

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
เลขรับที่: 0113
8 มกราคม 2568
เวลา: 11:10 น.

(1) เรียบเรียง อธิการบดี

- กระทรวงแรงงาน ขอส่งหนังสือทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2567
- เห็นควรมอบ ทุกหน่วยงาน
- เพื่อโปรดพิจารณา

นางสาวนันทกา เรืองศิริกุล
08 มกราคม 2568

(2) -เห็นควรเวียนแจ้งเผยแพร่ทุกหน่วยงาน
-โปรดทราบและพิจารณา

นางวรัชชยานันท์ เมธีวัชรโยธิน
ผู้อำนวยการกองกลาง
08 มกราคม 2568

(3) -ควรดำเนินการตามเสนอ
-โปรดพิจารณา

นายจตุพร จันทรมา
ผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี
08 มกราคม 2568

(4) ดำเนินการตามเสนอ


ผศ.สุวรรณี จันทร์ตา
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
08 มกราคม 2568

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

รับลงที่: ๑๑๓

วันที่: ศ ๑๑ ๒๗


เวลา: ๑๑.๑๐



ที่ รง ๐๒๐๗.๔/ว ๓๕๐๓
ถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง


ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำหนังสือทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (<http://nlrc.mol.go.th>) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม นักศึกษา ตลอดจนผู้สนใจ และประชาชนทั่วไปสามารถสืบค้นข้อมูลและนำไปใช้ประโยชน์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงขอประชาสัมพันธ์หนังสือทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดปรากฏตาม QR Code ที่แนบมาเพื่อใช้ประโยชน์ และขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์หนังสือทำเนียบดังกล่าวให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาทำความเข้าใจทราบด้วย เพื่อประโยชน์ในการสืบค้นข้อมูลผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการเพิ่มเติมที่เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (<http://nlrc.mol.go.th>) และขอเชิญชวนผู้สนใจนำผลงานวิจัย บทความทางวิชาการของตนเอง ส่งตรงเข้าสู่เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (<http://nlrc.mol.go.th>) ด้วยตนเอง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดได้ตลอดเวลา ทั้งนี้ สิทธิผลงานยังคงเป็นของเจ้าของผลงานเช่นเดิม



กองเศรษฐกิจการแรงงาน
ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน
โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๓๗๘
Email : rlc@mol.mail.go.th

ทำเนียบผลงานวิจัยฯ ปี ๒๕๖๗



<https://shorturl.asia/276aE>



ที่ รง ๐๒๐๗.๔/ว ๓๕๐๓

ถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพง

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้จัดทำหนังสือทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (<http://nlrc.mol.go.th>) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม นักศึกษา ตลอดจนผู้สนใจ และประชาชนทั่วไปสามารถสืบค้นข้อมูลและนำไปใช้ประโยชน์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงขอประชาสัมพันธ์หนังสือทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสาร ทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดปรากฏตาม QR Code ท้ายหนังสือนี้ มาเพื่อใช้ประโยชน์ และขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์หนังสือทำเนียบดังกล่าวให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาค้นคว้า ทราบด้วย เพื่อประโยชน์ในการสืบค้นข้อมูลผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการเพิ่มเติมที่เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงาน แห่งชาติ (<http://nlrc.mol.go.th>) และขอเชิญชวนผู้สนใจนำผลงานวิจัย บทความทางวิชาการของตนเอง ส่งตรงเข้าสู่เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (<http://nlrc.mol.go.th>) ด้วยตนเอง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ได้ตลอดเวลา ทั้งนี้ ลิขสิทธิ์ผลงานยังคงเป็นของเจ้าของผลงานเช่นเดิม



กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๓๗๘

Email : rlc@mol.mail.go.th

ทำเนียบผลงานวิจัยฯ ปี ๒๕๖๗



<https://shorturl.asia/276aE>



ทำเนียบผลงานวิจัย และเอกสารทางวิชาการ

จัดทำโดย
ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน
กองเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
โทร. ๐๒-๒๓๒-๑๓๗๘

ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ปีที่พิมพ์

๒๕๖๗

จัดทำโดย

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กองเศรษฐกิจการแรงงาน
โทร. ๐๒ ๒๓๒ ๑๓๗๘

คำนำ

กระทรวงแรงงานได้จัดทำหนังสือ “ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗” เพื่อรวบรวมผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เพื่อใช้ประโยชน์ในการค้นคว้าอ้างอิง และประสานเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันภายในกระทรวงแรงงาน รวมทั้งเป็นข้อมูลเผยแพร่แก่หน่วยงานภายนอกและบุคคลทั่วไป

การจัดทำหนังสือทำเนียบผลงานวิจัยฯ ครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย ผลงานวิจัยที่ดำเนินการเสร็จสมบูรณ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๕ โครงการ ผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ โครงการ และเอกสารทางวิชาการ จำนวน ๘๔ เรื่อง

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

กระทรวงแรงงาน

ธันวาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ ผลงานวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	หน้า
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๒
๑. การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทยในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบาย และมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต	๓
๒. รายงานการศึกษาวิจัยแนวทางการจัดทำดัชนีเศรษฐกิจแรงงานและดัชนีความเชื่อมั่นด้านแรงงาน เพื่อการพัฒนาาระบบฐานข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน	๘
๓. ข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบการออกกฎหมายลำดับรองตามพระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนา คุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.	๑๒
กรมการจัดหางาน	๑๕
การศึกษาทิศทางการตลาดแรงงานไทยในอนาคต	๑๖
สำนักงานประกันสังคม	๒๐
การสำรวจความพึงพอใจสำนักงานประกันสังคม ปี ๒๕๖๖	๒๑
ส่วนที่ ๒ ผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ปัจจัยกำหนดการเข้าสู่การทำงาน รูปแบบการทำงาน และชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ของแรงงานวัยเยาว์ในประเทศไทย	๒๔
ส่วนที่ ๓ เอกสารทางวิชาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๒๗
๑. ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๒๘
๒. หนังสือสถิติแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๖	๒๙
๓. ข้อมูลสำคัญด้านแรงงาน รายเดือน	๓๐
๔. โครงการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (รายไตรมาส)	๓๑
๕. บทความด้านแรงงาน	๓๒
๖. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี ๒๕๖๗	๓๓
๗. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ ปี ๒๕๖๗	๓๙
๘. รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๔๖
๙. รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ระดับประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๕๒
๑๐. รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน รายไตรมาสและรายปี	๕๘
๑๑. ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๗	๕๙
๑๒. รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน รายเดือน รายไตรมาส และรายปี	๖๐
๑๓. รายงานข้อมูลเศรษฐกิจแรงงานประจำเดือน	๖๑
๑๔. รายงานสถิติเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ	๖๒

๑๕. รายงานดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๗	๖๓
๑๖. รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ	๖๕
๑๗. รายงานสถานการณ์การค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ	๖๖
๑๘. รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖	๖๗
๑๙. รายงานประจำปี ๒๕๖๖ กระทรวงแรงงาน	๗๐
๒๐. รายงานประจำปี ๒๕๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๗๒
๒๑. รายงานข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๗๔

กรมการจัดหางาน

๑. สถิติจัดหางาน ๒๕๖๖	๗๖
๒. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๔ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๖)	๗๗
๓. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๖)	๗๘
๔. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๗)	๘๐
๕. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (เมษายน – มิถุนายน ๒๕๖๗)	๘๑
๖. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๖๖	๘๒
๗. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายไตรมาส	๘๓
๘. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายเดือน	๘๔
๙. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายเดือน	๘๕
๑๐. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายไตรมาส	๘๖
๑๑. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายปี	๘๗

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. งานศึกษาแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต กรณีศึกษา การจัดทำคู่มือฝึกอาชีพ	๘๘
๒. รายงานผลการตอบแบบสอบถามข้อมูลสถานการณ์การจ้างงานในสถานประกอบการ	๘๙

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑. คู่มือการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๗	๙๓
๒. คู่มือการพัฒนาศักยภาพสถานประกอบการตามข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานว่าด้วยระบบการจัดการความปลอดภัยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓	๙๔
๓. ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงาน ว่าด้วยระบบการจัดการความปลอดภัยในงานขนส่งมาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓-๒๕๖๖	๙๕
๔. คู่มือการตรวจประเมินตามข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงานว่าด้วยระบบการจัดการความปลอดภัยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓	๙๖
๕. คู่มือแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับฟาร์มสุกรในประเทศไทย (Good Labour Practices Guidelines for Swine Farms in Thailand)	๙๗
๖. วารสารพัฒนามาตรฐานแรงงาน ปี ๒๕๖๗ ฉบับที่ ๑ - ๔	๙๘
๗. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐

๘. แนวปฏิบัติการบริหารจัดการแรงงานที่ดี มีความปลอดภัยและเป็นมิตรกับเด็กในธุรกิจท่องเที่ยว (Good Labour Management on Child Safe Friendly Tourism)	๑๐๑
๙. คู่มือการปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับเจ้าหน้าที่	๑๐๒
๑๐. คู่มือการปฏิบัติงานตามกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๓
๑๑. ข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานความปลอดภัยแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๑๐๔
๑๒. คู่มือการสอบสวน วิเคราะห์อุบัติเหตุ และโรคจากการทำงานสำหรับพนักงานตรวจความปลอดภัยในการทำงานเขต	๑๐๕
๑๓. สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๐๖
๑๔. สื่อประชาสัมพันธ์ความปลอดภัยในการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๗	๑๐๗
๑๕. หนังสือ “รวมกฎหมายความปลอดภัยภายใต้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔” (ฉบับล่าสุด)	๑๐๘
๑๖. แผ่นพับ การส่งเสริมการจัดตั้ง “มุมนมแม่” ในสถานประกอบกิจการ	๑๑๐
๑๗. แผ่นพับ “การเตรียมความพร้อมก่อนสู่วัย”	๑๑๑
๑๘. แผ่นพับ “กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน”	๑๑๒
๑๙. แผ่นพับ “โครงการโรงงานสีขาว”	๑๑๓
๒๐. แผ่นพับ “มาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการ มยส.”	๑๑๔
๒๑. คู่มือการปฏิบัติราชการด้านสวัสดิการแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับเจ้าหน้าที่	๑๑๕
๒๒. คู่มือการประเมินผลงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๑๖
๒๓. คู่มือการคัดเลือกบุคคลเพื่อให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	๑๑๗
๒๔. รายงานประจำปีผลการดำเนินงานคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ ๔ ปีที่ ๒ (๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖)	๑๑๘
๒๕. กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	๑๒๐
๒๖. คู่มือการปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับเจ้าหน้าที่	๑๒๑
๒๗. แนวทางการตรวจสอบการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีเพื่อป้องกันการทุจริต "รู้เท่าทัน ป้องกันการทุจริต" รูปแบบ Infographics และ รูปแบบ Clip Video	๑๒๒
๒๘. แผนป้องกันและระงับอัคคีภัย ในพื้นที่กระทรวงแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๗	๑๒๓
๒๙. แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๑๒๔
๓๐. แผนบริหารความเสี่ยงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๒๕
๓๑. รายงานผลการปฏิบัติงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รายไตรมาส - ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน - ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๓, ๖ และ ๙ เดือน	๑๒๖
๓๒. คู่มือการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๒๗
๓๓. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑๒๘

๓๔. รายงานประจำปี ๒๕๖๖ การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๑๒๙
๓๕. ข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (รายเดือน) ฉบับเดือนกันยายน ๒๕๖๖ - สิงหาคม ๒๕๖๗	๑๓๐
๓๖. รายงานความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน (รายไตรมาส) - ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๖ - ไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๗	๑๓๑
๓๗. รายงานความเคลื่อนไหวแรงงานเด็ก (รายไตรมาส) - ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๖ - ไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๗	๑๓๒

สำนักงานประกันสังคม

๑. หนังสือรายงานประจำปี ๒๕๖๕ กองทุนเงินทดแทน	๑๓๓
๒. หนังสือสถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ประเภทกิจการ ที่มีการประสบอันตรายสูง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๑๓๔
๓. หนังสือรวมคำวินิจฉัย คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ (สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติรายการเท่านั้น)	๑๓๖
๔. หนังสือสถิติงานประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๓๗
๕. รายงานประจำปี ๒๕๖๕ สำนักงานประกันสังคม	๑๓๘
๖. หนังสือครบรอบ ๓๔ ปี สำนักงานประกันสังคม	๑๓๙
๗. คู่มือบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม	๑๔๐
๘. แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี ๒๕๖๗	๑๔๑
๙. วารสารประกันสังคม	๑๔๒
๑๐. แผ่นพับกองทุนประกันสังคม	๑๔๓

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

๑. คู่มือระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส ส ป ท . : ๒ ๕ ๖ ๖ (T-OSH Occupational Safety, Health and Environment Management System Manual: 2023)	๑๔๔
๒. แนวปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสำหรับผู้ประกอบการรถขนส่งทางบก (Guidelines for Managing Occupational Safety and Health of Land Transportation Drivers)	๑๔๕
๓. แนวปฏิบัติการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงของลูกจ้างในสถานประกอบการ : ปัจจัยเสี่ยงด้านเคมี และกายภาพ (Guidelines on Health Risk-Based Medical Examination in the Workplace : Chemical and Physical Risks)	๑๔๖

ส่วนที่ ๔ หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการ และขั้นตอนการนำผลงานวิจัย เข้าเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (Flowchart)	๑๕๑
---	-----



ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๐๑

ผลงานวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

รวมเนื้อหาผลงานวิจัยของแต่ละกรม

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

๐๒

รายชื่อผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอก

กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

รวมผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

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

๐๓

เอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

รวมเนื้อหาเอกสารทางวิชาการของแต่ละกรม ประกอบด้วย

- ชื่อเอกสาร
- สรุปสาระสำคัญ
- หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

๐๔

หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

ประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

- หลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานวิจัย
- ขั้นตอนการนำผลงานวิจัยเข้าระบบ (flowchart)





ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสาร ทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานปลัดกระทรวงงาน ๐๑

- ผลงานวิจัย ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓ โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๑ เรื่อง

กรมการจัดหางาน ๐๒

- ผลงานวิจัย ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑ โครงการ
- เอกสารทางวิชาการ ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑๑ เรื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๐๓

- เอกสารทางวิชาการ ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒ เรื่อง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๐๔

- เอกสารทางวิชาการ ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๗ เรื่อง

สำนักงานประกันสังคม ๐๕

- ผลงานวิจัย ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑ เรื่อง
- เอกสารทางวิชาการ ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑๐ เรื่อง

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ๐๖

- เอกสารทางวิชาการ ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓ เรื่อง



ผลงานวิจัยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

- ★ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- ★ กรมการจัดหางาน
- ★ สำนักงานประกันสังคม



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๑. การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทยในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต”

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถสนับสนุนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ๒ ประเด็น ดังนี้

๑. ประเด็น (๑๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อพัฒนาและยกระดับทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เต็มศักยภาพและเหมาะสม แผนย่อยที่ (๕) การส่งเสริมศักยภาพวัยสูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ โดยมีเป้าหมาย คือ ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิต เรียนรู้ พัฒนาตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม

๒. ประเด็น (๑๗) ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม เป็นกลไกสำคัญของการกำจัดวงจรความเหลื่อมล้ำและความยากจนที่จะถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง แผนย่อยที่ (๑) การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ แนวทางการพัฒนา คือ สร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงานรวมถึงการส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมีเป้าหมาย คือ คนไทยทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง ได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้นและช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเองด้านรายได้สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : นางสาวสุรีย์พร ทักษะสุด นางสาวศราทิพย์ เกิดผล นางสาวพิมพ์นิภา ทวีธนวิริยา นายถิรยุสุภากร นายอานุภาพ งามสันเทียะ นางสาวปิยนุช บทมาตย์ นางสาวนिरชา โตรัสมี กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (เผยแพร่เป็นรายปี)

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ไม่ได้ใช้งบประมาณ

วัตถุประสงค์

๑. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบอายุ ๖๐-๖๙ ปี ของประเทศไทย
๒. เพื่อวิเคราะห์นโยบาย/มาตรการที่เกี่ยวข้องทั้งบริบทในประเทศและต่างประเทศ
๓. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและมาตรการ ต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบในประเทศไทย เพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษสามารถสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ สามารถสรุปสาระสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของแรงงานสูงอายุนอกระบบ พบว่า แรงงานผู้สูงอายุมีอายุเฉลี่ย ๖๓.๗๑ ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๕๙.๙ เพศชาย ร้อยละ ๔๐.๑ มีสถานภาพสมรส ร้อยละ ๗๖.๙ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ร้อยละ ๗๑.๖๕ ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในภูมิภาคเหนือ ร้อยละ ๓๒.๑๐ รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ ๒๕.๘๕ ภาคกลาง ร้อยละ ๒๑.๙๕ มีการประกอบอาชีพเกษตรกร/ประมงน้ำจืดมากที่สุด ร้อยละ ๓๘.๔๑ รองลงมาคือ แรงงานรับจ้างทั่วไป ร้อยละ ๒๐.๒๙ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๓.๙๒ มีอาชีพหลักเพียงอาชีพเดียว และร้อยละ ๗๔.๕๕ ไม่เคยทำงานหรือประกอบอาชีพมาก่อน สำหรับด้านความต้องการ

ทำงานในระบบหรืองานองค์กรที่มีระบบสวัสดิการ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๖.๖๗ ไม่มีความต้องการ โดยแรงงานนอกระบบที่สำรวจส่วนมากจะทำงานในฐานะประกอบธุรกิจส่วนตัว โดยไม่มีลูกจ้าง ร้อยละ ๓๗.๗๕ รองลงมาคือ ลูกจ้าง ร้อยละ ๓๒.๓๕ และอีกร้อยละ ๓๓.๓๓ ต้องการจะเข้าสู่ระบบ เนื่องจากส่วนหนึ่งมาจากรายได้ที่ไม่เพียงพอและมีภาระหนี้สิน

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุนอกระบบ จากมิติการทำงานทั้ง ๓ ปัจจัยสรุปได้ดังนี้

๑) ด้านเศรษฐกิจและสังคม พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจมีรายได้รวมเฉลี่ยเท่ากับ ๘,๘๑๗.๓๗ บาทต่อเดือน โดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า ๙,๐๐๐ บาทต่อเดือน ถึงร้อยละ ๕๕.๕๙ รวมถึงยังมีคนที่ร่วมใช้จ่ายจำนวน ๒ คน ร้อยละ ๓๔.๓๔ มากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานนอกระบบที่สำรวจมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ร้อยละ ๕๘.๗๘ และมีภาระหนี้สิน ร้อยละ ๕๑.๐๗ โดยส่วนใหญ่เป็นการกู้ยืมเงินในระบบ ร้อยละ ๘๓.๖๕ แรงงานสูงอายุ นอกระบบ ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างจากการทำงานในรูปแบบรายงวด/รายครั้ง ร้อยละ ๓๗.๙๗ รองลงมา ได้รับค่าจ้างจากการทำงานในรูปแบบรายวัน ร้อยละ ๓๖.๐๓ เมื่อพิจารณารายได้จากการทำงานพบว่า ร้อยละ ๕๘.๑๔ ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับมีความคุ้มค่า ขณะที่ร้อยละ ๔๑.๘๖ ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับไม่มีความคุ้มค่า สาเหตุส่วนใหญ่เนื่องจากกำไรน้อย/รายได้น้อย สำหรับสภาพความเป็นอยู่ส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๗.๐๑ มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองไม่ต้องผ่อนชำระ การได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมของแรงงานสูงอายุ นอกระบบ พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐ คือ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ร้อยละ ๕๕.๗๙ รองลงมา คือ เบี้ยสวัสดิการแห่งรัฐ ร้อยละ ๒๙.๒๔ และมีถึงร้อยละ ๒๓.๙๙ ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐ

๒) ด้านการทำงาน พบว่า แรงงานสูงอายุ นอกระบบ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๘.๘๖ ไม่มีปัญหาทะเลาะและขัดแย้งในการทำงาน มีเพียงร้อยละ ๑.๑๔ เท่านั้น ที่มีปัญหาทะเลาะและขัดแย้ง และส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๖.๘๓ ไม่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพ มีเพียงร้อยละ ๑๓.๑๗ ที่มีปัญหา ซึ่งผู้ที่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพระบุว่า มีปัญหาในเรื่องการทำงานที่ไม่ได้รับสวัสดิการมากที่สุด ร้อยละ ๖๒.๐๓ ทั้งนี้ แรงงานสูงอายุ นอกระบบมีระยะเวลาทำงาน (รวมทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริมทั้งหมด) โดยเฉลี่ย ๗ ชั่วโมงต่อวัน

๓) ด้านสุขภาพ และความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจ ร้อยละ ๙๘.๗๘ มีสภาพร่างกายปกติ มีเพียงร้อยละ ๑.๒๒ ที่มีความพิการ โดยแรงงานสูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ ๘๔.๒๕ รวมถึงไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๒.๑๒ สำหรับด้านความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงานส่วนใหญ่แล้วไม่เคยประสบเหตุการณ์ มีเพียงร้อยละ ๐.๘๘ ที่เคยประสบเหตุการณ์ โดยผู้ที่เคยประสบเหตุการณ์ส่วนใหญ่โดนลัทธิทรัพย์ ร้อยละ ๕๐.๕๗ ใน ๒๔ ชั่วโมงหรือ ๑ วัน แรงงานสูงอายุ นอกระบบมีเวลาทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ที่ ๗ ชั่วโมง อีก ๘ ชั่วโมง เป็นเวลาพักผ่อน/นอน นอกเหนือจากการทำงาน ร้อยละ ๙๓.๙๐ ระบุว่ามีเวลางานกับเวลาส่วนตัวที่เหมาะสมและเพียงพอ

ส่วนที่ ๓ ผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พบว่า ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบอายุ ๖๐-๖๙ ปี ของประเทศไทย

ด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยรวมทั้งประเทศ มีค่าเท่ากับ ๕๗.๔๓ โดยภาคที่มีระดับคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ร้อยละ ๖๑.๘๐ และภาคกลาง ร้อยละ ๖๓.๑๒ ส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ร้อยละ ๕๓.๕๗ เมื่อจำแนกตามการประกอบอาชีพ อาชีพที่มีระดับคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมมากที่สุด คือ อาชีพฟรีแลนซ์/อิสระ ร้อยละ ๗๔.๙๕ ส่วนอาชีพเกษตรกร/ประมงน้ำจืดมีระดับคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมต่ำที่สุด ร้อยละ ๕๕.๒๔

ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมทั้งประเทศ มีค่าเท่ากับ ๘๓.๐๔ โดยภาคที่มีระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ ๘๑.๖๘ ส่วนกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ร้อยละ ๘๐.๓๔ ระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศเมื่อจำแนกตามการประกอบอาชีพ อาชีพที่มีระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานมากที่สุด คือ อาชีพฟรีแลนซ์/อิสระ ร้อยละ ๘๕.๕๗ ส่วนอาชีพคนขับรถรับจ้างมีระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานต่ำที่สุด ร้อยละ ๗๒.๐๙

ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมทั้งประเทศ มีค่าเท่ากับ ๘๒.๘๖ โดยภาคที่มีระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ ๘๑.๖๘ ส่วนกรุงเทพมหานครและปริมณฑลคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ร้อยละ ๘๐.๓๔ เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพฟรีแลนซ์หรืออาชีพอิสระมีคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีที่สุด ร้อยละ ๘๖.๘๓ รองลงมาคือ ลูกจ้างทั่วไป ร้อยละ ๘๔.๗๖

๒. ผลวิเคราะห์นโยบาย/มาตรการ เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ

จากการประมวลผลข้อมูลคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุในระบบ พบว่าประมาณร้อยละ ๗๐ ของแรงงานในกลุ่มนี้ไม่ประสงค์ที่จะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตาม พบว่าแรงงานสูงอายุประมาณร้อยละ ๓๐ ยังคงมีความต้องการที่จะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งเหตุผลหลักอาจเกี่ยวข้องกับประเด็นทางเศรษฐกิจ เช่น รายได้ที่ไม่เพียงพอ หรือภาระหนี้สิน เป็นต้น จากการศึกษาในบริบทของประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่าประเทศไทยยังมีโอกาสในการพัฒนาหรือปรับปรุงแนวทางเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุ โดยเฉพาะในมิติด้านการทำงาน ทั้งนี้สามารถแบ่งออกเป็น ๔ ปัจจัยหลัก ดังนี้

