิจารณา ผลงานวิจัยและหลักเกณฑ์การพิจารณาบทความทางวิชาการ โดยสามารถเข้าชมและเผยแพร่ผลงานดังกล่าวใน เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ ได้ที่ช่องทาง <http://nlrc.mol.go.th> ตามขั้นตอนดังนี้

ผังงานการนำเสนอผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ เพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (NLRC)

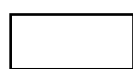
ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑		๑ วัน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประสงค์จะเผยแพร่เรียนรู้ระบบ NLRC เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ มี ๓ ประเภท คือ บทความสาระเชิงงานวิจัย บทความสาระด้านแรงงาน บทความสาระเชิงวิจารณ์ (Review) - ผู้ดูแลระบบค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานจากหน่วยงานภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าของผลงาน - ผู้ดูแลระบบ
๒		๑ วัน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประสงค์เผยแพร่ผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการตรวจสอบหลักเกณฑ์คุณภาพผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการตามที่กำหนด (รายละเอียดตาม QR Code นี้)  <ul style="list-style-type: none"> - กรณีที่ผู้ดูแลระบบเป็นผู้สืบค้น/เชิญชวนบุคคลภายนอก/สถาบันวิชาการต่างๆ ให้เผยแพร่ผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ ผู้ดูแลระบบจะตรวจสอบในส่วนของลิขสิทธิ์ผลงานวิจัยของผู้ประสงค์เผยแพร่/ 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าของผลงาน - ผู้ดูแลระบบ

ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
			<p>หน่วยงาน/บุคคลภายนอก เพื่อทำหนังสือแจ้งภายนอกให้ยืนยันการเป็นเจ้าของผลงาน และให้ความยินยอมเผยแพร่ผลงานพร้อมทั้งส่งรายละเอียดผลงานที่จะเผยแพร่ทั้งในรูปแบบเอกสารและ PDF file</p>	
๓		๑๐ นาที	<ul style="list-style-type: none"> - สมัครเป็นสมาชิกของระบบ NLRC - ลงทะเบียนเข้าสู่เว็บไซต์ NLRC เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยเข้าระบบ 	- เจ้าของผลงาน
๔		๑ ชั่วโมง	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประสงค์เผยแพร่ผลงานเป็นผู้กรอกรายละเอียดผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ เช่น ชื่อเรื่องหรือชื่อโครงการ, ผู้วิจัย, หน่วยงาน พร้อมทั้งแนบไฟล์ข้อมูล ดังนี้ บทสรุปผู้บริหารทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ, รายงานฉบับสมบูรณ์ (Full Text), และบทความทางวิชาการในรูปแบบ PDF file 	- เจ้าของผลงาน
๕		-	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลที่กรอกรายละเอียดผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ จะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลเพื่อสามารถเรียกมาดูได้ทั้งผู้ประสงค์เผยแพร่ผลงานและผู้ดูแลระบบ และผลงานจะถูกนำไปพิจารณาผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานวิจัยฯ ของกระทรวงแรงงาน รายไตรมาส ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประสงค์จะเผยแพร่ผลงาน นำผลงานเข้าระบบ NLRC ในเดือนที่ ๑ หรือเดือนที่ ๒ ของไตรมาส ผลงานจะถูกนำไปพิจารณาในเดือนที่ ๓ ของไตรมาสนั้น ๆ เช่น ส่งผลงานเดือน ต.ค. หรือ พ.ย. ผลงานจะถูกนำไปพิจารณาในเดือน ธ.ค. 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าของผลงาน - ผู้ดูแลระบบ

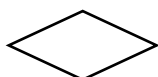
ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
๖		๓๐ วัน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ดูแลระบบตรวจสอบความถูกต้อง/ความครบถ้วนของรายละเอียดผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการตามหลักเกณฑ์เบื้องต้น ๑) กรณีเป็นผลงานวิจัยฝ่ายเลขานุการเตรียมนำเสนอผลงานเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานวิจัยฯ ในรอบการประชุมถัดไป ๒) กรณีเป็นบทความทางวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการแรงงานดำเนินการตรวจทานผลงาน (๑๐ วัน) 	- ผู้ดูแลระบบ
๗		๑ วัน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ดูแลระบบพิจารณาผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการเบื้องต้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด - รวบรวมข้อมูลผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ ประจำไตรมาสที่ผ่านหลักเกณฑ์แล้วนำเข้าไปประชุมเพื่อพิจารณาไตรมาสละ 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

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน
ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน

คณะผู้จัดทำ

นางสาวสุกัญญา ฅมยา

นายณัฐ พล หาจินดา

นายณัฐ นพเดชรัตน์

นางสาวเกวลิณ จันพลงาม

นางสาวชุตีมา กิ่งมาลา

นางสาวสุนทรี พูลน้อย

นายนิวัฒน์ เพ็ชรอ่อน

นายชัยรัตน์ บุญญานันท์

นางสาวรณิฎฐา ภูประเสริฐ

ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน

ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนงาน

เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

นักวิชาการคอมพิวเตอร์

นักวิชาการคอมพิวเตอร์

เจ้าหน้าที่ธุรการ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๓๗๘

Email : rlic@mol.mail.go.th

rimol.th@gmail.com