๑) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม จากการศึกษา พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ในประเทศไทยยังคงอยู่ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ ทำให้ไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของเงินบำนาญหรือเงินชราภาพที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในวัยเกษียณ ข้อมูลระบุว่าผู้สูงอายุประมาณร้อยละ ๘๒ ไม่ได้สมทบเงินประกันสังคมตามมาตรา ๔๐ (ที่สามารถสมทบได้ถึงอายุ ๖๕ ปี) ทำให้ผู้สูงอายุเหล่านี้ไม่มีเงินออมเพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ อย่างไรก็ตาม รัฐบาลได้มีมาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุ เช่น การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมทางสังคมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดการสื่อสารสนเทศสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงระบบหลักประกันทางสังคม และการคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ

๒) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน การกำหนดอายุเกษียณภาคบังคับในประเทศไทยยังไม่มีกำหนดอย่างชัดเจน โดยนายจ้างสามารถกำหนดอายุเกษียณตามปีงบประมาณหรือตามนโยบายของบริษัทได้ ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างไม่ได้รับเงินชดเชยหากออกจางานก่อนถึงอายุเกษียณตามที่นายจ้างกำหนด เนื่องจากไม่ถือเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้น จึงมีข้อเสนอให้มีการทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดอายุเกษียณภาคบังคับให้ชัดเจนและเหมาะสมกับลักษณะงานและความเชี่ยวชาญในแต่ละประเภทกิจการ นอกจากนี้ มาตรการทางภาษีที่สนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การลดหย่อนภาษีสำหรับนายจ้างยังมีข้อจำกัดในแง่ของจำนวนพนักงานและเพดานค่าจ้าง ปัจจุบันสถานประกอบการที่มีการจ้างผู้สูงอายุนำมาลดหย่อนภาษีได้ ๒ เท่า และมีค่าจ้างไม่เกินเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ซึ่งนายจ้างสามารถจ้างได้ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของจำนวนลูกจ้าง

๓) ปัจจัยด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้สูงอายุในประเทศไทยส่วนใหญ่พึ่งพาระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าหรือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ อย่างไรก็ตาม การเข้าถึงบริการสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุยังคงมีข้อจำกัด โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานสูงอายุในระบบที่ส่วนใหญ่ได้รับการคุ้มครองเพียงขั้นพื้นฐานเท่านั้น มีเพียงบางส่วนที่เข้าร่วมประกันสุขภาพโดยสมัครใจ ดังนั้น ควรมีการทบทวนและปรับปรุงกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการประกันสุขภาพของผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

๔) แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ๖ ประเด็นมีที่เกี่ยวกับการศึกษาฯ จำนวน ๑ เรื่อง คือการบริหารจัดการแรงงานและภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ รวมถึงแรงงานสูงอายุ และแรงงานคนพิการ โดยมีเป้าหมายให้แรงงานเหล่านี้ได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพและหลักประกันทางสังคมที่ดีขึ้นภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ อย่างไรก็ตาม ในส่วนของแรงงานสูงอายุในระบบ ยังไม่มีแนวทางการพัฒนาอย่างชัดเจน ควรมีการทบทวนแผนปฏิบัติการเพื่อให้ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้นในประเด็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุในระบบเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุในระบบให้ดีขึ้น

๓. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ความรู้ทางการเงิน (financial literacy) ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังไม่ได้เริ่มต้นการเก็บออมในช่วงวัยทำงาน และช่วงอายุใกล้วัยเกษียณ โดยข้อมูลจากธนาคารแห่งประเทศไทยและสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ระบุว่า มีเพียงร้อยละ ๑๖ ที่สามารถวางแผนการออมเพื่อการเกษียณ ซึ่งการเก็บออมเพื่อวัยสูงอายุมีความจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาที่มากพอ ดังนั้น กระทรวงแรงงานควรมีการอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ และสร้างจิตสำนึก วินัยในการออมเงิน และวางแผนการบริหารการเงินในการเกษียณ

๒) กระทรวงแรงงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมการอบรมให้กับแรงงานผู้สูงอายุให้มีความรู้ในเรื่องของการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่รวมถึงควรมีการจัดหลักสูตรอบรมที่จะสามารถนำไปต่อยอดในการประกอบอาชีพได้จริงเพื่อประโยชน์กับผู้สูงอายุ

๓) กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงมหาดไทย โดยกรมพัฒนาชุมชน ร่วมกันพัฒนาบทบาทหน่วยงานในกำกับดูแลในระดับ ภูมิภาค ท้องถิ่น ให้มีการบูรณาการ ในลักษณะของศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One-stop Service Center : OSS) เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ทำงาน ชั่วโมงละสั้น ๆ หรือการพัฒนาแอปพลิเคชัน เพื่อให้บริการทางานเข้าถึงตัวผู้สูงอายุโดยตรง เช่น งานที่ปรึกษา ครูสอนพิเศษ นักแปลเอกสาร การเป็นวิทยากรออนไลน์ เป็นต้น โดยปรับใช้จากแนวทางศูนย์พัฒนามนุษย์ผู้สูงอายุ หรือศูนย์ทรัพยากรผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่น

๔) สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องของหลักประกันสุขภาพ โดยเพิ่มงบประมาณทางด้านสวัสดิการสังคมให้มากขึ้น เพื่อให้การดูแลผู้สูงอายุเป็นไปอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อยจะได้รับความช่วยเหลือหรือเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ของรัฐเป็นหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งเป็นบริการขั้นพื้นฐานของรัฐเท่านั้น อาจจะไม่เพียงพอ ดังนั้น ควรต้องมีการทบทวนหรือปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องการประกันสุขภาพของผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน

๕) กระทรวงแรงงานควรเตรียมการกำหนดนโยบายและมาตรการเชิงรุกในการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ โดยใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลการขึ้นทะเบียนแรงงานอิสระ ภายใต้การดำเนินงานตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการเสนอคณะรัฐมนตรีนำร่างเข้าพิจารณาของรัฐสภา เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ การพัฒนาทักษะฝีมือ การคุ้มครองแรงงาน และการจัดสวัสดิการทางสังคมให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของแรงงานผู้สูงอายุ เนื่องจากแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่รวมถึงแรงงานผู้สูงอายุที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองถึง ๔.๑๐ ล้านคน หรือร้อยละ ๘๖.๔ เพื่อให้ได้รับความคุ้มครอง

สำหรับแรงงานสูงอายุที่ไม่อยากกลับเข้ามาในระบบ

๑) สำนักงานประกันสังคมควรผลักดันให้ความรู้ความเข้าใจถึงประโยชน์ในการสมัครเข้าประกันสังคม มาตรา ๔๐ และกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) กับกลุ่มแรงงานนอกระบบให้มากขึ้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของกลุ่มแรงงานนอกระบบก่อนวัยเกษียณ โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพอิสระจะได้มีเงินออมไว้ใช้ในยามเกษียณ เนื่องจากมีผู้สูงอายุเกือบร้อยละ ๘๒ ไม่มีสมทบประกันสังคมมาตรา ๔๐ ทำให้ผู้สูงอายุไม่มีเงินเก็บไว้ใช้ในยามเกษียณ (ประกันสังคมมาตรา ๔๐ ที่ระบุว่าสามารถสมทบได้ตั้งแต่อายุ ๑๕-๖๕ ปี)

๒) แรงงานสูงอายุส่วนมากจะเป็นแรงงานนอกระบบ (ไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓) จะได้รับความคุ้มครองที่น้อยกว่ากรณีของมาตรา ๓๓ และ มาตรา ๓๔ และแรงงานนอกระบบส่วนมากเป็นแรงงานภาคเกษตรและไม่ได้เป็นผู้ประกันตน ดังนั้น กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ควรพิจารณากำหนดแนวทางการดำเนินงานร่วมกันเพื่อการมีหลักประกันทางรายได้ให้กับแรงงานกลุ่มนี้

สำหรับแรงงานสูงอายุที่อยากกลับเข้ามาในระบบ

๑) กระทรวงการคลัง โดยกรมสรรพากร ควรพิจารณาปรับหลักเกณฑ์ในการลดหย่อนภาษีในการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ ๒๕๐) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเพื่อการยกเว้นภาษีเงินได้ของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วน นิติบุคคล สำหรับเงินได้เท่าที่ได้จ่ายเป็นค่าจ้างในการจ้าง

ผู้สูงอายุที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไป ที่ระบุว่าบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสามารถหักรายได้ ๒ เท่าของค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป และมีค่าจ้างไม่เกินเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ซึ่งนายจ้างสามารถจ้างได้ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของจำนวนลูกจ้าง ดังนั้น อาจจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกว่านี้ เช่น สามารถนำมาลดหย่อนภาษีได้เกิน ๒ เท่า เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในสถานประกอบการในการขยายเกษียณอายุ เป็นการช่วยทั้งระบบงบประมาณและยังคงสามารถใช้ศักยภาพของผู้สูงอายุให้ทำงานต่อได้

๒) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรพิจารณาแก้ไข/เพิ่มเติม กฎหมายลำดับรองภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยเพิ่มหมวดแรงงานผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะให้เหมาะสมกับการจ้างงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน อัตราการจ้างงาน/ค่าตอบแทนสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นต้น เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในหมวดที่ ๑ มาตรา ๑๕ บัญญัติว่าให้นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีอายุเท่าใดก็ตาม เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ และกฎหมายลำดับรองที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน มิได้บัญญัติเกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองพิเศษสำหรับแรงงานผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ

๔. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

๑. การศึกษาครั้งนี้เป็นการเป็นศึกษาเอกสารและประมวลผล ซึ่งในครั้งต่อไป อาจต้องมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่สะท้อนถึงปัญหาและอุปสรรคกับการศึกษาให้มากขึ้น

๒. การศึกษาในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งต่อไปได้

๕. ข้อจำกัดในงานวิจัย

๑. การเข้าถึงแหล่งข้อมูลเชิงลึกของแนวนโยบาย/มาตรการ กฎหมาย ฯลฯ ของต่างประเทศ

๒. ไม่มีข้อมูลสนับสนุนในการวิเคราะห์ที่เพียงพอ

๓. ไม่มีข้อมูลในอดีตที่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์แนวโน้ม

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ในการศึกษาครั้งนี้ ทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบถึงคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ๓ ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และทราบถึงนโยบาย/มาตรการที่เกี่ยวข้องทั้งบริบทในประเทศและต่างประเทศ เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาและปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับบริบทของประเทศไทยได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ตลอดจนเป็นพื้นฐานข้อมูลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไปในอนาคต



รายงานฉบับสมบูรณ์ หัวข้อ “การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุของไทยในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการในการเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการทำงานในอนาคต”

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๒. รายงานการศึกษาวิจัยแนวทางการจัดทำดัชนีเศรษฐกิจแรงงานและดัชนีความเชื่อมั่นด้านแรงงาน เพื่อการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ไม่ได้ใช้งบประมาณ

วัตถุประสงค์

เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำดัชนีต่าง ๆ เพื่อสรุปเป็นแนวทางการจัดทำดัชนีแต่ละประเภท และนำมาวิเคราะห์แนวทางในการจัดทำดัชนีเศรษฐกิจแรงงาน และดัชนีความเชื่อมั่นด้านแรงงานที่ได้มาตรฐานสากล นำไปสู่บทวิเคราะห์ภาวะตลาดแรงงานที่ถูกต้องแม่นยำ และใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการดำเนินโครงการบูรณาการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน เพื่อการวิเคราะห์และพยากรณ์ภาวะแรงงาน ที่กระทรวงแรงงานมีแผนจะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สรุปผลการศึกษาวิจัย

กองเศรษฐกิจการแรงงานได้ริเริ่มจัดทำ “โครงการบูรณาการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเศรษฐกิจแรงงานเพื่อการวิเคราะห์และพยากรณ์ภาวะแรงงาน” เพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่สำคัญด้านเศรษฐกิจการแรงงานสำหรับการคาดการณ์แนวโน้มด้านภาวะแรงงาน โดยให้มีการนำเข้าสู่ข้อมูลแบบอัตโนมัติ และปรับปรุงดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน ๒ กลุ่มเดิม ได้แก่ ดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานที่สำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และดัชนีชี้วัดหลักด้านการบริหารแรงงานของกระทรวงแรงงาน ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของประเทศไทยในปัจจุบันเพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์และพยากรณ์ภาวะแรงงานที่มีประสิทธิภาพ โดยกระทรวงแรงงานได้รับอนุมัติงบประมาณให้ดำเนินการภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เนื่องจากในปัจจุบัน ข้อมูลที่กระทรวงแรงงานและหน่วยงานต่าง ๆ เผยแพร่ยังมีลักษณะเป็นเพียงสถิติหรือเครื่องชี้วัดเฉพาะด้านเท่านั้น มิได้มีการพิจารณาถึงภาวะตลาดแรงงานในภาพรวม กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค จึงเห็นความสำคัญในการจัดทำดัชนีรวม (Composite Index) ด้านเศรษฐกิจแรงงาน เพื่อเป็นดัชนีที่สะท้อนภาพรวมของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ ในส่วนของดัชนีความเชื่อมั่นด้านแรงงาน ประเทศไทยยังไม่มี การจัดทำดัชนีความเชื่อมั่นของแรงงานต่อเศรษฐกิจ นายจ้าง และอาชีพของตน รวมถึงดัชนีความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการต่อแรงงานเช่นกัน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาคจึงเห็นความสำคัญในการพัฒนาดัชนีความเชื่อมั่นด้านแรงงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานะของภาคแรงงานด้วย

เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับโครงการดังกล่าว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค จึงได้มีการศึกษาวิจัย เรื่อง “แนวทางการจัดทำดัชนีเศรษฐกิจแรงงานและดัชนีความเชื่อมั่นด้านแรงงาน เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน” โดยมีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างดัชนีด้วยวิธีการต่าง ๆ จากตัวอย่างการจัดทำดัชนีที่จัดทำขึ้นภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องในการจัดทำดัชนีเพื่อใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการศึกษา

การจัดทำดัชนีเศรษฐกิจแรงงาน และดัชนีความเชื่อมั่นด้านแรงงานที่เหมาะสมกับประเทศไทย สำหรับนำไปใช้ในโครงการบูรณาการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเศรษฐกิจแรงงานเพื่อการวิเคราะห์และพยากรณ์ภาวะแรงงาน ซึ่งต้องมีการศึกษารายละเอียดในเชิงลึกก่อนการดำเนินโครงการฯ ต่อไป อย่างไรก็ตาม งานศึกษานี้มุ่งเน้นที่การวิเคราะห์แนวคิดและวิธีการจัดทำดัชนีจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเท่านั้น โดยยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำดัชนีที่จะนำมาใช้งานจริง ดังนั้น การจัดทำดัชนีในโครงการดังกล่าวอาจใช้วิธีการที่แตกต่างจากการวิเคราะห์ที่นำเสนอในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยแนวทางการจัดทำดัชนีเศรษฐกิจแรงงานและดัชนีความเชื่อมั่นด้านแรงงานสามารถสรุปได้ดังนี้

ดัชนีแรงงานเป็นดัชนีที่สะท้อนภาพรวมของตลาดแรงงานทั้งหมด การจัดทำดัชนีเศรษฐกิจแรงงานจึงเป็นการจัดทำดัชนีรวม (Composite Index) ของตัวชี้วัดด้านแรงงานและตัวแปรทางเศรษฐกิจ ๑๐ มิติ ได้แก่ ๑) การมีงานทำ ๒) การว่างงานและการทำงานต่ำกว่าระดับ ๓) ค่าจ้าง ๔) ความมั่นคงในการทำงาน ๕) โอกาสในการหางานทำ ๖) ความปลอดภัยในการทำงาน ๗) ประสิทธิภาพแรงงาน ๘) ความเหลื่อมล้ำทางเพศ ๙) แรงงานกลุ่มเปราะบาง และ ๑๐) แนวโน้มเศรษฐกิจ ซึ่งมีตัวชี้วัด/ตัวแปรทั้งสิ้น ๓๘ ตัว โดยมีมิติและตัวชี้วัดดังกล่าวได้รับการพิจารณาเลือกจากหัวข้อที่ ILO และ OECD ให้ความสำคัญ/ความพร้อมใช้งานของข้อมูล/ข้อมูลที่มีความถี่ในการเผยแพร่สูง/ข้อมูลในงานวิจัยอื่นนำไปใช้ รวมถึงข้อมูลที่สำคัญอื่น ๆ สำหรับแนวคิดและวิธีที่ใช้ในการจัดทำดัชนีฯ นี้ พัฒนามาจากการจัดทำดัชนีชี้วัดภาวะตลาดแรงงานของประเทศไทยของ TDRI (๒๕๖๓) โดยมีการปรับใช้ร่วมกับแนวคิดอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำดัชนีฯ โดยในขั้นตอนแรกของการจัดทำดัชนีจะเริ่มต้นด้วยการคำนวณอัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวชี้วัดแต่ละตัวเพื่อให้ข้อมูลทั้งหมดมีหน่วยและสเกลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน จากนั้นจะทำการขจัดแนวโน้มและปัจจัยทางฤดูกาลของข้อมูลผ่านแบบจำลอง Autoregressive Integrated Moving Average (ARIMA) เพื่อให้ข้อมูลมีความเสถียร (Stationary) ก่อนที่จะนำไปใช้กับแบบจำลองปัจจัยพลวัต (Dynamic Factor Model)

ในการสร้างดัชนีรวมจะทำการแยกตัว “ดัชนีย่อย” ในแต่ละมิติย่อยก่อน เพื่อให้สามารถระบุได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของดัชนีรวมเกิดจากมิติใด และสามารถนำมากำหนดนโยบายในมิตินั้นได้อย่างตรงจุด การสร้างดัชนีย่อยจะใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis : PCA) เพื่อวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรในแต่ละมิติย่อยและสร้างตัวแปรเทียม (Artificial Variable) ที่เป็นตัวแทนข้อมูลทั้งหมดในแต่ละมิติย่อย พร้อมกับการใช้แบบจำลองปัจจัยพลวัต (Dynamic Factor Model) เพื่อหาตัวแปรแฝง (Latent Variables) หรือปัจจัยร่วม (Common Factors) ที่มีลักษณะพลวัตหรือมีการเปลี่ยนแปลงตามเวลา (Dynamic) ที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง ซึ่งจะช่วยอธิบายรูปแบบการเปลี่ยนแปลงของตัวชี้วัดหรือตัวแปรในแต่ละมิติได้ สำหรับมิติที่มีตัวแปรหรือตัวชี้วัดที่มีความถี่แตกต่างกันจะใช้แบบจำลองที่ใช้ในการจัดการข้อมูลที่มีความถี่ที่ต่างกัน (Mixed-Frequency Model) เพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีความถี่สูงและมีความทันสมัย เมื่อได้ดัชนีย่อยในแต่ละมิติแล้วจะนำดัชนีย่อยเหล่านั้นมาหาดัชนีรวมโดยใช้ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักตามความสามารถในการอธิบายภาพรวมตลาดแรงงาน นอกจากนี้ดัชนีจะถูกจำแนกตามหมวดหมู่ต่าง ๆ เช่น อุตสาหกรรม ภูมิภาค จังหวัด และแยกตามแรงงานในระบบและนอกระบบ เนื่องจากลักษณะของข้อมูลในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน การจำแนกดัชนีเป็นรายกลุ่มย่อยจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์และวัดผลกระทบเฉพาะกลุ่มได้ละเอียดมากขึ้น

เมื่อได้ดัชนีรวมซึ่งเรียกว่าดัชนีเศรษฐกิจแรงงานแล้ว จะทำการทดสอบดัชนีรวมนี้ด้วยการหาความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงของดัชนีฯ กับปัจจัยทางเศรษฐกิจมหภาค เพื่อประเมินศักยภาพของดัชนีในการอธิบายความผันผวนของตลาดแรงงานที่เกิดจากปัจจัยเศรษฐกิจต่าง ๆ และหากดัชนีฯ สามารถอธิบายภาพรวมตลาดแรงงานได้อย่างมีนัยสำคัญ จะนำดัชนีฯ ดังกล่าวไปพยากรณ์เพื่อคาดการณ์ภาวะตลาดแรงงานใน ๑ ปีข้างหน้า (๔ ไตรมาส)

สำหรับดัชนีความเชื่อมั่นด้านแรงงานจะประกอบด้วย ๒ ดัชนีหลัก ได้แก่ ดัชนีความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการต่อแรงงานและดัชนีความเชื่อมั่นของแรงงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดและประเมินความเชื่อมั่นของแต่ละฝ่ายในตลาดแรงงาน โดยดัชนีเหล่านี้สามารถสะท้อนสถานการณ์และแนวโน้มด้านแรงงานรวมถึงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจซึ่งช่วยในการสนับสนุนการตัดสินใจทางธุรกิจ เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับการจ้างงาน การพัฒนาทักษะของแรงงาน

และการวางแผนการลงทุนในด้านทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ ดัชนีเหล่านี้ยังช่วยในการวางแผนและพัฒนา นโยบายเชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองความต้องการและปัญหาของตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำดัชนี ความเชื่อมั่นทั้ง ๒ ประเภทนี้ จะดำเนินการในระดับที่ครอบคลุมทั้งภาพรวมและเฉพาะกลุ่ม โดยการจำแนกตาม สถานะการจ้างงาน (แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ) ทักษะของแรงงาน รวมถึงการจำแนกตามภูมิภาค จังหวัด และอุตสาหกรรม เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแต่ละกลุ่มได้อย่างละเอียด ดัชนีทั้งสอง มีขั้นตอนการจัดทำที่คล้ายคลึงกัน แต่แตกต่างกันตามกลุ่มเป้าหมายและแบบสอบถามที่ใช้สำหรับแต่ละกลุ่ม

การจัดทำดัชนีความเชื่อมั่นทั้ง ๒ ดัชนีดังกล่าว จะเริ่มต้นด้วยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Yamane (๑๙๗๓) เนื่องจากมีข้อมูลผู้ประกอบการและจำนวนแรงงานที่แน่นอน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจะ ดำเนินการในระดับจังหวัดเพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างที่เพียงพอในการเป็นตัวแทนของประชากรในแต่ละจังหวัด จากนั้นจะรวบรวมจำนวนตัวอย่างในแต่ละจังหวัดเพื่อคำนวณเป็นจำนวนตัวอย่างในแต่ละภูมิภาคและภาพรวม ของทั้งประเทศ นอกจากนี้จะเลือกหน่วยตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เพื่อกำหนดโควตาให้กับขนาด ตัวอย่างของกลุ่มอุตสาหกรรมและสถานะการจ้างงาน โดยคิดตามสัดส่วนของข้อมูลจริงในแต่ละกลุ่ม เพื่อสร้าง กลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายและสะท้อนลักษณะของประชากรอย่างครบถ้วน ในการสำรวจความเชื่อมั่นนี้ จะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก โดยก่อนออกแบบสอบถามจะทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม เมื่อแบบสอบถามมีความสมบูรณ์แล้ว จึงทำการทดสอบแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างผ่านทางออนไลน์ และกระดาษ จากนั้นจะมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้ง รวมถึงทำการจัดการข้อมูล (Cleansing Data) ก่อนที่จะบันทึกข้อมูล ประมวลผล และเผยแพร่ต่อไป

แบบสอบถามที่ใช้ในการจัดทำดัชนีความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการต่อแรงงานประกอบไปด้วย ๔ ส่วน ได้แก่ ๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ ๒. แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของนายจ้างต่อการทำงาน ความรู้ ทักษะ และจริยธรรมของแรงงานในสถานประกอบการของตน ๓. แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะและทักษะ ของแรงงาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในองค์กร และ ๔. คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ประกอบการได้แสดงความคิดเห็น ต่อสถานการณ์ของแรงงานในองค์กรเพิ่มเติม โดยการคำนวณดัชนีความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการต่อแรงงาน จะเป็นการนำค่าคะแนนความพึงพอใจของนายจ้างในแบบสอบถามส่วนที่ ๒ ซึ่งมีค่าคะแนน ๐ ๕๐ ๑๐๐ ๑๕๐ และ ๒๐๐ ขึ้นอยู่กับระดับความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยมาหาค่าเฉลี่ย ดังนั้น ค่าดัชนีความเชื่อมั่นฯ จะมีช่วงอยู่ระหว่าง ๐ ถึง ๒๐๐ ค่าคะแนนที่สูงจะบ่งชี้ว่าผู้ประกอบการมีความเชื่อมั่นต่อแรงงานของตนสูง

แบบสอบถามที่ใช้ในการจัดทำดัชนีความเชื่อมั่นของแรงงาน ประกอบไปด้วย ๕ ส่วน ได้แก่ ๑. ข้อมูลทั่วไป ของแรงงาน ๒. แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของแรงงานต่อนายจ้าง อาชีพการงานของตน และการคาดการณ์ แนวโน้มเศรษฐกิจ ๓. แบบสอบถามประเมินการดำเนินงานของนายจ้างใน ๖ เดือนที่ผ่านมา ๔. แบบสอบถาม เกี่ยวกับการให้ความสำคัญในแต่ละด้านของการทำงาน และ ๕. คำถามปลายเปิดเพื่อให้แรงงานแสดงความคิดเห็น ต่อความพึงพอใจของตนที่มีต่อนายจ้าง องค์กร และอาชีพการงานของตนเพิ่มเติม โดยในการจัดทำดัชนี ความเชื่อมั่นของแรงงานจะประมวลผลด้วยการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนในด้านย่อยจากแบบสอบถามในส่วนที่ ๒ โดยค่าคะแนนของแต่ละด้านย่อยคำนวณมาจากการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับจากแต่ละข้อคำถามในด้านนั้น ๆ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการประเมินระดับความความพึงพอใจหรือความเชื่อมั่นของแรงงานในแต่ละด้าน ข้อคำถาม แต่ละข้อในส่วนที่ ๒ จะมีค่าคะแนน ๐ ๕๐ ๑๐๐ ๑๕๐ และ ๒๐๐ ขึ้นอยู่กับระดับความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เช่นเดียวกับดัชนีความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการต่อแรงงาน ดังนั้นเมื่อประมวลผลดัชนีแล้ว ค่าของดัชนีความเชื่อมั่น ของแรงงานจะอยู่ระหว่าง ๐ ถึง ๒๐๐ ค่าคะแนนที่สูงจะบ่งชี้ว่าแรงงานมีความเชื่อมั่นสูงในமிติดนั้น ๆ

เมื่อได้ดัชนีเศรษฐกิจแรงงานและดัชนีความเชื่อมั่นด้านแรงงานซึ่งมีการจัดเก็บข้อมูลเป็นรายไตรมาสแล้ว จะนำดัชนีเหล่านี้มาวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของรูปแบบของรูปเล่มรายงาน และนำเสนอข้อมูลผ่าน Dashboard ในระบบของ “โครงการบูรณาการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเศรษฐกิจแรงงานเพื่อการวิเคราะห์และพยากรณ์ภาวะแรงงาน” โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นการวิเคราะห์ร่วมกันระหว่างดัชนีเศรษฐกิจแรงงาน ดัชนีความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการ เกี่ยวกับแรงงาน และดัชนีความเชื่อมั่นของแรงงาน นอกจากนี้ยังวิเคราะห์ร่วมกับตัวเลขทางเศรษฐกิจ และดัชนีอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ช่วยในการตัดสินใจ และสามารถประเมินสถานการณ์แรงงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากดัชนีความเชื่อมั่นด้านแรงงานเป็นดัชนีที่ยังไม่มีการจัดทำในประเทศไทย ดังนั้น ควรมีการจัดทำดัชนีฯ นี้ในระยะหนึ่งจนได้ข้อมูลที่เป็นอนุกรมเวลา (time series) ก่อน จากนั้นจึงรวมดัชนีความเชื่อมั่นด้านแรงงานให้เป็นส่วนหนึ่งของดัชนีเศรษฐกิจแรงงาน โดยอาจใช้ผลสำรวจความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการต่อแรงงานและความเชื่อมั่นของแรงงานมาเป็นหนึ่งในตัวชี้วัด/ตัวแปรในการจัดทำดัชนีเศรษฐกิจแรงงาน

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการศึกษาวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ อีกทั้งสามารถใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการดำเนินโครงการบูรณาการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเศรษฐกิจแรงงานเพื่อการวิเคราะห์และพยากรณ์ภาวะแรงงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในอนาคต



รายงานฉบับสมบูรณ์ การศึกษาวิจัยแนวทางการจัดทำดัชนีเศรษฐกิจแรงงานและดัชนีความเชื่อมั่นด้านแรงงาน เพื่อการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน

สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ

๓. ข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบการออกกฎหมายลำดับรองตามพระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)

๑. รศ.ดร.จักรกฤษณ์ ควรพจน์	หัวหน้าโครงการ
๒. รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	ที่ปรึกษา
๓. ดร.กิริติพงศ์ แฉล้มวงษ์	นักวิจัย
๔. นางสาวชนิดา ชัยชาติ	นักวิจัย
๕. นางสาวสิรินันท์ เดชะคุปต์	ผู้ช่วยนักวิจัย
๖. นางสาววิษญาดา อามานกิจวิวัฒน์	ผู้ช่วยนักวิจัย
๗. นายกัญจน์ จิระวุฒิพงศ์	ผู้ช่วยนักวิจัย
๘. นายเชมภัทร ทฤษฎีกุณ	ผู้ช่วยนักวิจัย
๙. นางสาวอรพัทธ์ วงศาโรจน์	เลขานุการโครงการ

ปีที่ดำเนินการ : ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

ที่มาของงบประมาณ : งบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โครงการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบการออกกฎหมายลำดับรองตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พ.ศ. (งบรายจ่ายอื่น)

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๑,๓๘๓,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านสามแสนแปดหมื่นสามพันบาทถ้วน)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาสภาพการทำงาน สภาพการจ้างงาน การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานตามวิถีชีวิตแบบปกติใหม่ (New Normal)

๒. เพื่อศึกษาวิเคราะห์กองทุนหมุนเวียนหรือกองทุนอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

๓. เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ประกอบการออกกฎหมายลำดับรองตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ...

สรุปผลการศึกษาวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ได้ศึกษาสภาพปัญหาและบริบทการทำงานของแรงงานนอกระบบทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เห็นถึงลักษณะการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานนอกระบบ รวมถึงศึกษาลักษณะของกองทุนหมุนเวียนและกองทุนอื่นที่มีลักษณะคล้ายกันในประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงการบริหารจัดการกองทุนฯ การกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างกลุ่มเป้าหมาย และการกำหนดสิทธิประโยชน์อื่น ๆ แก่สมาชิกในกองทุนฯ นอกจากนี้ ยังศึกษาลักษณะของกองทุนหมุนเวียนในต่างประเทศเพื่อให้เห็นถึงลักษณะการบริหารจัดการกองทุนที่ดีต่อแรงงานนอกระบบด้วย ดังนั้น ในส่วนนี้จึงแบ่งประเด็นการศึกษาออกเป็น ๓ ประเด็น ดังนี้ (๑) แรงงานนอกระบบ

และลักษณะกองทุนหมุนเวียนในประเทศไทย เพื่อให้เห็นถึงภาพรวมของแรงงานนอกระบบในประเทศไทยและกองทุนหมุนเวียนที่น่าสนใจเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนของแรงงานนอกระบบต่อไป (๒) แรงงานนอกระบบและลักษณะกองทุนหมุนเวียนในต่างประเทศ เพื่อให้เห็นถึงลักษณะการทำงานและบริบททางสังคมของแรงงานนอกระบบในต่างประเทศ รวมถึงลักษณะการบริหารจัดการกองทุนหมุนเวียนที่จัดตั้งเพื่อแรงงานนอกระบบ และ (๓) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เป็นการสะท้อนผลจากการศึกษาและการกำหนดทิศทางที่เหมาะสมสำหรับการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

จากผลการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกที่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการกองทุน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแรงงานนอกระบบทุกคนในประเทศ และเพื่อให้การบริหารจัดการกองทุนฯ มีประสิทธิภาพเกิดความยั่งยืน รวมถึงแรงงานนอกระบบได้รับประโยชน์สูงสุด จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายใน ๖ ประการ ดังนี้

(๑) การกำหนดทิศทางของกองทุนฯ และการส่งเสริมการรวมกลุ่ม กองทุนฯ ควรเข้าไปช่วยเหลือในด้านแหล่งเงินทุน คือ การให้สิทธิประโยชน์ในรูปแบบของการให้สินเชื่อ และมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการให้สินเชื่ออย่างชัดเจนและเกิดประโยชน์กับแรงงานนอกระบบมากที่สุด โดยการให้สิทธิประโยชน์ในรูปแบบของการให้สินเชื่อจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน รวมถึงประเภทของสินเชื่อ เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการจัดตั้งกองทุนฯ นอกจากนี้ กองทุนฯ ควรจะดำเนินการควบคู่ไปกับการส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบเพื่อให้สามารถมีอำนาจต่อรองได้อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม รวมถึงการรวมกลุ่มยังส่งผลให้เกิดเครือข่ายเป็นวงกว้างที่สามารถสร้างแรงดึงดูดให้แรงงานนอกระบบเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกองทุนฯ ได้ โดยกองทุนฯ อาจทำหน้าที่เป็นตัวกลางหรือเป็นผู้ประสานการรวมกลุ่มแรงงาน

สำหรับทิศทางและนโยบายในระยะยาว คือ การบูรณาการหรือการร่วมกันทำงานของหน่วยงาน และกองทุนที่อยู่ภายใต้กระทรวงแรงงาน กล่าวคือ กองทุนฯ อาจผลักดันให้แรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกของกองทุนฯ เข้าไปสู่ระบบการเป็นผู้ประกันตนของกองทุนประกันสังคมและได้รับสิทธิประโยชน์เดียวกันกับผู้ประกันตนในระบบ จากนั้นกองทุนฯ จะมีบทบาทเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์อื่นที่กองทุนประกันสังคมไม่สามารถกำหนดให้ได้ หรือเป็นการเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ที่มีอยู่ให้ดีขึ้น

(๒) การประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการสมัครสมาชิกที่สะดวกและรวดเร็ว ในช่วงเริ่มต้นของการจัดตั้งกองทุนฯ หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกทุกช่องทางที่แรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงได้ เช่น โซเชียลมีเดีย แพลตฟอร์มออนไลน์ ตัวแทนในพื้นที่ของกลุ่มแรงงานนอกระบบ เป็นต้น และการประชาสัมพันธ์ต้องมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์และสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้กับกลุ่มสมาชิกได้เป็นอย่างดี เน้นการทำโฆษณาประชาสัมพันธ์แบบทันสมัย ในขณะที่เดียวกันระบบการสมัครสมาชิกจะต้องทำให้เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว เช่น การสมัครผ่านช่องทางออนไลน์ เอกสารไม่ยุ่งยาก หรือเพียงแค่บัตรประชาชนใบเดียวก็สามารถสมัครได้ การสมัครกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง หรือใกล้ที่อยู่อาศัย โรงเรียน มหาวิทยาลัย วัด เป็นต้น

(๓) รัฐควรเข้ามาสมทบเงินเข้าสู่กองทุนฯ ในการกำหนดอัตราเงินสมาชิก เงินสะสม และเงินสมทบ เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ทำให้แรงงานนอกระบบหรือกลุ่มเป้าหมายตัดสินใจจะเข้าร่วมกองทุนฯ โดยกฎหมายกำหนดให้มีการส่งเงินเข้าสู่กองทุนฯ จากแรงงานนอกระบบและผู้ประกอบธุรกิจดิจิทัลแพลตฟอร์ม แต่จากการศึกษามีความเห็นว่าการส่งเงินเข้าสู่ระบบกองทุนฯ ภาครัฐควรเข้ามาสมทบด้วย โดยลักษณะของการจ่ายเงินสมทบของภาครัฐ อาจแบ่งได้ ๒ รูปแบบ คือ รูปแบบที่หนึ่ง การจ่ายเป็นรายคนตามจำนวนของสมาชิกที่เข้าร่วมกองทุน โดยกำหนดเป็นวงเงินต่อรายเอาไว้ และ รูปแบบที่สอง การจ่ายแบบเงินอุดหนุนงบประมาณประจำปี โดยเป็นการจ่ายเงินอุดหนุนจำนวนหนึ่งโดยพิจารณาจากความจำเป็นในการใช้จ่ายของกองทุนฯ และมอบหมายให้กองทุนฯ บริหารจัดการเงินจำนวนดังกล่าวเอง

(๔) การทำความร่วมมือกับสถาบันการเงินเพื่อบริหารจัดการสินเชื่อ หากต้องดำเนินการปล่อยสินเชื่อให้กลุ่มสมาชิก ควรให้สถาบันการเงินเข้ามาช่วยดำเนินการทั้งในการพิจารณาเงื่อนไขและคุณสมบัติการประเมินศักยภาพในการปล่อยกู้และพิจารณาเครดิตของผู้ขอกู้ รวมถึงการกำหนดคุณสมบัติของผู้กู้เพื่อไม่ให้เกิดการกู้ยืมเงินที่ซ้ำซ้อนกัน สำหรับเงินทุนที่นำไปใช้เป็นเงินกู้เพื่อให้สินเชื่อแก่สมาชิกของกองทุนฯ ควรเป็นเงินจากเงินทุนประเดิม

เงินที่รัฐบาลจัดสรรให้ และเงินและทรัพย์สินที่ได้รับโอนมาจากกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นเงินที่มีความมั่นคงและไม่กระทบต่อการคุ้มครองทางสังคมของสมาชิก โดยการใช้เงินทุนดังกล่าวจะต้องมีการกำหนดสัดส่วนเงินที่จะนำไปปล่อยกู้ ที่ไม่ควรมีความเสี่ยงเกินไปตามหลักการวินัยการเงินการคลังของรัฐ

(๕) สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่รัฐจัดสรรให้ การจัดให้มีประกันภัยเป็นสิทธิประโยชน์ที่กฎหมายกำหนดให้ต้องมีแก่สมาชิกของกองทุนฯ โดยหลักการแล้วการทำประกันภัยควรจะต้องพิจารณาตามความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับกลุ่มผู้เอาประกัน ซึ่งจำนวนของสมาชิกที่เข้าสู่ระบบประกันภัยจึงมีความสำคัญ แต่เนื่องด้วยกองทุนฯ อาจมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ และการบริหารความเสี่ยงตามหลักคตินักคณิตศาสตร์ประกันภัย ดังนั้น กองทุนฯ จึงไม่ควรเป็นผู้ดำเนินการเอง แต่ควรทำงานร่วมกันกับองค์กรอื่น ๆ 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 จะต้องมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ช่วยศึกษาและประเมินความเสี่ยงในการลงทุน เข้ามาจัดการสิทธิประโยชน์ของกองทุนฯ ดังนั้น การกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนฯ ควรมีการกำหนดกรอบอัตราเพดานการนำดอกผลหรือผลประโยชน์ให้สามารถปรับได้ตามความเหมาะสม ซึ่งยังต้องอยู่ภายใต้หลักการของการรักษาวินัยทางการคลัง โดยการปรับอัตราเงินนั้นอาจพิจารณาได้จากลักษณะงานของกองทุนฯ ในการปฏิบัติงานหรือดำเนินการบริหารกองทุนจริง

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

แรงงานนอกระบบได้รับการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตดีขึ้น ภายใต้กฎหมายลำดับรองตามพระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ...



รายงานฉบับสมบูรณ์ ข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบการออกกฎหมายลำดับรองตามพระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.



กรมการจัดหางาน

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

การศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : -

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : กรมการจัดหางาน กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

ปีที่ดำเนินการ : ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาแนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่อ ๗ อุตสาหกรรมที่ศึกษา
๒. เพื่อศึกษาอาชีพหรือตำแหน่งงานที่มีความต้องการ ใน ๗ อุตสาหกรรมที่ศึกษา
๓. เพื่อศึกษาอาชีพหรือตำแหน่งงานที่มีความต้องการลดลงหรืออาจสูญหายไป ใน ๗ อุตสาหกรรมที่ศึกษา
๔. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการ ใน ๗ อุตสาหกรรมที่ศึกษา

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาในแต่ละอุตสาหกรรม มีรายละเอียดดังนี้

๑) อุตสาหกรรมชีวภาพ (น้ำตาลและผลิตภัณฑ์ต่อเนื่องจากน้ำตาล) แนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมที่สำคัญในระยะสั้นประกอบด้วยแนวโน้มด้านสังคม คือ การเป็นสังคมผู้สูงอายุ แนวโน้มด้านเทคโนโลยี คือ เทคโนโลยีอัตโนมัติ แนวโน้มด้านเศรษฐกิจ คือ ความผันผวนของราคาสินค้าเกษตร แนวโน้มด้านสิ่งแวดล้อม คือ การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ แนวโน้มด้านการเมือง คือ การปรับปรุงพระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาล พ.ศ. ๒๕๖๗ และแนวโน้มด้านคุณค่า คือ กระแสรักสุขภาพ ระยะกลางประกอบด้วยแนวโน้มด้านสังคม คือ การให้ความสำคัญกับทักษะมากกว่าวุฒิการศึกษา แนวโน้มด้านเทคโนโลยี คือ เทคโนโลยี Smart Farming แนวโน้มด้านเศรษฐกิจ คือ การปรับเปลี่ยนชั่วโมงงานทางเศรษฐกิจ แนวโน้มด้านสิ่งแวดล้อม คือ แนวคิดการลดขยะให้เป็นศูนย์ (Zero Waste) และแนวโน้มด้านการเมือง คือ การจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมหรือเขตประกอบการอุตสาหกรรมชีวภาพ ระยะยาว คือ แนวโน้มด้านสังคม โดยในระยะยาวพื้นที่ชนบทจะเปลี่ยนเป็นเมือง โดยอาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการ คาดว่าจะมีความต้องการคนทำงานเพิ่มขึ้นในระยะสั้นประกอบด้วยตำแหน่งงานสำคัญ เช่น วิศวกรเครื่องมือวัด วิศวกรระบบพลังงานชีวภาพ เจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพ/ควบคุมคุณภาพ ช่างไฟฟ้าแรงสูง ช่างควบคุมเทอร์โบไฟฟ้า เป็นต้น ระยะกลางประกอบด้วยตำแหน่งงานที่สำคัญ เช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิตชีวภาพ นักเทคโนโลยีชีวภาพ นักออกแบบผลิตภัณฑ์ชีวภาพ นักพัฒนาด้านผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล เป็นต้น และระยะยาวประกอบด้วยตำแหน่งงานที่สำคัญ เช่น วิศวกรชีวเคมี วิศวกรพันธุศาสตร์ วิศวกรควบคุมประสิทธิภาพ กระบวนการชีวภาพ วิศวกรสร้างหรือซ่อมหุ่นยนต์ นักวิจัยทรัพยากรชีวมวล สำหรับตำแหน่งงานที่ลดความต้องการหรืออาจสูญหายไปในระยะสั้นประกอบด้วยตำแหน่งงานสำคัญ เช่น พนักงานขาย แคชเชียร์/พนักงานเก็บเงิน เจ้าหน้าที่เอกสาร พนักงานประชาสัมพันธ์ และเสมียน เป็นต้น ระยะกลาง ประกอบด้วยตำแหน่งงานที่สำคัญ เช่น ผู้ตรวจสอบการควบคุมคุณภาพ แรงงานผลิต/แรงงานทั่วไป เจ้าหน้าที่ควบคุมการผลิต พนักงานสต็อกสินค้า และพนักงานแพ็คเกจสินค้า เป็นต้น และระยะยาว คือ ผู้ตรวจสอบการควบคุมคุณภาพระดับพื้นฐาน (ควบคุมโดยใช้เครื่องมือวัด)

๒) อุตสาหกรรมการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน (เซลล์แสงอาทิตย์) แนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมซึ่งเป็นปัจจัยเร่งด่วนและสำคัญ คือ นโยบายรัฐบาลที่ต้องการลดการใช้เชื้อเพลิงจากฟอสซิลและเข้าสู่สังคมคาร์บอนต่ำ ทำให้เกิดการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทดแทนและมีการใช้พลังงานหมุนเวียนในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น การใช้พลังงานหมุนเวียนจากแหล่งธรรมชาติเข้ามามีส่วนในการผลิตไฟฟ้าหลักอาจเกิดความไม่เสถียรหรือการเก็บพลังงานไฟฟ้ายังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทำให้เกิดแพลตฟอร์มในการบริหารจัดการพลังงานเพื่อให้การผลิตพลังงานไฟฟ้ามีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงในอนาคตจะเกิดเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ด้านการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน เช่น การผลิตแบตเตอรี่เพื่อจัดเก็บพลังงานจากเซลล์แสงอาทิตย์ การสร้างแอปพลิเคชันควบคุมระบบให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น โดยอาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการคาดว่าจะมีความต้องการคนทำงานเพิ่มขึ้น สามารถแบ่งได้เป็น ๔ ด้าน คือ ๑) งานด้านวิศวกรรม ได้แก่ วิศวกรโมเดลเทคโนโลยี วิศวกร AI (ปัญญาประดิษฐ์) และวิศวกรเคมีเกี่ยวกับ Battery Storage ๒) งานด้านช่าง ได้แก่ Technical Support ด้านการติดตั้งและบำรุงรักษาเซลล์แสงอาทิตย์ และช่างเพาเวอร์อิเล็กทรอนิกส์ระบบเซลล์แสงอาทิตย์ ๓) งานด้านบริหารจัดการ ได้แก่ Energy Management (ผู้วิเคราะห์และประเมินความเหมาะสมหรือความคุ้มค่า) ๔) งานด้านอื่น ๆ ได้แก่ นักวิจัยด้านพลังงานทดแทน นักวิจัยเซลล์แสงอาทิตย์ และนวัตกรรมด้านพลังงานทดแทน สำหรับตำแหน่งงานที่จะลดความต้องการหรืออาจสูญหายไป คือ แรงงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับถ่านหิน เหมืองแร่ หรือ ลิกไนต์

๓) อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ แนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม คือ การเปลี่ยนไปสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ตาม Mega trends ของโลกปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) IoT หรือ Internet of Things หุ่นยนต์อุตสาหกรรม (Industrial Robotics) หุ่นยนต์ขั้นสูง (Advanced Robotics) เครื่องจักรอุตสาหกรรม (Industrial machine) การเชื่อมต่อออนไลน์ การย้ายฐานการผลิต กำลังแรงงานสูงวัย สงครามทางการค้าระหว่างสหรัฐอเมริกา-จีน สงครามรัฐเซีย-ยูเครน ราคาพลังงาน ภาวะเงินเฟ้อ ความถี่ของการเกิดโรคระบาดจากเชื้อไวรัส กฎหมาย/ระเบียบเกี่ยวกับนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม และนโยบายรัฐบาล โดยอาชีพ/ตำแหน่งงานที่ต้องการเพิ่มขึ้น เช่น วิศวกรอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรแมคคาทรอนิกส์ วิศวกรไฟฟ้า วิศวกรเครื่องกล วิศวกรอุตสาหกรรม วิศวกรกระบวนการผลิต วิศวกรสิ่งแวดล้อม วิศวกรออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ วิศวกรเคมี วิศวกรทดสอบ วิศวกรวิเคราะห์ความเสียหาย วิศวกรควบคุมคุณภาพ วิศวกรประกันคุณภาพ วิศวกรซอฟต์แวร์ โปรแกรมเมอร์ นักวิเคราะห์ธุรกิจด้านไอที นักวิเคราะห์ระบบ นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล นักวิเคราะห์ข้อมูล ช่างเทคนิคอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเทคนิคไฟฟ้า ช่างเทคนิคแมคคาทรอนิกส์ ช่างเทคนิคเครื่องกล ช่างเทคนิคซ่อมบำรุง พนักงานฝ่ายผลิต ผู้เชี่ยวชาญจัดการความยั่งยืนขององค์กร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และเจ้าหน้าที่สิ่งแวดล้อม ส่วนอาชีพ/ตำแหน่งที่ต้องการลดลงหรือสูญหายไป ได้แก่ พนักงานธุรการ พนักงานตรวจสอบคุณภาพ พนักงานฝ่ายผลิต พนักงานบัญชี/การเงิน พนักงานคลังสินค้า และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล

๔) อุตสาหกรรมการขนส่งทางราง แนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการขนส่งทางรางที่สำคัญประกอบด้วย แนวโน้มด้านสังคม (Social) คือ เครือข่ายด้านวิชาการต่างๆ การเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศของแรงงานทักษะสูง กำลังแรงงานสูงวัย สังคมผู้สูงอายุ แนวโน้มด้านเทคโนโลยี (Technological) คือ วิศวกรรมระบบราง (Railway Engineering) เทคโนโลยีบล็อกเชน (Block Chain) เทคโนโลยี IOT (Internet of Things) แนวโน้มด้านเศรษฐกิจ (Economic) คือ โครงการเชื่อมโยงด้านการขนส่งระหว่างประเทศ การพัฒนาทักษะแรงงาน การแข่งขันระดับโลกและการบริหารธุรกิจที่ตอบสนองลูกค้ารวดเร็วขึ้น แนวโน้มด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) คือ การใช้พลังงานทดแทน การพัฒนาเศรษฐกิจสีเขียว (BCG Model) ขยะที่ย่อยสลายได้ แนวโน้มด้านการเมือง (Political) คือ ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง นโยบายส่งเสริมการขนส่งระบบรางความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาสังคมด้านแรงงาน เช่น สหภาพแรงงาน และแนวโน้มด้านคุณค่า (Values) คือ การจัดการขนส่งที่เอื้อแก่ผู้พิการและผู้สูงอายุ การสร้างอัตลักษณ์ให้สินค้าและบริการ การสร้างการยอมรับในสินค้าและบริการจากลูกค้า โดยอาชีพหรือตำแหน่งงานที่มีความต้องการเพิ่มขึ้นในอนาคต ในระยะสั้น (๓-๕ ปี) ประกอบด้วย นักวิจัย/นวัตกรรม วิศวกร (ระบบรถไฟไฟฟ้า, ระบบรางและทางวิ่ง, ระบบอาณัติสัญญาณ) ช่างเทคนิคซ่อมบำรุง (เครื่องกล, ไฟฟ้า, โยธา, อาณัติสัญญาณ)

นักวางแผน/ออกแบบ นักพัฒนาพื้นที่รอบสถานีระยะกลาง (๖-๑๐ ปี) ประกอบด้วย นักวิจัย/นวัตกร วิศวกร (ระบบรถไฟฟ้า, ระบบรางและทางวิ่ง, ระบบอาณัติ สัญญาณ) ช่างเทคนิคซ่อมบำรุง (เครื่องกล, ไฟฟ้า, โยธา, อาณัติสัญญาณ) นักพัฒนาพื้นที่รอบสถานีขนส่งมวลชน (TOD) ผู้ปฏิบัติงานด้านการก่อสร้างทางรถไฟ (แรงงานก่อสร้าง, ช่างสำรวจ, ช่างโยธา, วิศวกรโยธา) และระยะยาว (๑๑-๒๐ ปี) ประกอบด้วย นักวิจัย/นวัตกร วิศวกร (ระบบรถไฟฟ้า, ระบบรางและทางวิ่ง, ระบบอาณัติสัญญาณ) ช่างเทคนิคซ่อมบำรุง (เครื่องกล, ไฟฟ้า, โยธา, อาณัติสัญญาณ) ผู้ควบคุมรถไฟ ความเร็วสูง ผู้ปฏิบัติงานด้าน IT ผู้เชี่ยวชาญด้านการเดินทางและการขนส่งอัจฉริยะ (Smart Mobility) สำหรับอาชีพหรือตำแหน่งงานที่มีความต้องการลดลงหรืออาจสูญหายไปในระยะสั้น (๓-๕ ปี) ประกอบด้วยกลุ่มเจ้าหน้าที่ออกตั๋วเดินตั๋ว ตรวจสอบตั๋วและขายตั๋วและเจ้าหน้าที่เฝ้าระวังและควบคุมทางแยก ทางร่วม สถานีร่วม ระยะกลาง (๖-๑๐ ปี) ประกอบด้วย พนักงานประจำตำแหน่งจุดตัดรถไฟ และพนักงาน ควบคุมรถ ระยะยาว (๑๑-๒๐ ปี) ประกอบด้วย แรงงานก่อสร้างพื้นฐาน และพนักงานขับรถจักร

๕) อุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป แนวโน้มเรื่องเร่งด่วนและสำคัญที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม คือ กำลังแรงงานเป็นกลุ่มสูงวัยเพิ่มขึ้น การเข้าถึงข้อมูลทางเทคโนโลยีของผู้บริโภคทั้งด้านราคาและการตรวจสอบย้อนกลับของแหล่งสินค้า วิกฤติเศรษฐกิจและพลังงาน ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและนโยบายการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน โดยตำแหน่งงานที่มีความต้องการในอนาคต ได้แก่ นักการตลาด นักวิจัย การพัฒนาสินค้าใหม่ ๆ เพื่อแข่งขันทางการตลาด พนักงานที่สามารถควบคุมระบบอัตโนมัติในสายการผลิต และมีความรู้ด้านดิจิทัล นักวิทยาศาสตร์ด้านข้อมูล และช่างเทคนิคดูแลพลังงานทดแทนสำหรับตำแหน่งที่จะลดความต้องการหรือสูญหายไป ได้แก่ พนักงานรับโทรศัพท์ และพนักงานรับ-เบิกจ่ายเงิน ซึ่งอาจมีการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานมนุษย์

๖) อุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมจะมีความสำคัญกับการเป็นอุตสาหกรรมที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม ความยั่งยืนและเศรษฐกิจสีเขียวมากยิ่งขึ้น นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและทดแทนกำลังคนที่เกษียณอายุ ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยปัจจัยขับเคลื่อนหรือปัจจัยบั่นทอนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ นโยบายของภาครัฐในการกำหนดทิศทางของอุตสาหกรรม การพัฒนาของเทคโนโลยีมีการใช้ระบบควบคุมอัตโนมัติและเทคโนโลยีดิจิทัลปัจจัยทางการเกษตร เช่น ปริมาณและคุณภาพของปาล์มน้ำมันจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิประเทศการปรับตัว ให้เข้ากับ Trend โลก เช่น การใส่ใจต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจภายในประเทศ บุคลากรในภูมิภาคยังขาดความรู้ความชำนาญในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ปัจจัยด้านกำลังคน การเป็นสังคมสูงวัยเต็มรูปแบบทำให้ขาดแคลนกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยอาชีพหรือตำแหน่งงานที่มีความต้องการเพิ่มขึ้นในอนาคต เช่น ช่างเทคนิค ได้แก่ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างอุตสาหกรรม ช่างกลโรงงาน ช่างซ่อมบำรุง ช่างไฟฟ้า ช่างกลึง วิศวกร หัวหน้าช่าง เจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โปรแกรมเมอร์ พนักงานด้านวิจัยและพัฒนา เจ้าหน้าที่ด้านสิ่งแวดล้อม ผู้ตรวจสอบระบบและควบคุมระบบ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับตำแหน่งงานที่ต้องการลดลงหรือจะหายไปในอนาคต เช่น เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการควบคุมคุณภาพ เจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานบัญชี ตำแหน่งงานหายาก ได้แก่ เจ้าหน้าที่ประเมินผลปาล์มน้ำมัน (เกรดเดอร์) ช่างกลึง ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม ช่างไฟ พนักงานขับรถบรรทุก พนักงาน ขับรถแมคโฮ

๗) อุตสาหกรรมยา แนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมที่สำคัญในระยะสั้น ประกอบด้วยแนวโน้มด้านสังคม คือ เสริมสร้างความร่วมมือกันระหว่างอุตสาหกรรมยากับองค์กรอื่น ๆ แนวโน้มด้านเทคโนโลยี คือ เทคโนโลยีอัตโนมัติ แนวโน้มด้านเศรษฐกิจ คือ การพัฒนายาที่มีราคาประหยัดเพื่อตอบสนองต่อผู้บริโภค แนวโน้มด้านสิ่งแวดล้อม คือ ความถี่ของการเกิดโรคระบาดจากเชื้อไวรัส แนวโน้มด้านการเมือง คือ ความสะดวกและน่าดึงดูดใจในการขอรับบริการของภาครัฐ ในระยะกลาง ประกอบด้วยแนวโน้มด้านสังคม คือ การเข้าถึงยาคุณภาพในราคาที่เข้าถึงได้แนวโน้มด้านเทคโนโลยี คือ การทำธุรกิจแบบ E-commerce แนวโน้มด้านเศรษฐกิจ คือ ต้นทุน/ราคาวัตถุดิบในการผลิตยาสูงขึ้น แนวโน้มด้านสิ่งแวดล้อม คือ การขาดแคลนยาและวัตถุดิบทางยา แนวโน้มด้านการเมือง คือ นโยบายพัฒนาเพื่อลดการนำเข้า ส่งเสริมการส่งออกและสร้างความมั่นคงด้านยา

ในระยะยาว ประกอบด้วย แนวโน้มด้านสังคม คือ การพัฒนาใหม่เพื่อรักษาโรค แนวโน้มด้านเทคโนโลยี คือ การทำธุรกิจแบบ E-commerce แนวโน้มด้านเศรษฐกิจ คือ การเปลี่ยนจากระบบการผลิตแบบสัมผัสมือ เป็นระบบการผลิตแบบดิจิทัล แนวโน้มด้านสิ่งแวดล้อม คือ การใช้สารเคมีที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยลง และแนวโน้มด้านการเมือง คือ นโยบายส่งเสริมการลงทุนภาครัฐ และเพิ่มกำลังทางการวิจัยและพัฒนา สำหรับ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมที่สำคัญในระยะสั้น คือ การยกระดับมาตรฐานการผลิตและการเพิ่มทักษะให้กับแรงงานโดยเฉพาะทางด้านเกษตรกรรม รวมถึงเพิ่มกำลังคนในสายการผลิตเพื่อรองรับการขยายตัวของ อุตสาหกรรมยา และในระยะกลาง ต่อเนื่องไปในระยะยาวจะมีการพัฒนาจากสมุนไพร การแปรรูปเพื่อการส่งออก และแพทย์แผนไทยเพิ่มขึ้น การพัฒนาด้านมะเร็ง ยาชีวภาพ และยาชีววัตถุเพิ่มขึ้น การขยายตลาดยาในต่างประเทศ การพัฒนาวิจัย และการใช้เทคโนโลยี AI และระบบอัตโนมัติต่าง ๆ โดยอาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการ มีความต้องการคนทำงานเพิ่มขึ้นในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว คือ ๑) เกษตรกร ๒) นักวิจัยและพัฒนา และ นักวิทยาศาสตร์ ๓) นักวิเคราะห์ข้อมูล ๔) วิศวกร ๕) นักการตลาด และ ๖) เจ้าหน้าที่ จป.วิชาชีพ ในอุตสาหกรรมยา สำหรับอาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการ คาดว่ามีความต้องการคนทำงานลดลงหรือหายไป ในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว คือ ๑) แรงงานทั่วไป (ประเภทไร้ฝีมือ/เครื่องจักรทำแทนได้) ๒) พนักงานขาย ๓) พนักงานธุรการ (งานด้านเอกสาร) ๔) พนักงานบัญชี และ ๕) พนักงานคลังสินค้า/พัสดุ ทั้งนี้ สมรรถนะที่นายจ้าง/สถานประกอบการ คาดว่ามีความต้องการในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ประกอบด้วย ๑) มีความเชี่ยวชาญ ในสายงานอาชีพแบบใช้เครื่องมือ และแบบ Manual ๒) การปรับตัวได้รวดเร็ว ยืดหยุ่น และรับมือความเครียดได้ดี ๓) ความมีเหตุผลในการรับมือกับปัญหาและแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน ๔) มีการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ/การทดลองทางเกษตรกรรม ๕) มีความตระหนักด้านคุณภาพของยา มีความซื่อสัตย์ต่อคุณภาพ ๖) มีสมรรถนะ ในการสื่อสาร ๗) มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ๘) กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และมีกลยุทธ์การเรียนรู้ ๙) ความรู้ ในกฎหมายระเบียบที่เป็นปัจจุบัน และ ๑๐) สมรรถนะภาวะการเป็นผู้นำ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการศึกษาวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ อีกทั้งสามารถใช้เป็นแนวทางเบื้องต้น ในการดำเนินโครงการบูรณาการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเศรษฐกิจแรงงานเพื่อการวิเคราะห์และพยากรณ์ภาวะแรงงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในอนาคต



รายงานฉบับสมบูรณ์ การศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต



สำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม

การสำรวจความพึงพอใจสำนักงานประกันสังคม ปี ๒๕๖๖

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

ยุทธศาสตร์สำนักงานประกันสังคม : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างพลังแห่งการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และมีธรรมาภิบาล

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

๑. ผศ.ดร.อนันต์ ภาวสุทธิไพศิฐ
๒. นายชวตล เมธาสุรารักษ์
๓. นางพิมลพรรณ บุญยะเสนา
๔. นางสาวสุวรรณา ตุลยสินพงษ์
๕. นางกัญญาณัท ประทุม

ปีที่ดำเนินการ : ๒๕๖๖

ที่มาของงบประมาณ : การจัดสรรเงินรายได้ตามงบประมาณรายจ่ายที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๖๖

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ๕,๓๐๐,๐๐๐ บาท

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อสำนักงานประกันสังคม หน่วยบริการของสำนักงานประกันสังคม และหน่วยบริการอื่นที่ร่วมให้บริการกับสำนักงานประกันสังคม

๒. เพื่อสำรวจความผูกพัน ความเชื่อมั่น และความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม

๓. เพื่อนำผลความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน ความเชื่อมั่น และความคาดหวังมาวิเคราะห์หาปัจจัยและความเสี่ยงที่มีผลต่อความเชื่อมั่นในคุณภาพการให้บริการ คุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อการพัฒนาของสำนักงานประกันสังคม

๔. เพื่อให้ได้แผนการปรับปรุงการให้บริการในภาพรวมของสำนักงานประกันสังคม

สรุปผลการศึกษาวิจัย

รายการผลสำรวจความพึงพอใจ ปี ๒๕๖๖ สำนักงานประกันสังคมได้รับคะแนนภาพรวม ๔.๕๔ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๓ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๖ (ความพึงพอใจภาพรวม ปี ๒๕๖๕ เท่ากับ ๔.๔๔ คะแนน ร้อยละ ๙๐.๗๘)

ด้านบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาล ผู้รับบริการแสดงความพึงพอใจบริการทางการแพทย์ในภาพรวม ร้อยละ ๙๐.๑๑ บริการที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ บริการด้านการแพทย์โดยใช้สิทธิประกันสังคม ร้อยละ ๙๓.๐๔ ส่วนบริการที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ กระบวนการและขั้นตอนใช้บริการงานธุรการ งานเอกสารต่าง ๆ ทางบริการแพทย์ โดยใช้สิทธิประกันสังคม ร้อยละ ๘๘.๐๓ ทั้งนี้ การที่บริการด้านการแพทย์โดยใช้สิทธิประกันสังคมได้คะแนน

ความพึงพอใจสูงสุด ช่วยสะท้อนว่าสิทธิประโยชน์ประกันสังคมสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ประกันตนในเรื่องมาตรฐานด้านการแพทย์ การรักษาที่ไม่ด้อยกว่าการรักษาโดยใช้สิทธิประเภทอื่น

ด้านการศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน พบว่า ผู้รับบริการมีความพึงพอใจบริการในภาพรวม ร้อยละ ๙๕.๔๒ ทั้งนี้ “บริการด้านจิตใจและสังคม” ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ ๙๗.๒๓ และไม่มีบริการประเภทใดที่มีผลสำรวจความพึงพอใจน้อยกว่าร้อยละ ๙๐.๐๐ หมายความว่า บริการทุกด้านของศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานมีมาตรฐานการบริการสูง สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการเป็นอย่างดี

ความเชื่อมั่นคุณธรรมและความโปร่งใสที่ผู้รับบริการมีต่อสำนักงานประกันสังคม อยู่ที่ร้อยละ ๙๐.๗๕ ทั้งนี้ ความเสมอภาคและเท่าเทียมเป็นภาพลักษณ์ที่โดดเด่นที่สุด สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการได้มากที่สุดในทุกภูมิภาค

ผลวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง พบว่า การสื่อสารเป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขมากที่สุด หมายถึง กรณีผู้รับบริการโทรติดต่อไม่ได้ คู่สายไม่ว่าง ไม่มีผู้รับสาย และรวมถึงบริการ Call Center 1506 ติดต่อยาก รอสายนานมีค่าใช้จ่าย ขณะรอสาย ดังนั้น สำนักงานประกันสังคม ควรพิจารณาเพิ่มช่องทางการสื่อสารที่มีความสะดวกเร่งพัฒนาระบบบริการ E-Service ให้บริการทุกขั้นตอน ผู้รับบริการไม่ต้องเดินทางมาติดต่อทางสำนักงาน และ Call Center 1506 เพิ่มบริการฝากหมายเลขโทรกลับ

การบริการที่เป็นจุดแข็ง พบว่า ผู้รับบริการมีความพึงพอใจด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๗ ถือว่าเป็นจุดเด่นในงานบริการเมื่อเทียบกับบริการด้านอื่น ส่วนการบริการที่เป็นจุดอ่อน พบว่า ผู้รับบริการมีความพึงพอใจบริการด้านข้อมูลข่าวสารน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๓ เมื่อเทียบกับบริการด้านอื่น

ผลสำรวจในรอบ ๔ ปีสำรวจ พบว่า ผู้รับบริการแสดงความพึงพอใจที่มีต่อสำนักงานประกันสังคมเพิ่มขึ้นตามลำดับดังนี้ อันดับ ๑ ข้อมูลข่าวสาร (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๗๘) อันดับ ๒ การให้บริการของเจ้าหน้าที่ (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๘๕) อันดับ ๓ กระบวนการและขั้นตอนให้บริการ (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๗๗) อันดับ ๔ สิ่งอำนวยความสะดวก (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๕๗) และอันดับ ๕ คุณภาพของการให้บริการ (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๖๒) ทั้งนี้ แม้ผลสำรวจปี ๒๕๖๖ “ข้อมูลข่าวสาร” ยังเป็นจุดอ่อนของสำนักงานประกันสังคม เนื่องจากได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับบริการด้านอื่น แต่กลับพบว่า “ข้อมูลข่าวสาร” มีพัฒนาการของงานบริการที่ดีที่สุดในรอบ ๔ ปีที่ผ่านมา เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมพยายามปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้คะแนนความพึงพอใจเริ่มเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑. สำนักงานประกันสังคมมีแนวทางปรับปรุงการให้บริการในภาพรวม
๒. พัฒนางานประกันสังคมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยบริการสำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศ เพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากขึ้น
๓. สำนักงานประกันสังคมมีแนวทางการบริหารความเสี่ยงของสำนักงานประกันสังคม เพื่อลดความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและสร้างความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ
๔. ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานประกันสังคม ตลอดจนลดข้อร้องเรียนได้
๕. นำผลการสำรวจไปใช้ประกอบการพิจารณาและตัดสินใจวางแผนการดำเนินงานของสำนักงานได้ในอนาคต



รายงานฉบับสมบูรณ์ การสำรวจความพึงพอใจสำนักงานประกันสังคม ปี ๒๕๖๖



ผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอก
กระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัจจัยกำหนดการเข้าสู่การทำงาน รูปแบบการทำงาน และชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานของแรงงานวัยเยาว์
ในประเทศไทย

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : -

ผู้วิจัยและหน่วยงาน : วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีที่ดำเนินการ : ๒๕๖๕

ที่มาของงบประมาณ : -

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : -

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสถานการณ์ของเด็กอายุ ๑๕-๑๗ ปี ในประเทศไทยที่เข้าสู่การทำงานรวมทั้ง รูปแบบการทำงาน และชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานของแรงงานวัยเยาว์ (เด็กอายุ ๑๕-๑๗ ปี ที่ทำงาน) นอกจากนี้การวิจัยนี้ยังมุ่งศึกษาปัจจัยทางประชากรในครัวเรือนและลักษณะครัวเรือนที่ส่งผลต่อการเข้าสู่การทำงานของเด็กตลอดจนรูปแบบการทำงานและการทำงานในชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานของแรงงานวัยเยาว์ ทั้งนี้ งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานที่ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส ๓ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่จัดเก็บโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานวัยเยาว์ จำนวน ๒๗ คน

สรุปผลการศึกษาวิจัย

แรงงานวัยเยาว์ส่วนใหญ่ทำงานช่วยเหลือธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง รองลงมา คือการเป็นลูกจ้าง นอกจากนี้ ยังพบว่าแรงงานวัยเยาว์ที่ทำงานไปด้วยเรียนไปด้วย มีสัดส่วนของการทำงานในชั่วโมงที่ยาวนานมากกว่าแรงงานวัยเยาว์ที่ทำงานอย่างเดียว ส่วนปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเข้าสู่การทำงานในรูปแบบการทำงานอย่างเดียว ได้แก่ ระดับการศึกษาของหัวหน้าครัวเรือนและสมาชิกคนอื่นในครัวเรือนที่อายุตั้งแต่ ๑๘ ปีขึ้นไป สถานภาพสมรสของหัวหน้าครัวเรือน ความเกี่ยวพันทางญาติกับหัวหน้าครัวเรือน การขาดการเอาใจใส่ด้านการศึกษาของผู้ปกครอง สำหรับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ได้แก่ การหารายได้ที่เพียงพอเพื่อเลี้ยงครอบครัว การเป็นลูกจ้าง และการขาดทักษะชีวิตในการจัดการเวลา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะหลัก ๔ ประการ ได้แก่ ๑) ควรพิจารณาปัจจัยเสี่ยงในครัวเรือนและจัดการรายกรณีสำหรับเด็กที่มีปัจจัยเสี่ยง โดยเฉพาะอย่างยิ่งป้องกันการหลุดออกนอกระบบการศึกษาและช่วยให้แรงงานวัยเยาว์ที่ทำงานอย่างเดียวกลับมาเรียนต่อได้ โดยอาจเป็นการทำงานควบคู่กับการเรียน ๒) ควรพัฒนาทักษะการทำงานของเด็กเพื่อให้แรงงานได้มีโอกาสการทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นทำให้มีชั่วโมงการทำงานที่น้อยลง ๓) ควรร่วมมือกับนายจ้างในการออกแนวทางการกำหนดชั่วโมงการทำงานสำหรับแรงงานวัยเยาว์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานวัยเยาว์ที่ทำงานไปด้วยเรียนไปด้วย รวมทั้งให้ครอบคลุมถึงกลุ่มเด็กที่เรียนในสายสามัญนอกเหนือจากสายอาชีพ และ ๔) ควรพัฒนาทักษะชีวิตในการจัดการเวลาในการทำงานตั้งแต่วัยเยาว์เพื่อตอบสนองการทำงานในอนาคต

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

งานวิจัยนี้จะทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมได้ทราบถึงสถานการณ์การทำงานในชั่วโมงการทำงานของแรงงานวัยเยาว์ รวมทั้งทราบถึงปัจจัยในระดับครัวเรือน ได้แก่ ปัจจัยลักษณะทางประชากรในครัวเรือน ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจในครัวเรือน ปัจจัยทางด้านที่ตั้งของครัวเรือน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยทางด้านขนาดและโครงสร้างของครัวเรือนที่อาจมีอิทธิพลต่อชั่วโมงการทำงานของแรงงานวัยเยาว์ ดังนั้น ผู้วิจัยคาดว่าจะการทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจสถานการณ์ด้านชั่วโมงการทำงานของแรงงานวัยเยาว์ ในระดับครัวเรือนในมิติที่ซับซ้อนซึ่งเกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงานของแรงงานวัยเยาว์นี้ จะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการเพื่อช่วยเหลือครัวเรือนที่มีแรงงานวัยเยาว์ที่ทำงานยาวนาน ซึ่งเป็นการทำงานในเชิงแก้ไขปัญหา รวมทั้งยังสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการเชิงป้องกันเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงในระดับครัวเรือน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดต้องตกอยู่ในสภาพที่เสี่ยงต่อการทำงานในชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน



รายงานฉบับสมบูรณ์ ปัจจัยกำหนดการเข้าสู่การทำงาน รูปแบบการทำงาน และชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานของแรงงานวัยเยาว์ในประเทศไทย



เอกสารทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

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



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๑. ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

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

สาระสำคัญ

ผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) และผลงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอกที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๑ โครงการ และเอกสารทางวิชาการ จำนวน ๖๘ เรื่อง

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



ทำเนียบผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. หนังสือสถิติแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

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

สาระสำคัญ

ในการจัดทำหนังสือ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานจากภายนอก ในการสนับสนุนข้อมูลสถิติ การนำเสนอข้อมูลสถิติด้านแรงงาน คำนึงถึงเนื้อหาที่ถูกต้องและครอบคลุมต่อการใช้งานของผู้ที่สนใจ การนำเสนอข้อมูลที่มีความต่อเนื่องในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เป็นข้อมูลที่พร้อมสำหรับการวิเคราะห์ และแปลความหมายในระดับต่อไป 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>



หนังสือสถิติแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๖

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> และ เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ <http://nlrc.mol.go.th/> และเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน หัวข้อ “นักวิชาการ”

๔. โครงการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

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 ในประเด็นดังนี้

- ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้บริการที่ตอบแบบสำรวจ
- จำนวนผู้ที่มาติดต่อขอใช้บริการหรือได้รับบริการจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- ช่องทางการติดต่อขอรับบริการ
- ระดับความพึงพอใจจากการให้บริการ
- ข้อเสนอแนะการให้บริการ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน ดำเนินการแจ้งเวียนรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้หน่วยงานทราบ

๕. บทความด้านแรงงาน

วัตถุประสงค์

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญของผลงานวิจัย บทความวิเคราะห์เชิงงานวิจัย บทความวิเคราะห์ด้านแรงงาน บทความวิเคราะห์เชิงวิจารณ์ และบทความทางวิชาการ ที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง และการเมือง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ การวางแผนกำลังแรงงานด้านอุปสงค์ อุปทาน การพัฒนาสมรรถนะกำลังแรงงาน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อสร้างนักวิชาการแรงงาน ที่มีองค์ความรู้แบบสหวิทยาการ รวมทั้งนำเสนอองค์ความรู้สำหรับนักวิชาการแรงงานและบุคคลทั่วไป

สาระสำคัญ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน ได้ดำเนินการสรุปสาระสำคัญด้านแรงงาน และประเด็นที่น่าสนใจ เพื่อนำเสนอความเคลื่อนไหวที่สำคัญ และสถานการณ์ทางสังคมที่สำคัญด้านแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นมิติคุณภาพคน มิติความมั่นคงทางสังคม มิติด้านความเป็นอยู่และพฤติกรรม รวมถึงบทความที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน เพื่อเป็นประโยชน์กับผู้สนใจค้นคว้าข้อมูล และประชาชนทั่วไป โดยในปี ๒๕๖๗ มีจำนวน ๓ เรื่อง ดังนี้ ๑) บวมเมอแรงคิสส์ เมื่อลูกย้ายกลับเข้าบ้าน ผลเชิงบวกของการอยู่อาศัยร่วมกับพ่อแม่ต่อการเข้าร่วมในตลาดแรงงานของผู้หญิงไทย ๒) Ethical Competency: สมรรถนะเด็กอาเซียนไทยในโลกพลิกผัน และ ๓) ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายหญิงและผลของการมีลูกในประเทศไทย

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๖. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจข้อมูลและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากราชการของแรงงานในสถานประกอบการ เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
๒. เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัด และระดับประเทศ สำหรับนำไปใช้ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ

๑. **แผนงาน** : พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๒. **ผลผลิต** : การขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน
๓. **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : จำนวนนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทางและมาตรการด้านแรงงาน ๒๘ เรื่อง (สำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ)
๔. **ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ** : ร้อยละของนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทาง และมาตรการด้านแรงงานที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหาร (ร้อยละ ๙๐)
๕. **กิจกรรมหลัก** : ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน
๖. **ตัวชี้วัดกิจกรรม** : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ
๗. **เป้าหมายของกิจกรรม** : มีฐานข้อมูลการสำรวจความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากราชการของแรงงานในสถานประกอบการและมีรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัด ที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน
๘. **รูปแบบกิจกรรม** : ดำเนินการโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน (ส่วนกลาง) ด้วยการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยวิธีการสำรวจกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการทางโทรศัพท์ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕๐ คน จำนวน ๔๐๐ แห่ง และได้ประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://lds.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบกิจการ (แบบ คร. ๑๑) และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการเชื่อมโยงแบบสำรวจจากระบบเว็บไซต์ของหน่วยงาน สำหรับรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คน ระยะเวลาที่ใช้ในการสำรวจและบันทึกผลในครั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗
๙. **ขั้นตอนการทำงาน**
 - ๙.๑ ดำเนินการจัดจ้างสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕๐ คน จำนวน ๔๐๐ แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม กองเศรษฐกิจการแรงงาน ได้ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการครบตามเป้าหมาย ๔๐๐ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ระยะเวลาดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลฯ ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗

๙.๒ กองเศรษฐกิจการแรงงานประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://dls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพการทำงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ (แบบ คร. ๑๑) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คน และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการ link แบบสำรวจฯ กับเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในการเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการได้ผลการตอบแบบสำรวจฯ ทั้งสิ้น ๑๗๙ แห่ง ระยะเวลาดำเนินการ ๑ มกราคม - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗

๙.๓ เมื่อดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลฯ ครบตามเป้าหมายสำรวจแล้ว จึงได้จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร ปี ๒๕๖๗ และเผยแพร่ในระบบฐานข้อมูลฯ และประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๐. ผลการดำเนินงาน

๑๐.๑ สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ของตลาดแรงงาน

๑) สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน ร้อยละ ๑๗.๔ อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ การศึกษา (ร้อยละ ๔๔.๔) รองลงมา ได้แก่ การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน (ร้อยละ ๓๓.๓) และกิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (ร้อยละ ๓๑.๖) ตามลำดับ สำหรับความต้องการแรงงานภายใน ๑ ปี พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการแรงงาน (ร้อยละ ๓๐.๙) อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (ร้อยละ ๕๗.๙) รองลงมา ได้แก่ การผลิต (ร้อยละ ๔๘.๔) และข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (ร้อยละ ๔๔.๘) ตามลำดับ

๒) สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน จำนวน ๖๒๗ แห่ง มีความต้องการแรงงานรวม ๑,๐๕๑ คน เป็นแรงงานไทย ๑,๐๓๘ คน และแรงงานต่างด้าว ๑๓ คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด ๕ ลำดับแรก คือ (๑) การผลิต (๒) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร (๓) กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ (๔) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร และ (๕) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ตามลำดับ

๓) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๕๐ คนขึ้นไป มีความต้องการแรงงานมากที่สุด โดยอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต และกิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ ตามลำดับ

๔) ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน ๒ เดือน พบว่า สถานประกอบการสามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา ๒ เดือน ร้อยละ ๖๖.๓ และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา ๒ เดือน ร้อยละ ๓๓.๗ โดยอุตสาหกรรมที่ไม่สามารถหาแรงงานได้ภายใน ๒ เดือน มากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ อุตสาหกรรมการผลิต (ร้อยละ ๑๐.๒) รองลงมา ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (ร้อยละ ๗.๖) และกิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (ร้อยละ ๖.๕) ตามลำดับ

๕) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานกับประเภทอุตสาหกรรม พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการแรงงานตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน ๒๓๓ คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพด้านต่าง ๆ ในกิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ จำนวน ๑๑๗ คน และตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร จำนวน ๘๔ คน ตามลำดับ

๖) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ต้องการแรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๖ ในกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน ๒๑๒ คน รองลงมา ได้แก่ ต้องการแรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน ๑๒๙ คน ต้องการแรงงานที่จบการศึกษาระดับ ปวช. ในกิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ และต้องการแรงงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ในกิจกรรมข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร โดยต้องการแรงงานจำนวนเท่ากัน คือ ๘๐ คน ตามลำดับ

๗) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่อายุ ๑๕ - ๒๙ ปี มากที่สุด โดยต้องการแรงงานตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้ามากที่สุด จำนวน ๒๗๒ คน รองลงมา ได้แก่ ต้องการแรงงานไม่จำกัดช่วงอายุ ในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน ๑๔๓ คน และต้องการแรงงานอายุ ๑๕ - ๒๙ ปี ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ จำนวน ๑๑๙ คน ตามลำดับ

๘) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานระดับฝีมือในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้ามากที่สุด จำนวน ๒๓๐ คน รองลงมา ต้องการแรงงานระดับกึ่งฝีมือ ในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน ๑๒๕ คน และต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน ๘๗ คน ตามลำดับ

๙) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาที่สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ (๑) ระดับปริญญาตรี (๒) ระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ และ (๓) ระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โดยตำแหน่งงานที่สถานประกอบการระบุถึงความต้องการมากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าในระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๒๐๔ คน รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ต้องการแรงงานในระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๕๕ คน และตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ โดยต้องการแรงงานในระดับ ปวช. จำนวน ๙๐ คน ตามลำดับ

๑๐) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามทักษะ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น ๒ หมวดใหญ่ คือ ทักษะด้านความรู้ความสามารถ (hard skills) และทักษะด้านอารมณ์ หรือสังคม (soft skills) ซึ่งแบบสำรวจจะให้สถานประกอบการระบุชุดทักษะ (คุณสมบัติ) ของแรงงานที่ต้องการต่อตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ได้ถึง ๓ ทักษะ ดังนี้

๑๐.๑) ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ ๑ (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการแรงงานในทักษะความละเอียดรอบคอบ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน ๒๐๐ คน รองลงมา ได้แก่ ความต้องการแรงงานในทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน ๑๓๓ คน และความต้องการแรงงานในทักษะคอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์ ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ จำนวน ๙๓ คน ตามลำดับ

๑๐.๒) ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ ๒ (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการแรงงานในทักษะความรับผิดชอบหน้าที่ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน ๒๐๑ คน รองลงมา ได้แก่ ความต้องการแรงงานในทักษะคอมพิวเตอร์/ดิจิทัล/โปรแกรม/ซอฟต์แวร์ ในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน ๑๓๒ คน และความต้องการแรงงานในทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๕๐ คน ตามลำดับ

๑๐.๓) ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ ๓ (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการแรงงานในทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน ๒๐๑ คน รองลงมา ได้แก่ ความต้องการแรงงานในทักษะด้านคณิตศาสตร์ คำนวณและวิเคราะห์สถิติ ในตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน ๑๒๙ คน และความต้องการแรงงานในทักษะความซื่อสัตย์สุจริต ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน ๔๐ คน ตามลำดับ

๑๑. ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงานต้องการแรงงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ มีประสบการณ์ ๑ - ๒ ปี ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน ๒๒๗ คน รองลงมา ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน ๑๘๑ คน และไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน ๙๖ คน ตามลำดับ

๑๐.๒ ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ

๑) ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น ๔๓๓ แห่ง มีจำนวนการจ้างงานทั้งหมด จำนวน ๔,๐๔๓ คน โดยเป็นแรงงานไทย จำนวน ๓,๘๐๕ คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน ๒๓๘ คน เมื่อจำแนกการตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า มีจำนวนการเข้างานใหม่ ๑๑๖ คน และมีแรงงาน

นอกจากงาน ๑๓๘ คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่ ๓ ลำดับแรก ได้แก่ (๑) การผลิต (๒) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร และ (๓) การขายส่ง และการขายปลีก การช่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ ตามลำดับ ในทางกลับกัน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีแรงงานออกจากงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ (๑) การขายส่ง และการขายปลีก การช่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (๒) การผลิต และ (๓) การก่อสร้าง ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานออกจากงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับการเข้างาน คือ การขายส่ง และการขายปลีก การช่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์

๒) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุดในตำแหน่งงานผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน รองลงมา ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ มีการเข้างานใหม่เท่ากัน และพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ รองลงมา ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน และพนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าตำแหน่งงานผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ เช่น นักบัญชี แอดมิน วิศวกร เป็นต้น มีแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด

๓) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ ๓ และระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ ๓ และระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยออกจากงานมากกว่าการเข้างาน ซึ่งอยู่ในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี อาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับวุฒิหรือสาขาที่จบมา โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพที่จำกัด จึงเลือกที่จะลาออกเพื่อหาโอกาสที่ดีกว่าที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ลดความเครียด และสอดคล้องการดำเนินชีวิต

๔) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่และการออกจากงานของแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับไร้ฝีมือ สะท้อนให้เห็นว่าอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญ เป็นการทำงานตามคำแนะนำหรือรูปแบบที่จัดไว้ เนื่องจากมาจากปัญหาขาดแคลนแรงงาน 3D (difficult dirty and dangerous) ซึ่งคนไทยไม่นิยมทำ จำเป็นต้องใช้แรงงานไร้ฝีมือ และสถานประกอบการต้องการจ้างแรงงานราคาต่ำ ซึ่งอาจนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทดแทนการขาดแคลนแรงงานดังกล่าว

๕) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่และออกจากงานมากที่สุดในช่วงอายุ ๑๕ - ๒๔ ปี อาจเป็นเพราะช่วงอายุนี้นี้เป็นอายุของวัยแรงงานตอนต้นเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน และมีหลายปัจจัยที่ทำให้ออกจากงาน เช่น ขาดความมั่นคงในการทำงาน หาโอกาสหรือตำแหน่งงานที่ตอบสนองความต้องการ ทิศนคติที่เปลี่ยนไปต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ประกอบกับบางคนยังไม่มีภาระต้องรับผิดชอบ จึงส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้มีการเข้าออกงานมากกว่าช่วงอายุอื่น

๑๐.๓ ประมาณการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒

๑) การประมาณการความต้องการแรงงานในอนาคต พบว่า ความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๐.๓๐ ต่อปี หากจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๒.๖ รองลงมา ได้แก่ การจัดหาสินค้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๒.๔ และกิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๒.๒ ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม อุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนเฉลี่ยลดลงมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ การศึกษา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ รองลงมา ได้แก่ การก่อสร้าง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๒.๓ และกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๒.๒ ตามลำดับ

๒) ประเมินการความต้องการแรงงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทักษะการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลง โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิสองปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๖ รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๔ และมัธยมศึกษาปีที่ ๖ กั่วฒิปวส./อนุปริญญา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ ๐.๓ ตามลำดับ โดยที่ปัจจุบันนิยมการจ้างงานตามทักษะมากกว่าวุฒิการศึกษามากยิ่งขึ้น

๓) ประเมินการความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่มีอัตราขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งงานผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและปฏิบัติงานด้านการประกอบ มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงาน โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ ๐.๔ รองลงมา คือ ตำแหน่งงานผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้และประมง และตำแหน่งงานผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ ๐.๑ ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๘ รองลงมา ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๗ และผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้บัญญัติกฎหมายอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๕ ตามลำดับ

๔) ประเมินการความต้องการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลง โดยขนาดของสถานประกอบการที่อัตราการเติบโตของความต้องการกำลังคนลดลงเฉลี่ยมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า ๑๐ คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๕ รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๕๐ - ๙๙ คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย ๐.๔ และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๑๐ - ๑๙ คน และ ๑๐๐ - ๑๙๙ คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร้อยละ ๐.๓ ตามลำดับ

๑๐.๔ การประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒

๑) จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี ๒๕๖๕ พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในกรุงเทพมหานครสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๔๗,๖๕๓ คน รองลงมา ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน ๑๔,๕๘๓ คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา จำนวน ๑๑,๖๗๐ คน ตามลำดับ ในภาพรวมอัตราผู้ศึกษาต่อจะค่อย ๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จากอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษา โดยมีอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด ๓ ลำดับแรก คือ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) ร้อยละ ๙๙.๙ รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) ร้อยละ ๙๙.๘ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ร้อยละ ๕๐.๐ ตามลำดับ และอัตราผู้มีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด ๓ ลำดับแรก คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา ร้อยละ ๓๐.๑ รองลงมา ได้แก่ ปริญญาตรี ร้อยละ ๒๖.๙ และปริญญาเอก ร้อยละ ๒๕.๗ ตามลำดับ

๒) การประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ในทุกประเภทอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลง โดยเฉลี่ยร้อยละ ๑.๖ ทั้งนี้อุตสาหกรรมที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่ลดลงมากที่สุด ได้แก่ การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน มีอัตราการเติบโตลดลงมากที่สุดที่ร้อยละ ๑.๘

๓) ประเมินการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีแนวโน้มลดลงทุกปี ในทุกวุฒิการศึกษา มีอัตราการเติบโตลดลงสูงสุดเฉลี่ยร้อยละ ๑.๖

๑๐.๕ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

๑) จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้อมูลอุปทานแรงงาน ที่รวบรวมมาได้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และคณะกรรมการการอาชีวศึกษา) ไม่สะท้อนข้อเท็จจริง เนื่องจากพบว่า ขาดความเป็นเอกภาพ มีการรวบรวมมาจากหลากหลายหน่วยงานที่ผลิตนักเรียน นักศึกษา (กำลังแรงงาน) ขาดการติดตามผู้สำเร็จการศึกษา การศึกษาต่อ และผู้มีงานทำ ทำให้ตัวเลขไม่สะท้อนความจริงในบางระดับการศึกษา จึงควรกำหนดหน่วยงานหลักในการรวบรวมข้อมูลอุปทานแรงงานที่เป็นเอกภาพและต่อเนื่อง จะทำให้ข้อมูลด้านอุปทานแรงงานสะท้อนความเป็นจริงและน่าเชื่อถือ

๒) จากข้อค้นพบการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕๐ คน ด้วยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลประกันสังคม พบว่า รายชื่อจากฐานข้อมูลประกันสังคม ไม่ปรับปรุงฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เนื่องจากได้รับแจ้งจากสถานประกอบการว่า ปิดกิจการไปแล้วในปีที่สำรวจ และมีสถานประกอบการบางแห่งจำแนกประเภทกิจการของสถานประกอบการไม่ตรงกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า แนวทางแก้ไขก่อนดำเนินการสำรวจ จึงควรตรวจสอบประเภทกิจการก่อนทุกครั้ง เพื่อได้ความต้องการแรงงานที่สะท้อนความเป็นจริงและตรงกับประเภทกิจการที่สำรวจ

๓) จากกรณีมีจรรยาวิชาชีพที่แอบอ้างเป็นเจ้าของหน้าที่หน่วยงานรัฐเพื่อให้ดูน่าเชื่อถือในการสร้างเรื่องหลอกลวงให้เหยื่อหลงเชื่อ เพื่อนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้ประโยชน์ เป็นอุปสรรคสำคัญในการทำการสำรวจ เนื่องจากผู้แทนสถานประกอบการบางแห่งมีความกังวลและไม่มั่นใจในการให้ข้อมูลของสถานประกอบการ ส่งผลให้การสำรวจค่อนข้างยาก ดังนั้น ผู้สำรวจข้อมูลต้องใช้ทักษะด้านการสื่อสารเพิ่มขึ้น เพื่อให้สถานประกอบการเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงาน

๔) ควรแสวงหาแหล่งข้อมูลและแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน โดยแนวทางที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเสนอเพื่อการเก็บข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ในรายงาน Guidance Note on Anticipating and matching skills and jobs ปี ๒๐๑๕ ประกอบด้วย ๔ แนวทาง คือ ๑) การคาดการณ์ความต้องการเชิงปริมาณแยกตามภาคส่วนอุตสาหกรรมและอาชีพ โดยอิงตามแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์ที่เรียกว่าการคาดการณ์ ๒) วิธีการเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสนทนากลุ่ม โต้ะกลม การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การคาดการณ์อนาคต และการวางแผนด้วยสถานการณ์ ๓) การสำรวจสถานประกอบการในประเด็นที่ต้องการศึกษา และ ๔) การศึกษาตามรอยของผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน/การฝึกอบรม และการสำรวจการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ซึ่งแต่ละแนวทางล้วนมีข้อดีและข้อจำกัดที่แตกต่างกันไป โดยอาจจะผสมผสานการเก็บข้อมูลทั้ง ๔ แนวทางเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วนและแม่นยำที่สุด และข้อเสนอแนะอีกประการ คือ การลงทุนเพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลดิจิทัลและเทคนิคการวิเคราะห์ขั้นสูง เช่น ข้อมูลตลาดแรงงานที่มีขนาดใหญ่และความถี่สูง (Big data) และการดึงข้อมูลที่มีอยู่บนเว็บไซต์ออนไลน์ เช่น ข้อมูลตำแหน่งงานว่างและข้อมูลผู้สมัครงานที่มีบนแพลตฟอร์มต่าง ๆ มาวิเคราะห์ให้เกิดประโยชน์ (Web scarping)

๑๑. การนำไปใช้ประโยชน์

๑๑.๑ เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ การวางแผนพัฒนากำลังคนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนแนวโน้มความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานและสภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจประกอบการจัดทำโครงการ/แผนงานของจังหวัด/ส่วนกลาง

๑๑.๒ เป็นข้อมูลในการนำไปใช้ในการวางแผนการศึกษา การพัฒนาทักษะกำลังคนให้สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

๑๑.๓ ให้บริการข้อมูลเชิงวิชาการแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไปที่สนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

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

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



รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน
กรุงเทพมหานคร ปี ๒๕๖๗

๗. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ ปี ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจข้อมูลและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
๒. เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับจังหวัด และระดับประเทศ สำหรับนำไปใช้ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ

๑. **แผนงาน** : พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๒. **ผลผลิต** : การขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน
๓. **ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ** : จำนวนนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทางและมาตรการด้านแรงงาน ๒๘ เรื่อง (สำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ)
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. **รูปแบบกิจกรรม** : สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด และส่วนกลาง (กองเศรษฐกิจการแรงงาน) ดำเนินงานโดยการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงาน การเข้าออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการและบันทึกข้อมูลที่ได้การสำรวจลงในระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ทั้งนี้ กำหนดให้สำรวจและบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายระหว่างวันที่ ๑ มกราคม – ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลและจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน
๙. **ขั้นตอนการทำงาน**
 - ๙.๑ กองเศรษฐกิจการแรงงานประมาณการค่าใช้จ่ายสำหรับใช้ในการสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ จำแนกรายจังหวัด เป้าหมายสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕๐ คน จำนวน ๑๐,๙๔๑ แห่ง แบ่งเป็น สถานประกอบการในพื้นที่จังหวัด ๗๖ จังหวัด จำนวน ๑๐,๕๔๑ แห่ง และพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๐๐ แห่ง
 - ๙.๒ กองเศรษฐกิจการแรงงานประสานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (<https://dls.mol.go.th/survey>) เพื่อสำรวจร่วมกับแบบแสดงสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานของสถานประกอบการ (แบบ คร. ๑๑) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป และประสานกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการ link แบบสำรวจฯ กับเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๙.๓ สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการเชื่อมโยง (link) แบบสำรวจฯ (<https://ldls.mol.go.th/survey>) กับเว็บไซต์ของสำนักงานแรงงานจังหวัด และประสานงานหอการค้าจังหวัด สมาอุตสาหกรรมจังหวัด และเครือข่ายภาคเอกชนต่าง ๆ เพื่อขอความร่วมมือในการเชื่อมโยง (link) กับเว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการในพื้นที่ตอบแบบสำรวจ

๙.๔ กองเศรษฐกิจการแรงงานดำเนินการจัดจ้างสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕๐ คน จำนวน ๔๐๐ แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม

๙.๕ สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ จากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕๐ คน จำนวน ๑๐,๕๕๑ แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) รายชื่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีอยู่ในระบบประกันสังคม เมื่อดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลฯ ครบตามเป้าหมายสำรวจแล้ว จึงได้จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานระดับประเทศ ปี ๒๕๖๗ และเผยแพร่ในระบบฐานข้อมูลฯ และประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๐. ผลการดำเนินงาน

๑๐.๑ สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ของตลาดแรงงาน

๑) สถานประกอบการที่ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๑๑,๗๖๐ แห่ง มีสถานประกอบการต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน ร้อยละ ๑๙.๒ (จำนวน ๒,๒๕๔ แห่ง) มีอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ ๓๖.๐ (จำนวน ๘๑๒ แห่ง) รองลงมา ได้แก่ การผลิต ร้อยละ ๑๗.๙ (จำนวน ๔๐๓ แห่ง) และการก่อสร้าง ร้อยละ ๑๑.๓ (จำนวน ๒๕๔ แห่ง) ตามลำดับ สำหรับความต้องการแรงงานภายใน ๑ ปี พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน ร้อยละ ๒๘.๗ (จำนวน ๓,๓๗๔ แห่ง) มีอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ ๓๖.๓ (จำนวน ๑,๒๒๔ แห่ง) รองลงมา ได้แก่ การผลิต ร้อยละ ๑๗.๘ (จำนวน ๖๐๐ แห่ง) และการก่อสร้าง ร้อยละ ๑๐.๖ (จำนวน ๓๕๖ แห่ง) ตามลำดับ

๒) สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานรวมทั้งสิ้น ๗,๕๐๖ คน โดยแบ่งเป็นต้องการแรงงานสัญชาติไทย จำนวน ๗,๐๖๖ คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน ๔๔๐ คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด ๕ ลำดับแรก คือ (๑) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ๒,๑๒๑ คน (๒) การผลิต จำนวน ๑,๗๗๒ คน (๓) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน ๙๓๓ คน (๔) การก่อสร้าง จำนวน ๘๔๗ คน และ (๕) การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า จำนวน ๓๒๗ คน ตามลำดับ

๓) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและขนาดสถานประกอบการ พบว่า อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คน จำนวน ๑,๐๐๐ คน รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต ที่มีลูกจ้าง ๕๐ คนขึ้นไป จำนวน ๗๑๓ คน และการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ที่มีลูกจ้าง ๒๐ - ๔๙ คน จำนวน ๕๑๘ คน ตามลำดับ

๔) ความสามารถในการหาแรงงานได้ภายใน ๒ เดือน พบว่า สถานประกอบการสามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา ๒ เดือน ร้อยละ ๗๖.๘ (จำนวน ๕,๗๖๗ คน) และไม่สามารถหาแรงงานได้ภายในระยะเวลา ๒ เดือน ร้อยละ ๒๓.๒ (จำนวน ๑,๗๓๙ คน) โดยอุตสาหกรรมที่ไม่สามารถหาแรงงานได้ภายใน ๒ เดือน มากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ อุตสาหกรรมการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ร้อยละ ๘๕.๗ เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานรวมในแต่ละอุตสาหกรรม (จำนวน ๑๒ คน) รองลงมา ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ร้อยละ ๕๘.๓ เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานรวมในแต่ละอุตสาหกรรม (จำนวน ๙๕ คน) และกิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ ร้อยละ ๕๗.๑ เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม (จำนวน ๘๙ คน) ตามลำดับ

๕) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานกับประเภทอุตสาหกรรมพบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ แรงงานตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในกิจกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ จำนวน ๖๘๕ คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน ในกิจกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ จำนวน ๖๑๓ คน และตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ในกิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน ๕๓๖ คน ตามลำดับ

๖) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและวุฒิการศึกษา พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ แรงงานที่จบการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในอุตสาหกรรมกรรมการผลิตที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด จำนวน ๕๑๐ คน รองลงมา ได้แก่ แรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในอุตสาหกรรมกรรมการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ จำนวน ๔๙๘ คน และแรงงานที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในอุตสาหกรรมกรรมการผลิต จำนวน ๔๗๕ คน ตามลำดับ

๗) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและช่วงอายุ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่อายุ ๑๕ - ๒๙ ปี มากที่สุด โดยต้องการแรงงานตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าเป็นที่ต้องการมากที่สุด จำนวน ๑,๐๘๓ คน รองลงมา ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน จำนวน ๑,๐๐๑ คน และต้องการแรงงานอายุ ๓๐ - ๔๔ ปี ในตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน จำนวน ๗๔๓ คน ตามลำดับ

๘) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับฝีมือ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือ ในตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐานมากที่สุด จำนวน ๑,๑๓๒ คน รองลงมา ได้แก่ ต้องการแรงงานระดับฝีมือ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๖๖๕ คน และต้องการแรงงานระดับกึ่งฝีมือ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน ๕๗๖ คน ตามลำดับ

๙) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา พบว่า ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุด ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ในวุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๗๗๗ คน รองลงมา ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ต้องการแรงงานในวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๖๗๘ คน และตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า โดยต้องการแรงงานในวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๕๘๙ คน ตามลำดับ

๑๐) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามทักษะ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น ๒ หมวดใหญ่ คือ ทักษะด้านความรู้ความสามารถ (hard skills) และทักษะด้านอารมณ์ หรือสังคม (soft skills) ซึ่งแบบสำรวจจะให้สถานประกอบการระบุชุดทักษะ (คุณสมบัติ) ของแรงงานที่ต้องการต่อตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ได้ถึง ๓ ทักษะ ดังนี้

๑๐.๑) ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ ๑ (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๕๓๒ คน รองลงมา ได้แก่ ทักษะความซื่อสัตย์สุจริต ในตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน จำนวน ๓๓๐ คน และทักษะการสื่อสารและเจรจาต่อรอง ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน ๒๙๐ คน ตามลำดับ

๑๐.๒) ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ ๒ (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะความอดทน ในตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน จำนวน ๓๘๘ คน รองลงมา ได้แก่ ทักษะความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน ๓๓๙ คน และทักษะความขยันหมั่นเพียร ในตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน จำนวน ๓๒๘ คน ตามลำดับ

๑๐.๓) ทักษะที่สถานประกอบการระบุลำดับที่ ๓ (คุณสมบัติ) ทักษะที่ต้องการสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะความขยันหมั่นเพียร ในตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน จำนวน ๔๓๑ คน รองลงมา ได้แก่ ทักษะความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ในตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน จำนวน ๒๖๓ คน และทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จำนวน ๒๖๑ คน ตามลำดับ

๑๑) ความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงาน พบว่า ตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงานที่สถานประกอบการต้องการแรงงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน ที่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ จำนวน ๑,๒๘๘ คน รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าที่มีประสบการณ์ ๑ - ๒ ปี จำนวน ๘๕๙ คน และตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ที่มีประสบการณ์ ๑ - ๒ ปี จำนวน ๘๕๗ คน ตามลำดับ

๑๐.๒ ผลการสำรวจข้อมูลการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ

๑) ผลการสำรวจการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น ๑๑,๒๒๙ แห่ง ซึ่งมีจำนวนการจ้างงานปัจจุบันทั้งหมด จำนวน ๙๕,๖๒๗ คน โดยแบ่งเป็นแรงงานไทย จำนวน ๘๘,๙๔๘ คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน ๖,๖๗๙ คน พบว่า มีจำนวนการเข้างานใหม่ จำนวน ๒,๗๘๘ คน และมีแรงงานออกจากงาน จำนวน ๓,๐๖๔ คน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้างานใหม่ ๓ ลำดับแรก ได้แก่ (๑) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ (๒) การผลิต และ (๓) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ ในทางกลับกัน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีแรงงานออกจากงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ (๑) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (๒) การผลิต และ (๓) การก่อสร้าง ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานออกจากงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับการเข้างาน คือ การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์

๒) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน รองลงมา ได้แก่ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน รองลงมา พนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าตำแหน่งผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน เช่น พนักงานฝ่ายผลิต กรรมกร คนยกของ เป็นต้น มีแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด เนื่องจากในการสำรวจเป็นกิจการขนาดเล็ก ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไม่มีทักษะ สถานประกอบการอาจจะใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น จึงทำให้มีการจ้างงานน้อยลง

๓) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยมีจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่มากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ ๓ มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาปีที่ ๓ และระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จำนวนแรงงานที่ออกจากงานมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ยังคงเป็น วุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ ๓ มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาปีที่ ๖ และระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ตามลำดับ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของการเข้าออกงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงงานเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยออกจากงานมากกว่าการเข้างาน ซึ่งอยู่ในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในระดับวุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ ๓ เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ได้รับค่าจ้างที่ต่ำและงานที่ได้รับมอบหมายใช้ความรู้ระดับพื้นฐานเท่านั้น ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้ออกจากงานมากกว่าแรงงานกลุ่มอื่น ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ขาดทักษะและขาดศักยภาพในการเข้าถึงเทคโนโลยี และหากไม่ได้รับการพัฒนาทักษะจะทำให้มีผลิตภาพต่ำ

๔) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือ พบว่า จำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่และการออกจากงานของแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด อยู่ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ สะท้อนให้เห็นว่า อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญ เป็นการทำงานตามคำแนะนำหรือรูปแบบที่จัดไว้ เนื่องมาจากปัญหาขาดแคลนแรงงาน 3 D (difficult, dirty and dangerous) ซึ่งคนไทยไม่นิยมทำ จำเป็นต้องใช้แรงงานไร้ฝีมือ และสถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีอัตราค่าจ้างต่ำ ซึ่งอาจนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทดแทนการขาดแคลนแรงงานดังกล่าว

๕) การเข้างานใหม่และออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า จำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่และออกจากงานมากที่สุดในช่วงอายุ ๓๐ - ๔๔ ปี ทั้งนี้ พบว่าแรงงานอายุ ๓๐ ปี ขึ้นไปเข้างานใหม่น้อยกว่าออกจากงาน ซึ่งมีหลายปัจจัยที่ทำให้ให้ออกจากงาน เช่น ขาดความมั่นคงในการทำงาน หาโอกาส

หรือตำแหน่งงานที่ตอบสนองความต้องการ ทักษะที่เปลี่ยนไปต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การกลับไปทำงานในภูมิภาค ซึ่งในปัจจุบันความเจริญด้านคมนาคม การขนส่งกระจายครอบคลุมเกือบทั่วประเทศ ประกอบกับการเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัลมากขึ้น จึงส่งผลให้แรงงานมีแนวโน้มอยู่ในตลาดแรงงานในรูปแบบแรงงานอิสระมากยิ่งขึ้น

๑๐.๓ ประเมินการความต้องการแรงงาน (อุปสงค์แรงงาน) ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒

๑) การประมาณการความต้องการแรงงาน ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒ พบว่า ความต้องการแรงงานในภาพรวมมีแนวโน้มเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๐.๒ ต่อปี หากจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๒.๖ รองลงมา ได้แก่ การจัดหน้า การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๒.๔ และกิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน อัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๒.๒ ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานเฉลี่ยลดลงมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ การศึกษา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ รองลงมา ได้แก่ การก่อสร้าง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๒.๓ และกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๒.๒ ตามลำดับ

๒) ประเมินการความต้องการแรงงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทุกวุฒิการศึกษามีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลง โดยวุฒิการศึกษาที่มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ วุฒิสองกว่าปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๑.๑ รองลงมา ได้แก่ วุฒิปริญญาตรี อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๗ และวุฒิปวช./กัฒิปวส./อนุปริญญา อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยเท่ากันคือ ร้อยละ ๐.๓ สะท้อนสถานการณ์ปัจจุบันนิยมการจ้างงานตามทักษะมากกว่าวุฒิการศึกษามากยิ่งขึ้น

๓) ประเมินการความต้องการแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้และประมง มีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงาน โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ ๐.๒ รองลงมา คือ ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ร้อยละ ๐.๐๓ ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งงานที่อัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๑.๔ รองลงมา ได้แก่ ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้บัญญัติกฎหมาย มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๘ และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๗ ตามลำดับ

๔) ประเมินการความต้องการแรงงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทุกขนาดมีอัตราการเติบโตของความต้องการแรงงานลดลง โดยขนาดของสถานประกอบการที่อัตราการเติบโตลดลงของความต้องการแรงงานลดลงเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๑๐ - ๑๙ คน มีอัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๕ รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า ๑๐ คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ย ๐.๔ และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๒๐ - ๔๙ คน อัตราการเติบโตลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๐.๓ ตามลำดับ

๑๐.๔ การประมาณการการผลิตแรงงาน (อุปทานแรงงาน) ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒

๑) จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี ๒๕๖๕ พบว่า ระดับการศึกษาที่มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด ๓ ลำดับ ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) จำนวน ๔๘๔,๓๖๔ คน รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) จำนวน ๓๐๓,๔๗๒ คน และระดับปริญญาตรี จำนวน ๓๐๐,๙๖๓ คน ตามลำดับ ในภาพรวมอัตราผู้ศึกษาต่อจะค่อย ๆ ลดลงในระดับชั้นการศึกษาที่สูงขึ้น จะเห็นได้จากอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษา โดยมีอัตราการเรียนต่อของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด ๓ ลำดับแรก คือ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) ร้อยละ ๙๘.๓ รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) ร้อยละ ๙๓.๘ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ร้อยละ ๕๔.๑ ตามลำดับ และอัตราผู้มีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด ๓ ลำดับแรก คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส./อนุปริญญา) ร้อยละ ๓๖.๑ รองลงมา ได้แก่ ปริญญาตรี ร้อยละ ๒๑.๗ และปริญญาเอก ร้อยละ ๒๑.๔ ตามลำดับ

๒) การประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ พบว่า มีแนวโน้มลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๑.๖ ในทุกประเภทอุตสาหกรรมและทุกวุฒิการศึกษา เนื่องมาจากแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดน้อยลง โดยอัตราการเกิดใหม่ลดน้อยลงอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุ รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ทดแทนในอุตสาหกรรมมากขึ้น ทั้งในภาคการผลิต งานบริการและงานต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีและปริมาณแรงงานจะลดลง เพราะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี

๑๐.๕ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

๑) ข้อค้นพบจากการศึกษา พบว่า ทักษะแรงงานที่สำรวจได้อยู่ในระดับไร้ฝีมือ เนื่องจากสถานประกอบการที่สำรวจเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก เน้นการใช้แรงงานเข้มข้น ลักษณะงานไม่ซับซ้อนและทำงานในลักษณะ 3D (Difficult Dirty Dangerous) คนไทยไม่ต้องการทำงานหนัก และยิ่งพบว่าแรงงานใหม่ชอบทำงานอิสระมากขึ้น ทำให้มีแนวโน้มขาดแคลนแรงงานกลุ่มนี้ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่หันมาจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน จึงควรกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจนในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวและมีความจำเป็นที่จะต้องวางระบบโครงสร้างการลงทะเบียนและจัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างด้าว เพื่อให้มีตัวเลขที่สะท้อนความเป็นจริง โดยเร่งให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมาย การลดขั้นตอนที่ยุ่งยากในการขึ้นทะเบียน การกำหนดค่าธรรมเนียมที่เหมาะสม และเพื่อป้องกันการเล็งไปใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย สามารถจัดเก็บรายได้เข้าประเทศได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ส่งเสริมให้ธุรกิจขนาดเล็กเข้าถึงเทคโนโลยี พัฒนาทักษะแรงงานให้มีความสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานและลดการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

๒) ข้อค้นพบด้านอุปทานแรงงาน พบว่า ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา ผู้ศึกษาต่อ ผู้มีงานทำ ไม่เป็นเอกภาพและไม่ต่อเนื่อง ทำให้ข้อมูลด้านอุปทานแรงงานไม่สะท้อนความเป็นจริงด้านการผลิตแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ หน่วยงานที่ผลิตกำลังคน/สถานศึกษา ควรปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยผลิตแรงงานใหม่ให้มีเพียงพอต่อความต้องการโดยจำเป็นต้องเชื่อมโยงกับภาคเอกชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การปรับหลักสูตรใหม่ลดระยะเวลาการเรียน เน้นฝึกฝนในสถานประกอบการมากกว่าทฤษฎี และจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะใหม่ เพื่อจะสามารถเป็นโค้ช (Coach) ถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นในการยกระดับทักษะและผลิตแรงงานตรงความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

๓) ข้อค้นพบจากการศึกษา พบว่า อัตราการเติบโตของแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่มีแนวโน้มลดลงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานเพิ่มขึ้น ในอนาคตมีการคาดการณ์ว่าจะนำเทคโนโลยีโดยเฉพาะปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence) มาใช้มากขึ้น และเน้นการจ้างงานที่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น แรงงานที่ถูกกว่าจ้างจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถและความรู้เรื่องเทคโนโลยีขั้นสูง สามารถควบคุมเครื่องจักรและเครื่องมือในการทำงานได้ หากแรงงานไทยไม่มีการปรับตัวจะมีการจ้างงานลดลง ซึ่งภาครัฐควรมีกระบวนการพัฒนาศักยภาพของแรงงานไทยให้มีคุณสมบัติสอดคล้องกับลักษณะงานที่เปลี่ยนไปและสนับสนุนให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในอนาคค อาทิ การแจกคู่มือพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill ตามความต้องการแก่ผู้มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป เป็นต้น

๔) ข้อเสนอแนะในการพัฒนา จากข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำรวจความต้องการแรงงานที่สามารถรวบรวมมาได้มีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับสถานประกอบการในประเทศไทย ด้วยงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด สถานประกอบการไม่พร้อมให้ข้อมูล ด้านอุปทานไม่สะท้อนความเป็นจริงด้านการผลิตแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน มีข้อจำกัดด้านการเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภาครัฐและเอกชน ส่งผลให้มีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน จากข้อจำกัดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความต้องการแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งไม่สามารถใช้เป็นตัวแทนที่ดีในการสำรวจความต้องการแรงงานฯ สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการสำรวจฯ ซึ่งประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ที่มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณและบุคลากร ส่งผลต่อศักยภาพในการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการทำให้ไม่สามารถสะท้อนความต้องการแรงงานภาพรวมของประเทศได้อย่างแท้จริง ดังนั้น เห็นควรแสวงหาแหล่งข้อมูลและแนวทางใหม่ ๆ

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน โดยใช้แนวทางที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเสนอเพื่อการเก็บข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานในรายงาน Guidance Note on Anticipating and matching skills and jobs ปี ๒๐๑๕ ประกอบด้วย ๔ แนวทาง คือ

๔.๑) การคาดการณ์ความต้องการเชิงปริมาณแยกตามภาคส่วนอุตสาหกรรมและอาชีพ โดยอิงตามแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์ที่เรียกว่าการคาดการณ์

๔.๒) วิธีการเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสนทนากลุ่ม โต้เถียง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การคาดการณ์อนาคต และการวางแผนด้วยสถานการณ์

๔.๓) การสำรวจสถานประกอบการในประเด็นที่ต้องการศึกษา

๔.๔) การศึกษาตามรอยของผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน/การฝึกอบรม และการสำรวจการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ซึ่งแต่ละแนวทางล้วนมีข้อดีและข้อจำกัดที่แตกต่างกันไป โดยอาจจะผสมผสานการเก็บข้อมูลทั้ง ๔ แนวทาง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วนและแม่นยำที่สุด และข้อเสนอแนะอีกประการ คือ การลงทุนเพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลดิจิทัลและเทคนิคการวิเคราะห์ขั้นสูง เช่น ข้อมูลตลาดแรงงานที่มีขนาดใหญ่และความถี่สูง (Big data) และการดึงข้อมูลที่มีอยู่บนเว็บออนไลน์ เช่น ข้อมูลตำแหน่งงานว่างและข้อมูลผู้สมัครงานที่มีบนแพลตฟอร์มต่าง ๆ มาวิเคราะห์ให้เกิดประโยชน์ (Web scarping)

๑๑. การนำไปใช้ประโยชน์

๑๑.๑ เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ การวางแผนพัฒนากำลังคนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนแนวโน้มความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ประกอบการจัดทำโครงการ/แผนงานของจังหวัด/ส่วนกลาง

๑๑.๒ เป็นข้อมูลในการนำไปใช้ในการวางแผนการศึกษา การพัฒนาทักษะกำลังคนให้สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

๑๑.๓ ให้บริการข้อมูลเชิงวิชาการแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไปที่สนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

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

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



รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับประเทศ ปี ๒๕๖๗

๘. รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ สำหรับวัดการดำรงชีวิตที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจสังคม ในแต่ละพื้นที่จังหวัดและประเทศ และเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดมาตรการ แผน และนโยบาย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

๒. เพื่อสำรวจและจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบเท่าที่จำเป็นต่อการสำรวจวิจัย อาทิ เพศ ระดับการศึกษา 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 รองรับการใช้ข้อมูลทั้งบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สานต่อนโยบายรัฐบาล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้ดียิ่งขึ้น และมีรายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๘. **รูปแบบกิจกรรม** : ดำเนินการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลของแรงงานนอกระบบ และคำนวณหาดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร โดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน ดำเนินการจ้างอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เก็บแบบสอบถามการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป้าหมาย ๔,๙๔๐ คน (กองเศรษฐกิจการแรงงานดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูล ๕,๐๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๑.๒๑) ระยะเวลาดำเนินการระหว่างวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

๙. ขั้นตอนการทำงาน

๙.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด ดำเนินการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ บันทึกข้อมูลที่สำคัญเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

๙.๒ กองเศรษฐกิจการแรงงาน (กสร.) กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา (นศส.) ดำเนินการจัดจ้างสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบและบันทึกข้อมูลที่สำคัญเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

๙.๓ กสร. นศส. ดำเนินการทบทวนและจัดทำคู่มือการจัดทำรายงานดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด และส่วนกลาง

๙.๔ สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด และส่วนกลาง (กสร. นศส.) วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อจัดทำรายงานสรุปผลดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม และสภาพพื้นที่

๙.๕ กสร. นศส. ติดตามผลการสำรวจและบันทึกข้อมูลแรงงานนอกระบบ รวมถึงวิเคราะห์/ประมวลผลข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อจัดทำรายงานสรุปผลดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับประเทศ

๑๐. ผลการดำเนินงาน

ผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๕,๐๐๐ คน พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรส มีอายุอยู่ในช่วงวัยแรงงาน อายุ ๒๐ - ๕๙ ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า และมีมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า ประกอบอาชีพแรงงานรับจ้างทั่วไปมากที่สุด รองลงมาคือ อาชีพคนขับรถรับจ้างมากกว่าร้อยละ ๙๐ มีอาชีพหลักเพียงอาชีพเดียว และมากกว่าร้อยละ ๕๐ เคยทำงานหรือประกอบอาชีพมาก่อน ส่วนใหญ่เคยเป็นพนักงานบริษัทเอกชน เหตุผลสูงสุดที่ทำให้เปลี่ยนงานระบุว่าต้องการอิสระ รองลงมาคือ ค่าจ้าง/รายได้ไม่คุ้มค่า มากกว่าครึ่งหนึ่งไม่ต้องการทำงานในระบบหรือองค์กรที่มีสวัสดิการ โดยแรงงานนอกระบบที่สำรวจส่วนมากจะทำงานในฐานะลูกจ้าง รองลงมาคือประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง

๑๐.๑ ด้านเศรษฐกิจ พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม โดยเฉลี่ยมีรายได้รวมทุกช่องทางเท่ากับ ๑๑,๘๒๔ บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๙.๗๐ มีรายได้ต่ำกว่า ๙,๐๐๐ บาทต่อเดือน ร้อยละ ๒๙.๗๐ มีคนที่ร่วมใช้จ่าย จำนวน ๑ คน ซึ่งร้อยละ ๖๕.๖๒ ของแรงงานนอกระบบที่สำรวจมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และมีภาระหนี้สิน ร้อยละ ๔๗.๙๖ โดยหนี้สินส่วนใหญ่เป็นการกู้ยืมเงินในระบบ จากการสำรวจรายได้จากการทำงาน (เพียงอย่างเดียว) ของแรงงานนอกระบบโดยเฉลี่ยมีรายได้อยู่ที่ ๑๐,๘๔๕ บาทต่อเดือน ร้อยละ ๔๔.๕๒ ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายวัน โดยส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๕.๓๘ ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับจากการทำงานไม่มีความคุ้มค่า ขณะที่ร้อยละ ๔๔.๖๒ ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับมีความคุ้มค่า สาเหตุส่วนใหญ่ที่ระบุว่ารายได้จากการทำงานไม่คุ้มค่าเนื่องจาก กำไรน้อย/รายได้น้อย และทำงานหนักเกินไป ตามลำดับ เมื่อสอบถามถึงเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานในแต่ละวัน ส่วนใหญ่ร้อยละ ๗๖.๔๔ ระบุว่าไม่ได้ตั้งเป้าหมาย มีเพียงร้อยละ ๒๓.๕๖ ที่ตั้งเป้าหมาย และส่วนใหญ่ของผู้ที่ตั้งเป้าหมายระบุว่าทำงานได้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

๑๐.๒ ด้านสังคม พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๓๑.๕๐ มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ไม่ต้องผ่อนชำระ รองลงมาเช่าบ้าน/เช่าที่อยู่อาศัย ร้อยละ ๓๑.๓๒ ส่วนการมีปัญหาทะเลาะ ขัดแย้ง ระบุว่าร้อยละ ๙๒.๐๔ ไม่มีปัญหาทะเลาะ และขัดแย้ง มีเพียงร้อยละ ๗.๙๖ เท่านั้น ที่มีปัญหาทะเลาะและขัดแย้ง ส่วนใหญ่เป็นเรื่องงาน

๑๐.๓ ด้านสุขภาพ พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๖.๖๔ มีสภาพร่างกายปกติ มีเพียงร้อยละ ๓.๓๖ ที่มีความพิการ ซึ่งร้อยละ ๖๒.๕๐ ของผู้พิการเป็นผู้พิการทางการเคลื่อนไหว โดยผู้พิการร้อยละ ๕๒.๓๘ มีบัตรประจำตัวผู้พิการ และจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๗๔.๔๘ ไม่มีโรคประจำตัว โดยกลุ่มตัวอย่างมีปัญหาสุขภาพจากการทำงาน ร้อยละ ๓๔.๐๔ ส่วนใหญ่มีความปวดเมื่อยจากการทำงาน

๑๐.๔ ด้านความปลอดภัย พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๖.๓๐ ไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน สำหรับด้านความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนใหญ่แล้วไม่เคยประสบเหตุการณ์ มีเพียงร้อยละ ๕.๐๘ ที่เคยประสบเหตุการณ์ โดยผู้ที่เคยประสบเหตุการณ์ส่วนใหญ่ ระบุว่าเคยประสบเหตุหลักทรัพย์

๑๐.๕ ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ร้อยละ ๗๗.๐๖ มีที่พักห่างจากที่ทำงาน ๐ - ๕ กิโลเมตร แรงงานนอกระบบมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดต่อสภาพแวดล้อมของพื้นที่อาศัย มีไฟฟ้าใช้เพียงพอต่อความต้องการการใช้ไฟฟ้า มีน้ำประปาที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค มีความพึงพอใจในระดับมากต่อสภาพแวดล้อมของพื้นที่อาศัย มีความสะดวกในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข เช่น โรงพยาบาล สถานีตำรวจ เป็นต้น มีสภาพของถนนที่ดีหรือมีระบบขนส่งสาธารณะที่สะดวกต่อการเดินทาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อสภาพแวดล้อมของพื้นที่อาศัย มีการจัดการปัญหาขยะ น้ำเสีย และมลพิษทางอากาศ อย่างเหมาะสม มีความปลอดภัยจากยาเสพติดและอาชญากรรม และมีพื้นที่สันทนาการและสวนสาธารณะเพียงพอต่อทุกคนที่อยู่ภายในพื้นที่ ตามลำดับ

๑๐.๖ ด้านการทำงาน พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๖๙.๑๖ ไม่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพ และร้อยละ ๓๐.๘๔ ที่มีปัญหา ซึ่งผู้ที่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพระบุว่ามีปัญหาในเรื่องการทำงานที่ไม่ได้รับสวัสดิการมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานมากเกินไป และไม่สามารถหยุดงานได้ ตามลำดับ ทั้งนี้ แรงงานนอกระบบมีระยะเวลาทำงาน (รวมทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริมทั้งหมด) โดยเฉลี่ย ๘ ชั่วโมงต่อวัน

๑๐.๗ ด้านความพร้อมและศักยภาพ พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม มีความพร้อมในการใช้ภาษาไทยในการฟัง พูด อ่าน และเขียน ได้ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓๕.๔๔ แต่ส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อเป็นภาษาที่สองในการฟัง พูด อ่าน และเขียน ร้อยละ ๕๒.๙๖ ไม่สามารถใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันเพื่อเป็นช่องทางในการสร้างรายได้ ร้อยละ ๔๑.๖๐ และไม่สามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล ร้อยละ ๓๔.๘๖ ตามลำดับ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต้องมีสำหรับการทำงานในปัจจุบัน

จากการประมวลผลข้อมูลศักยภาพและความพร้อมของแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบมีความพร้อมและศักยภาพในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับ “ปานกลาง” ที่คะแนนเฉลี่ย ๑.๘๖ โดยมีความพร้อมและศักยภาพเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการใช้ภาษาไทยในระดับ “พร้อมมาก” ที่คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๗ ด้านการใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล ด้านการใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันเพื่อเป็นช่องทางในการสร้างรายได้ และด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ ในระดับ “พร้อมน้อย” ที่คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๙ , ๑.๒๕ และ ๑.๐๕ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาข้อมูลศักยภาพและความพร้อมของแรงงานนอกระบบตามกลุ่มอาชีพ พบว่า กลุ่มอาชีพที่มีความพร้อมและศักยภาพมากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ กลุ่มอาชีพฟรีแลนซ์/อิสระ/ขายของออนไลน์ (๒.๗๕) รองลงมาคือ กลุ่มอาชีพลูกจ้างทั่วไป (๒.๓๐) และกลุ่มอาชีพแรงงานรับจ้างทำเกษตรตามฤดูกาล (๒.๑๖) ตามลำดับ สำหรับกลุ่มอาชีพที่มีศักยภาพและความพร้อมโดยเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กลุ่มอาชีพขายของเก่า (๑.๕๖)

สำหรับด้านทักษะความพร้อมหรือการมีความชำนาญและมีศักยภาพในการทำงานในสาขาอาชีพ พบว่า แรงงานนอกระบบมีทักษะในสาขาอาชีพภาคบริการมากที่สุด ร้อยละ ๕๗.๙๖ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานขาย รองลงมา ได้แก่ ทักษะในสาขาอาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ ๒๙.๘๒ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในการใช้อินเทอร์เน็ตสืบค้นข้อมูล ทักษะในสาขาอาชีพช่าง ร้อยละ ๒๗.๓๔ ส่วนใหญ่ มีความชำนาญในงานซ่อม ทักษะในสาขาอาชีพศิลปะ ร้อยละ ๑๙.๕๘ ส่วนใหญ่ชำนาญในงานตัดเย็บ และทักษะในสาขาอาชีพไฟฟ้า ร้อยละ ๑๖.๘๒ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานไฟฟ้า ตามลำดับ

๑๐.๘ ด้านอื่น ๆ พบว่า ในระยะเวลา ๑ วัน แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม มีเวลาดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ที่ ๘ ชั่วโมง อีก ๘ ชั่วโมง เป็นเวลาพักผ่อน/นอน ซึ่งเกือบจะทั้งหมด ร้อยละ ๘๔.๔๒ ของแรงงานนอกระบบที่สำรวจมีเวลาสำหรับพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน ร้อยละ ๘๒.๐๒ ระบุว่ามีความยากลำบากกับเวลาส่วนตัวที่เหมาะสมและเพียงพอ ส่วนใหญ่แล้ว ร้อยละ ๘๔.๙๒ ไม่เคยโดนดูถูกหรือไม่ได้รับการยอมรับ จากการทำงานและแรงงานนอกระบบ ร้อยละ ๒๐.๑๐ มองว่าความสำเร็จในชีวิตทำงานในอนาคตคือมีรายได้เพิ่มขึ้น และไม่ได้ตั้งเป้าหมายความสำเร็จในชีวิตทำงาน ร้อยละ ๔๔.๙๐

๑๐.๙ ปัญหาด้านแรงงานของแรงงานนอกระบบที่สำรวจ พบว่า ร้อยละ ๖๙.๐๒ ของแรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม ไม่มีปัญหาด้านแรงงาน ส่วนที่ระบุว่ามีปัญหาด้านแรงงาน พบว่า มีปัญหาการไม่มีงานทำอย่างต่อเนื่องสูงสุด รองลงมา ได้แก่ มีปัญหาเรื่องค่าตอบแทน ไม่รู้สิทธิด้านกฎหมาย ขาดทักษะฝีมือทั่วไป การรวมกลุ่มอาชีพขาดทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

๑๐.๑๐ ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๖.๙๐ ไม่เคยใช้บริการหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ ผู้ที่เคยใช้บริการส่วนใหญ่เคยใช้บริการสำนักงานประกันสังคม รองลงมา สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด และศูนย์บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐมากที่สุด ในเรื่องทุนในการประกอบอาชีพ รองลงมา ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น/เป็นธรรม อาชีพเสริม ความต่อเนื่องในการทำงาน และให้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ตามลำดับ

๑๐.๑๑ ผลการวิเคราะห์ด้านสวัสดิการและการมีรายได้ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ประเด็นสำคัญด้านแรงงานของแรงงานนอกระบบคือรายได้และสวัสดิการ พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานนอกระบบที่สำรวจมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ร้อยละ ๖๕.๖๒ เมื่อพิจารณาร่วมกับปัจจัยการมีสวัสดิการด้านแรงงานของแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐ ร้อยละ ๖๗.๐๘ ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ มีเพียงร้อยละ ๓๒.๙๒ ที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง

แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ทั้งที่ได้รับสวัสดิการและไม่ได้รับสวัสดิการ มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย พบว่า แรงงานนอกระบบที่ได้รับสวัสดิการมีสัดส่วนของแรงงานที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายน้อยกว่าแรงงานที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย (ร้อยละ ๓๘.๒๖ และร้อยละ ๖๑.๗๔ ตามลำดับ) โดยมีกลุ่มอาชีพที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ได้แก่ เกษตรกร/ประมงน้ำจืด กิจการภาคครอบครัว เจ้าของกิจการขนาดเล็ก และฟรีแลนซ์/อิสระ สำหรับในกลุ่มแรงงานที่ไม่ได้รับสวัสดิการมีสัดส่วนของแรงงานที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายน้อยกว่าแรงงานที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายเช่นเดียวกัน (ร้อยละ ๒๐.๐๒ และ ๗๙.๙๘ ตามลำดับ) พบว่า ผลต่างการมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายของกลุ่มแรงงานที่ได้รับสวัสดิการน้อยกว่ากลุ่มแรงงานที่ไม่ได้รับสวัสดิการ แสดงให้เห็นว่าการที่แรงงานนอกระบบไม่ได้รับสวัสดิการยังเป็นการสร้างความเหลื่อมล้ำให้เกิดขึ้นในสังคม

๑๐.๑๒ ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานครโดยรวมของทั้ง ๘ ด้านเท่ากับ ๔๘.๓๕ คะแนน โดยแรงงานนอกระบบให้คะแนนกับคุณภาพชีวิตด้านความพร้อมและศักยภาพมากที่สุด ๔๙.๗๓ คะแนน รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัย ๔๙.๑๒ คะแนน ด้านการทำงาน ๔๙.๐๙ คะแนน ด้านสภาพแวดล้อม ๔๙.๐๘ คะแนน ด้านสุขภาพ ๔๘.๕๕ คะแนน ด้านสังคม ๔๗.๙๗ คะแนน ด้านอื่น ๆ ๔๗.๒๕ คะแนน และด้านเศรษฐกิจ ๔๖.๑๒ คะแนน ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานครระหว่างปี ๒๕๖๖ และปี ๒๕๖๗ พบว่าคุณภาพชีวิตในภาพรวมปี ๒๕๖๗ อยู่ที่ ๔๘.๓๕ คะแนน ลดลงจากปี ๒๕๖๖ ซึ่งอยู่ที่ ๖๔.๕๑ คะแนน โดยที่ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานครลดลงในทุกด้าน ถึงแม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด ๑๙ คลี่คลายลง ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามปกติ ซึ่งส่งผลต่อติดต่อภาคการท่องเที่ยวให้ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง แต่การอุปโภคบริโภคสินค้า และการลงทุนจากภาคเอกชน ยังคงไม่สามารถฟื้นตัวได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งปัญหาการปรับตัวขึ้นของสินค้าอุปโภคบริโภค ค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น อัตราเงินเฟ้อและดอกเบี้ยเงินกู้ในระดับสูง ทำให้แรงงานนอกระบบมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน และส่งผลให้มีหนี้สินครัวเรือนที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ประกอบกับในช่วงการเกิดวิกฤตโควิด ๑๙ ทำให้แรงงานนอกระบบได้รับผลกระทบอย่างหนักในด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน เพราะแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีรายได้ที่ไม่แน่นอน จากแบบสำรวจจะพบว่า ค่าตอบแทนของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปแบบรายวันและรายงวด/รายครั้ง ทำให้เกิดปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน และปัญหาการเข้าถึงสวัสดิการหรือความช่วยเหลือจากรัฐนั้น ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้แรงงานนอกระบบมีความเปราะบางเป็นอย่างมาก เมื่อเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจขึ้น ทำให้กลุ่มแรงงานนอกระบบได้รับผลกระทบเป็นอย่างยิ่งและฟื้นตัวได้ช้า ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบในด้านสังคม เศรษฐกิจ สุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และอื่น ๆ ตามมา

๑๑. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

๑๑.๑ ปัญหาอุปสรรค

๑) ปัญหาจากการประสานงานกับหน่วยงานในพื้นที่ เพื่ออำนวยความสะดวกในการลงพื้นที่สำรวจ ทำให้แรงงานนอกระบบไม่ไว้วางใจในการให้ข้อมูลที่เป็นจริง ส่งผลต่อการคำนวณหาค่าน้ำหนักและดัชนี

๒) กลุ่มเป้าหมาย คือ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลส่วนตัว โดยเฉพาะเลขบัตรประจำตัวประชาชน ๑๓ หลัก อีกทั้งกลุ่มเป้าหมายไม่อยู่บ้าน เนื่องจากออกไปทำงานนอกบ้าน หรือต่างพื้นที่ และมีการเคยถูกสำรวจแรงงานนอกระบบไปแล้วจึงทำให้มีการเก็บข้อมูลให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ยาก รวมไปถึงกลุ่มเป้าหมายไม่เห็นถึงความสำคัญหรือประโยชน์ที่ได้รับจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ

๓) ผู้สำรวจและผู้ตอบแบบสอบถามไม่เข้าใจคำถาม เนื่องจากไม่มีคู่มือในการสำรวจ

๑๑.๒ ข้อเสนอแนะ

๑) ขอค้นพบจากการสำรวจ พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจส่วนใหญ่ต้องการทุนในการประกอบอาชีพ ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น/เป็นธรรม และมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ภาครัฐควรจัดทำมาตรการเพื่อช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ ดังนี้

๑.๑) ลดค่าครองชีพ อาทิ ควบคุมราคาสินค้าที่จำเป็นในการใช้อุปโภคและบริโภค ลดค่าสาธารณูปโภค

๑.๒) สนับสนุนเงินทุน/เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ/เงินกู้ปลอดดอกเบี้ย ในการประกอบอาชีพ

๑.๓) สร้างกลไกในการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยกระทรวงแรงงาน ควรเร่งผลักดัน (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. เพื่อให้แรงงานนอกระบบสามารถรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบเพื่อสร้างอำนาจต่อรองให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงาน และได้รับโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ อันจะทำให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันทางสังคม มีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑.๔) กระทรวงการคลังควรพิจารณาให้สิทธิสวัสดิการแห่งรัฐแก่แรงงานนอกระบบให้ทั่วถึง เนื่องจากแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับสวัสดิการส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย เพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม

๒) ข้อค้นพบจากการสำรวจ พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาที่สองในการฟัง พูด อ่านและเขียน ไม่สามารถใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันเพื่อเป็นช่องทางสร้างรายได้ ไม่สามารถใช้อินเทอร์เน็ตสืบค้นข้อมูล จึงควรมีการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะอาชีพพื้นฐานที่จำเป็น ทั้งในด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาที่สองในการสื่อสาร โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบันและจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

๓) ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ

๓.๑) กระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบให้เป็นปัจจุบันและวางแผนการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบเพื่อรองรับการปฏิบัติให้เป็นไปตาม (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ซึ่งแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยังไม่ได้ได้รับความคุ้มครอง และการส่งเสริมจากภาครัฐ สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบควรเร่งผลักดันให้แรงงานนอกระบบมาขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบเมื่อพระราชบัญญัติมีผลบังคับใช้แรงงานนอกระบบจะได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมจากภาครัฐโดยเร็ว

๓.๒) สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรกำหนดกลยุทธ์เพื่อส่งเสริม/จูงใจให้แรงงานนอกระบบให้มาลงทะเบียนผ่านระบบบริหารจัดการแรงงานอิสระ เช่น การให้ค่าลงทะเบียนแรงงานนอกระบบ โดยจ่ายเงินผ่านแอปพลิเคชันเป้าตังโดยตรง เพื่อให้มีจำนวนแรงงานนอกระบบอยู่ในฐานข้อมูลของระบบบริหารจัดการแรงงานอิสระ เพื่อได้รับประโยชน์จากนโยบายการส่งเสริม การพัฒนา สวัสดิการ ความคุ้มครอง กองทุนการช่วยเหลือ และอื่น ๆ ได้ในระยะเวลาอันรวดเร็วหาก (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ประกาศมีผลบังคับใช้

๓.๓) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างการเสนอ (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อนำร่างเข้าสภา โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานลงนามเมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งหากมีผลบังคับใช้จะส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรเตรียมความพร้อมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยการปรับโครงสร้างหน่วยงานและบุคลากรเพื่อให้รองรับการปฏิบัติงานแรงงานนอกระบบได้อย่างทั่วถึงรองรับการบังคับใช้พระราชบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้ความสำคัญในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งยังขาดหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง

๑๒. การนำไปใช้ประโยชน์

๑๒.๑) ดำเนินการแจ้งเวียนรายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้แก่หน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภาคนอก เพื่อนำข้อมูลรายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการตามภารกิจที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑๒.๒) เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ เว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัด และเว็บไซต์ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อให้ผู้ที่สนใจนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

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

๒) <http://iiw.mol.go.th/reports>



รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๙. รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ระดับประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ สำหรับวัดการดำรงชีวิตที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ในแต่ละพื้นที่จังหวัดและประเทศ และเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดมาตรการ แผน และนโยบาย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

๒. เพื่อสำรวจและจัดเก็บข้อมูลแรงงานนอกระบบเท่าที่จำเป็นต่อการสำรวจวิจัย อาทิ เพศ ระดับการศึกษา 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** : มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบรายละเอียดที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และมีข้อมูลที่น่าไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิเคราะห์ข้อมูลแรงงานนอกระบบสอดคล้องตามบริบทแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้เพื่อบูรณาการและเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รองรับการใช้ข้อมูลทั้งบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สานต่อนโยบายรัฐบาล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้ดียิ่งขึ้น และมีรายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๘. **รูปแบบกิจกรรม** : ส่วนกลางและสำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลของแรงงานนอกระบบ และคำนวณหาดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ระดับประเทศ โดยกองเศรษฐกิจการแรงงานและสำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลแรงงานนอกระบบ เป้าหมาย ๗๒,๓๓๕ คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลได้ ๖๗,๗๒๖ คน กองเศรษฐกิจการแรงงานดำเนินการสำรวจและบันทึกข้อมูลได้ ๕,๐๐๐ คน รวมเป็น ๗๒,๗๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๕๔) โดยกำหนดระยะเวลาสำหรับการสำรวจและบันทึกข้อมูลตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

๙. ขั้นตอนการทำงาน

๙.๑ สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๒ จังหวัด ดำเนินการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ บันทึกข้อมูลที่สำรวจเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

๙.๒ กองเศรษฐกิจการแรงงาน (กสร.) กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา (นศส.) ดำเนินการจัดจ้างสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบและบันทึกข้อมูลที่สำรวจเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

๙.๓ กสร. นศส. ดำเนินการทบทวนและจัดทำคู่มือการจัดทำรายงานดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๒ จังหวัด และส่วนกลาง

๙.๔ สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๒ จังหวัด และส่วนกลาง (กสร. นศส.) วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อจัดทำรายงานสรุปผลดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม และสภาพพื้นที่

๙.๕ กสร. นศส. ติดตามผลการสำรวจและบันทึกข้อมูลแรงงานนอกระบบ รวมถึงวิเคราะห์/ประมวลผลข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อจัดทำรายงานสรุปผลดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระดับประเทศ

๑๐. ผลการดำเนินงาน

ผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ระดับประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๗๒,๓๒๖ คน พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรส มีอายุอยู่ในช่วงวัยแรงงาน อายุ ๒๐ - ๕๙ ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ประกอบอาชีพเกษตรกร/ประมงน้ำจืด มากที่สุด รองลงมา คือ อาชีพแรงงานรับจ้างทั่วไป ส่วนใหญ่มีอาชีพหลักเพียงอาชีพเดียว ไม่เคยทำงานหรือประกอบอาชีพมาก่อน สำหรับผู้ที่เคยทำงานหรือประกอบอาชีพมาก่อน เคยเป็นพนักงานโรงงาน เหตุผลสูงสุดที่ทำให้เปลี่ยนงาน ระบุว่า ต้องการอิสระ รองลงมาคือ เกษียณอายุ/อายุมาก สำหรับด้านความต้องการทำงานในระบบหรืองานองค์กรที่มีระบบสวัสดิการ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๘.๕๙ ไม่มีความต้องการ โดยแรงงานนอกระบบที่สำรวจส่วนมากจะทำงานในฐานะลูกจ้าง รองลงมาคือ ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง

๑๐.๑ ด้านเศรษฐกิจ พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้รวมเฉลี่ยเท่ากับ ๑๐,๕๙๒ บาทต่อเดือน โดยส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๔.๐๔ มีรายได้ต่ำกว่า ๙,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีคนที่ร่วมใช้จ่าย จำนวน ๓ คน ร้อยละ ๒๖.๙๒ ซึ่งมากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานนอกระบบที่สำรวจ (ร้อยละ ๕๘.๓๑) มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และมีภาระหนี้สิน ร้อยละ ๕๔.๓๙ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการกู้ยืมเงินในระบบ ร้อยละ ๗๗.๓๔ จากการสำรวจรายได้จากการทำงาน (เพียงอย่างเดียว) ของแรงงานนอกระบบโดยเฉลี่ย มีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ ๑๐,๐๕๐ บาทต่อเดือน ร้อยละ ๓๑.๔๒ ได้รับรายได้เป็นรายงวด/รายครั้ง โดยส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๓.๔๐ ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับมีความคุ้มค่า ขณะที่ร้อยละ ๓๖.๖๐ ระบุว่ารายได้จากการทำงานที่ได้รับไม่มีความคุ้มค่า สาเหตุส่วนใหญ่ระบุว่ากำไรน้อย/รายได้น้อย และทำงานหนักเกินไป ตามลำดับ เมื่อสอบถามถึงเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานในแต่ละวัน ส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๔.๔๖ ระบุว่าไม่ได้ตั้งเป้าหมาย มีเพียงร้อยละ ๑๕.๕๔ ที่ตั้งเป้าหมาย และส่วนใหญ่ของผู้ที่ตั้งเป้าหมายระบุว่าทำงานได้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

๑๐.๒ ด้านสังคม พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๙.๑๘ มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองไม่ต้องผ่อนชำระ รองลงมาอาศัยอยู่กับบิดา มารดา ญาติ พี่น้อง ร้อยละ ๒๐.๖๘ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๗.๕๐ ไม่มีปัญหาทะเลาะและขัดแย้ง มีเพียงร้อยละ ๒.๕๐ เท่านั้น ที่มีปัญหาทะเลาะและขัดแย้ง ส่วนใหญ่เป็นเรื่องส่วนตัว

๑๐.๓ ด้านสุขภาพ พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๙.๑๔ มีสภาพร่างกายปกติ มีเพียงร้อยละ ๐.๘๖ ที่มีความพิการ ซึ่งร้อยละ ๕๕.๘๘ ของผู้พิการเป็นผู้พิการทางการเคลื่อนไหว โดยส่วนใหญ่ของผู้พิการ ร้อยละ ๕๕.๔๑ ไม่มีบัตรประจำตัวผู้พิการ และจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ โดยส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๒.๘๘ ไม่มีโรคประจำตัว และกลุ่มตัวอย่างมีปัญหาสุขภาพจากการทำงาน ร้อยละ ๒๑.๘๖ ซึ่งร้อยละ ๗๙.๑๕ ของผู้มีปัญหาระบุว่าเกิดความปวดเมื่อยจากการทำงาน

๑๐.๔ ด้านความปลอดภัย พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๑.๘๕ ไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน สำหรับด้านความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนใหญ่แล้วไม่เคยประสบเหตุการณ์ มีเพียงร้อยละ ๑.๑๙ ที่เคยประสบเหตุการณ์ โดยผู้ที่เคยประสบเหตุการณ์ส่วนใหญ่เป็นเรื่องลักทรัพย์

๑๐.๕ ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ร้อยละ ๗๕.๕๗ มีที่พักห่างจากที่ทำงาน ๐ - ๕ กิโลเมตร แรงงานนอกระบบมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของพื้นที่ที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันในระดับมาก ดังนี้ มีสภาพของถนนที่ดีหรือมีระบบขนส่งสาธารณะที่สะดวกต่อการเดินทาง บริเวณที่อาศัยมีน้ำประปาที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค บริเวณที่อาศัยมีไฟฟ้าใช้เพียงพอต่อความต้องการใช้ไฟฟ้า มีความสะดวกในการเข้าถึงบริการสาธารณะ เช่น โรงพยาบาล สถานีตำรวจ เป็นต้น มีการจัดการปัญหาขยะ น้ำเสีย และมลพิษทางอากาศอย่างเหมาะสม มีพื้นที่สันทนาการและสวนสาธารณะเพียงพอต่อทุกคนที่อยู่ภายในพื้นที่ และมีความปลอดภัยจากยาเสพติดและอาชญากรรม ตามลำดับ

๑๐.๖ ด้านการทำงาน พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ร้อยละ ๗๙.๒๓ ไม่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพ มีเพียงร้อยละ ๒๐.๗๗ ที่มีปัญหา ซึ่งผู้ที่มีปัญหาจากการประกอบอาชีพระบุว่ามีปัญหาในเรื่องการทำงานที่ไม่ได้รับสวัสดิการมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ไม่ได้รับค่าตอบแทนตามที่ตกลงกันไว้ ทั้งนี้แรงงานนอกระบบมีระยะเวลาทำงาน (รวมทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริมทั้งหมด) โดยเฉลี่ย ๘ ชั่วโมงต่อวัน

๑๐.๗ ด้านความพร้อมและศักยภาพ พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมในการใช้ภาษาไทยในการฟัง พูด อ่าน และเขียน ได้ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓๓.๐๘ แต่ส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อเป็นภาษาที่สองในการฟัง พูด อ่าน และเขียน ร้อยละ ๕๕.๑๐ ไม่สามารถใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันเพื่อเป็นช่องทางในการสร้างรายได้ได้อย่างดี ร้อยละ ๓๕.๗๘ และไม่สามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลได้อย่างดี ร้อยละ ๒๗.๔๙ ตามลำดับ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต้องมีสำหรับการทำงานในปัจจุบัน

จากการประมวลผลข้อมูลศักยภาพและความพร้อมของแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบมีความพร้อมและศักยภาพในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับ “ปานกลาง” ที่คะแนนเฉลี่ย ๒.๐๗ และมีความพร้อมและศักยภาพเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการใช้ภาษาไทยในระดับ “พร้อมมาก” ที่คะแนนเฉลี่ย ๓.๗๕ ด้านการใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลในระดับ “ปานกลาง” ที่คะแนนเฉลี่ย ๑.๘๔ ด้านการใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันเพื่อเป็นช่องทางในการสร้างรายได้ และด้านการใช้ภาษาต่างประเทศในระดับ “พร้อมน้อย” ที่คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๒ และ ๑.๑๕ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาข้อมูลศักยภาพและความพร้อมของแรงงานนอกระบบตามกลุ่มอาชีพ พบว่า กลุ่มอาชีพที่มีความพร้อมและศักยภาพมากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ กลุ่มอาชีพฟรีแลนซ์/อิสระ/ขายของออนไลน์ (๒.๘๘) รองลงมา คือ กลุ่มอาชีพทำงานในภาคบริการ (๒.๔๗) และกลุ่มอาชีพเจ้าของกิจการขนาดเล็ก (๒.๔๑) ตามลำดับ สำหรับกลุ่มอาชีพที่มีศักยภาพและความพร้อมโดยเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กลุ่มอาชีพแรงงานรับจ้างทำการเกษตรตามฤดูกาล (๑.๘๗)

สำหรับด้านทักษะความพร้อมหรือการมีความชำนาญและมีศักยภาพในการทำงานในสาขาอาชีพ พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม มีทักษะในสาขาอาชีพภาคบริการ ร้อยละ ๒๕.๙๐ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานแม่บ้าน มีทักษะในสาขาอาชีพช่าง ร้อยละ ๑๘.๗๐ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานไม้ มีทักษะในสาขาอาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ ๑๓.๕๒ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในการใช้อินเทอร์เน็ตสืบค้นข้อมูล มีทักษะในสาขาอาชีพศิลปะ ร้อยละ ๑๐.๑๒ ส่วนใหญ่ชำนาญในงานตัดเย็บ และมีทักษะในสาขาอาชีพไฟฟ้า ร้อยละ ๖.๐๗ ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานไฟฟ้า

๑๐.๘ ด้านอื่น ๆ พบว่า ในระยะเวลา ๑ วัน ของแรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามมีเวลาว่างโดยเฉลี่ยอยู่ที่ ๘ ชั่วโมง อีก ๘ ชั่วโมง เป็นเวลาพักผ่อน/นอน ซึ่งเกือบจะทั้งหมด ร้อยละ ๙๕.๑๑ ของแรงงานนอกระบบที่สำรวจมีเวลาสำหรับพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน ร้อยละ ๙๓.๕๘ ระบุว่า มีเวลาว่างกับเวลาส่วนตัวที่เหมาะสมและเพียงพอ ส่วนใหญ่แล้ว ร้อยละ ๙๖.๕๘ ไม่เคยโดนตักเตือนหรือไม่ได้รับการยอมรับจากการทำงาน และแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ ร้อยละ ๒๔.๑๔ มองว่าความสำเร็จในชีวิตทำงานในอนาคตคือการมีรายได้เพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ ๕๒.๙๓ ระบุว่าไม่ได้ตั้งเป้าหมายความสำเร็จในชีวิตทำงาน

๑๐.๙ ปัญหาด้านแรงงานของแรงงานนอกระบบที่สำรวจ พบว่า ร้อยละ ๗๒.๐๕ ของแรงงานนอกระบบที่สำรวจไม่มีปัญหาด้านแรงงาน ส่วนที่ระบุว่ามีปัญหาด้านแรงงาน พบว่า มีปัญหาการไม่มีงานทำอย่างต่อเนื่องสูงสุด รองลงมา ได้แก่ มีปัญหาเรื่องค่าตอบแทน ขาดทักษะฝีมือทั่วไป ขาดทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และปัญหาด้านการรวมกลุ่มอาชีพ ตามลำดับ

๑๐.๑๐ ความต้องการการช่วยเหลือจากภาครัฐ แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๗.๐๘ ไม่เคยใช้บริการหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ ผู้ที่เคยใช้บริการ ส่วนใหญ่เคยใช้บริการศูนย์บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน รองลงมาได้แก่ สำนักงานประกันสังคม สำนักงานจัดหางาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามลำดับ นอกจากนี้แรงงานนอกระบบที่สำรวจมีความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐมากที่สุดในเรื่องทุนในการประกอบอาชีพ รองลงมาคือ ความต่อเนื่องในการทำงาน ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น/เป็นธรรม สนับสนุนอาชีพเกษตรกรรม และให้ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ตามลำดับ

๑๐.๑๑ ผลการวิเคราะห์ด้านสวัสดิการและการมีรายได้ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ประเด็นสำคัญด้านแรงงานของแรงงานนอกระบบคือรายได้และสวัสดิการ พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งหนึ่ง ร้อยละ ๕๘.๓๑ มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย เมื่อพิจารณาร่วมกับปัจจัยการมีสวัสดิการด้านแรงงานของแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมที่ดำเนินการโดยภาครัฐ ร้อยละ ๕๗.๑๔ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้รับเบี้ยสวัสดิการแห่งรัฐ มีเพียงร้อยละ ๔๒.๘๖ ที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง

แรงงานนอกระบบที่ตอบแบบสอบถาม ทั้งที่ได้รับสวัสดิการและไม่ได้รับสวัสดิการล้วนมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย แรงงานนอกระบบที่ได้รับสวัสดิการมีส่วนของแรงงานที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายน้อยกว่าแรงงานที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๔๓.๔๗ และร้อยละ ๕๖.๕๓ ตามลำดับ และในกลุ่มแรงงานที่ไม่ได้รับสวัสดิการมีส่วนของแรงงานที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายน้อยกว่าแรงงานที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายเช่นเดียวกัน ร้อยละ ๒๘.๑๓ และร้อยละ ๗๑.๘๗ ตามลำดับ พบว่า ผลต่างการมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายของกลุ่มแรงงานที่ได้รับสวัสดิการน้อยกว่ากลุ่มแรงงานที่ไม่ได้รับสวัสดิการ แสดงให้เห็นว่าการที่แรงงานนอกระบบไม่ได้รับสวัสดิการยิ่งเป็นการสร้างความเหลื่อมล้ำให้เกิดขึ้น

๑๐.๑๒ ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบโดยรวมของทั้ง ๘ ด้าน เท่ากับ ๕๖.๒๓ คะแนน โดยแรงงานนอกระบบให้คะแนนกับคุณภาพชีวิตด้านสังคมมากที่สุด ๕๖.๙๙ คะแนน รองลงมาคือ ด้านความพร้อมและศักยภาพ ๕๖.๙๒ คะแนน ด้านสุขภาพ ๕๖.๘๑ คะแนน ด้านความปลอดภัย ๕๖.๘๐ คะแนน ด้านอื่น ๆ ๕๕.๙๑ คะแนน ด้านเศรษฐกิจ ๕๕.๗๑ คะแนน ด้านสภาพแวดล้อม ๕๕.๖๓ คะแนน และให้คะแนนด้านการทำงานน้อยที่สุด ๕๕.๑๑ คะแนนตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบระหว่างปี ๒๕๖๖ และ ๒๕๖๗ พบว่าคุณภาพชีวิตในภาพรวมปี ๒๕๖๗ อยู่ที่ ๕๖.๒๓ คะแนน เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๖ ซึ่งอยู่ที่ ๕๕.๔๑ คะแนน โดยที่ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้นในทุกด้าน เนื่องจากสถานการณ์การระบาดและการท่องเที่ยวและบริการ อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าส่งออก สามารถกลับมาดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจได้ตามปกติ ซึ่งเกิดจากการที่สถานการณ์ของการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คลี่คลายลง ทั้งจากภาคบริการที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการท่องเที่ยวขยายตัว ตลอดจนการผ่อนคลายมาตรการต่าง ๆ ในการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบกับรัฐบาลดำเนินมาตรการเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง มีการลงทุนจากภาคเอกชนที่ขยายตัวเพิ่ม ประกอบกับรายได้เกษตรกรเพิ่มขึ้นจากราคาสินค้าเกษตรที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นกลุ่มอาชีพที่เป็นแรงงานนอกระบบสูงที่สุด ทำให้สภาพเศรษฐกิจของประเทศเติบโตขึ้น จึงเกิดการจ้างแรงงานจากสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทำให้แรงงานมีงานทำ มีรายได้ สามารถบริหารจัดการกับคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ได้ดีกว่าในปีที่ผ่านมา ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบในปี ๒๕๖๗ เพิ่มขึ้นในทุก ๆ ด้าน

๑๑. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

๑๑.๑ ปัญหาอุปสรรค

๑) ปัญหาจากการประสานงานกับหน่วยงานในพื้นที่ เพื่ออำนวยความสะดวกในการลงพื้นที่สำรวจ ทำให้แรงงานนอกระบบไม่ไว้วางใจในการให้ข้อมูลที่เป็นจริง ส่งผลต่อการคำนวณหาค่าน้ำหนักและดัชนี

๒) กลุ่มเป้าหมาย คือ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่แล้วไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลส่วนตัว โดยเฉพาะเลขบัตรประจำตัวประชาชน ๑๓ หลัก อีกทั้งกลุ่มเป้าหมายไม่อยู่บ้าน เนื่องจากออกไปทำงานนอกบ้านหรือต่างพื้นที่ และมีการเคยถูกสำรวจแรงงานนอกระบบไปแล้วจึงทำให้มีการเก็บข้อมูลให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ยาก รวมไปถึงกลุ่มเป้าหมายไม่เห็นถึงความสำคัญหรือประโยชน์ที่ได้รับจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ

๓) ผู้สำรวจและผู้ตอบแบบสอบถามไม่เข้าใจคำถาม เนื่องจากไม่มีคู่มือในการสำรวจ

๑๑.๒ ข้อเสนอแนะ

๑) ข้อค้นพบจากการสำรวจ พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจทั้งที่ได้รับสวัสดิการและไม่ได้รับสวัสดิการ ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย มีปัญหาการรวมกลุ่มจัดตั้งกลุ่มอาชีพ และส่วนใหญ่ต้องการทุนในการประกอบอาชีพ ความต่อเนื่องในการทำงาน และค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น/เป็นธรรม ดังนั้น ภาครัฐจึงควรหามาตรการช่วยเหลือต่าง ๆ ในการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบ ดังนี้

๑.๑) ลดค่าครองชีพ อาทิ ควบคุมราคาสินค้าที่จำเป็นในการใช้อุปโภคและบริโภค ลดค่าสาธารณูปโภค

๑.๒) สนับสนุนเงินทุน/เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ/เงินกู้ปลอดดอกเบี้ย ในการประกอบอาชีพ

๑.๓) สร้างกลไกในการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยกระทรวงแรงงาน ควรเร่งผลักดัน (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. เพื่อให้แรงงานนอกระบบ

สามารถรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดตั้งองค์กรแรงงานนอกระบบเพื่อสร้างอำนาจต่อรองให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงาน และได้รับโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ อันจะทำให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันทางสังคม มีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑.๔) กระทรวงการคลังควรพิจารณาให้สิทธิสวัสดิการแห่งรัฐแก่แรงงานนอกระบบที่ยังไม่ได้รับสวัสดิการ เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีรายได้ที่เพียงพอต่อรายจ่าย และเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

๒) ข้อค้นพบจากการสำรวจ พบว่า แรงงานนอกระบบที่สำรวจ ส่วนใหญ่มีทักษะอาชีพ และศักยภาพการทำงานในอาชีพภาคบริการ อาชีพช่าง และอาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศ แต่ส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อเป็นภาษาที่สองในการฟัง พูด อ่านและเขียน ไม่สามารถใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันเพื่อเป็นช่องทางสร้างรายได้ และไม่สามารถใช้อินเทอร์เน็ตสืบค้นข้อมูลได้ นอกจากนี้ยังเคยเข้าร่วมการอบรมโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพียงร้อยละ ๑๙.๔๓ ดังนั้น ภาครัฐจึงควรมีการพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรการอบรม ควรนำหลักสูตรที่มีความทันสมัย ทันต่อโลกในปัจจุบัน สามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริงมาใช้ในการอบรม ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบมีความพร้อมและศักยภาพในการทำงานปัจจุบัน อาทิ ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และทักษะดิจิทัล เป็นต้น และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะอาชีพ ทั้งในด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาที่สองในการสื่อสาร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบัน เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการการจ้างงานของสถานประกอบการ ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานนอกระบบมีงานทำอย่างต่อเนื่อง มีรายได้เพิ่มขึ้นและมั่นคง

๓) ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ

๓.๑) สำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ควรกำหนดกลยุทธ์เพื่อส่งเสริม/จูงใจให้แรงงานนอกระบบให้มาลงทะเบียนผ่านระบบบริหารจัดการแรงงานอิสระ เช่น การให้ค่าขึ้นทะเบียนแรงงานอิสระ โดยจ่ายเงินผ่านแอปพลิเคชันเป้าตังโดยตรง เพื่อให้มีข้อมูลแรงงานนอกระบบอยู่ในฐานข้อมูลของระบบบริหารจัดการแรงงานอิสระที่เป็นปัจจุบัน เพื่อได้รับประโยชน์จากนโยบายการส่งเสริม การพัฒนา สวัสดิการ ความคุ้มครอง กองทุน การช่วยเหลือ และอื่น ๆ ได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว หาก (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ประกาศมีผลบังคับใช้

๓.๒) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างการเสนอ (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อนำร่างเข้าสภา โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานลงนามเมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งหากมีผลบังคับใช้จะส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรเตรียมความพร้อมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยการปรับโครงสร้างหน่วยงานและบุคลากรเพื่อให้รองรับการปฏิบัติงานแรงงานนอกระบบได้อย่างทั่วถึงรองรับการบังคับใช้พระราชบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๒. การนำไปใช้ประโยชน์

๑๒.๑ ดำเนินการแจ้งเวียนรายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ระดับประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้แก่หน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภาคนอก เพื่อนำข้อมูลรายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ และข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการตามภารกิจที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑๒.๒ เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ เว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัด และเว็บไซต์ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อให้ผู้ที่สนใจนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานรายสาขา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

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

๒) <http://iiw.mol.go.th/reports>



รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ระดับประเทศ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๑๐. รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน รายไตรมาสและรายปี

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 กระทรวงแรงงานได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ในการสนับสนุนข้อมูลทั้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอก อาทิ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย ทำให้ได้ข้อมูลสำหรับจัดทำดัชนีชี้วัดและนำมาวิเคราะห์สถานการณ์แรงงาน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ประโยชน์ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

ทั้งนี้ รายงานประกอบด้วย (๑) ดัชนีชี้วัดตลาดแรงงานที่สำคัญ ๒ หมวด ได้แก่ หมวดที่ ๑ : การจ้างงานและการว่างงาน หมวดที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพแรงงาน (๒) ดัชนีชี้วัดหลักด้านการบริหารแรงงานของกระทรวงแรงงาน ๘ หมวด ได้แก่ 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>



รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน รายไตรมาสและรายปี

๑๑. ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอความเคลื่อนไหวและแนวโน้มเรื่องแรงงานที่สำคัญและนำไปเผยแพร่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการวางแผนและกำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่อไป

สาระสำคัญ

การจัดทำหนังสือ “ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๗” ฉบับนี้ กระทรวงแรงงานได้รวบรวมข้อมูลสถิติจากแหล่งข้อมูลของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน 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 ผลิตภาพแรงงาน และ หมวดที่ ๗ ความยากจนและการกระจายรายได้

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

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค เผยแพร่ในเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน https://www.mol.go.th/academician/labour_kpitemplate/ และเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน



ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๗

๑๒. รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน รายเดือน รายไตรมาส และรายปี

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลสำคัญด้านแรงงาน บทวิเคราะห์ และการพยากรณ์สถานการณ์ด้านแรงงานจากระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการติดตามความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานไทยด้านการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง รวมถึงการคาดการณ์แนวโน้มของตลาดแรงงานในอนาคต ซึ่งจะเป็ประโยชน์กับ ผู้ดำเนินนโยบายของหน่วยงานต่าง ๆ และผู้ที่สนใจทั่วไป

สาระสำคัญ

รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน ประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

๑. ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันทางด้านเศรษฐกิจแรงงาน ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจแรงงาน จากหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ สำนักงานประกันสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังมีบทวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานรายอุตสาหกรรมและพื้นที่ รวมถึง นโยบายของกระทรวงแรงงานด้วย

๒. การเตือนภัยวิกฤตด้านแรงงาน เป็นการวิเคราะห์สัญญาณเตือนภัยด้านแรงงานและโอกาสเกิดวิกฤต ด้านแรงงานภายใน ๑๒ เดือนข้างหน้า สำหรับการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง

๓. การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต เป็นการคาดการณ์ภาวะตลาดแรงงานด้านการจ้างงาน การว่างงาน และการเลิกจ้าง

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน รายเดือน รายไตรมาส และรายปี

๑๓. รายงานข้อมูลเศรษฐกิจแรงงานประจำเดือน

วัตถุประสงค์

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

สาระสำคัญ

รายงานข้อมูลเศรษฐกิจแรงงานประจำเดือน ประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

๑. สถานการณ์การจ้างงาน เป็นการรายงานข้อมูลผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมมาตรา ๓๓
๒. สถานการณ์การว่างงาน เป็นการรายงานข้อมูลผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในระบบประกันสังคม และอัตราการว่างงานในระบบประกันสังคมเปรียบเทียบกับอัตราการว่างงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
๓. สถานการณ์การเลิกจ้าง เป็นการรายงานข้อมูลผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสาเหตุเลิกจ้าง
๔. สถานการณ์แรงงานต่างด้าว เป็นการรายงานข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่วราชอาณาจักรและผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของผู้ประกันตนต่างด้าว

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



รายงานข้อมูลเศรษฐกิจแรงงานประจำเดือน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๑๔. รายงานสถิติเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลสถิติเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ ด้านกำลังแรงงาน การจ้างงาน การว่างงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ รวมถึงสถานการณ์เศรษฐกิจของแต่ละประเทศ ให้แก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน นำไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน (เผยแพร่เป็นรายเดือน)

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 <http://warning.mol.go.th/article/review> และเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ <http://nlrc.mol.go.th/>



รายงานสถิติเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ

๑๕. รายงานดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอดัชนีชี้วัดด้านแรงงานที่สำคัญของประเทศต่าง ๆ โดยรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบด้วย ๔ ประเทศ และ ๑ เขตเศรษฐกิจ คือ ประเทศไทย ไต้หวัน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และสหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบจำลองประมาณการของ ILO ประมวลผล ดัชนีชี้วัดรายงานฉบับนี้ เป็นการติดตามความเคลื่อนไหวและแนวโน้มในเรื่องแรงงานที่สำคัญ ประกอบกับกำหนดนโยบายและการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานได้เลือกนำกลุ่มตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่า จำนวน ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ ๑ ดัชนีชี้วัดเรื่องโอกาสการมีงานทำ (Employment Opportunities) กลุ่มที่ ๒ รายได้ที่เพียงพอและการทำงานที่มีประสิทธิผล (Adequate earnings and productive work) กลุ่มที่ ๓ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) (เผยแพร่เป็นรายปี)

สาระสำคัญ

เพื่อนำเสนอข้อมูลที่สำคัญด้านแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายงานฉบับนี้ เป็นการนำเสนอกลุ่มตัวชี้วัดงานที่มีคุณค่าจำนวน ๓ กลุ่ม รวมถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละประเทศ รายละเอียดดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ดัชนีชี้วัดเรื่องโอกาสการมีงานทำ (Employment Opportunities)

กลุ่มที่ ๑ ดัชนีชี้วัดเรื่องโอกาสการมีงานทำ (Employment Opportunities) มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงถึงตัวแปรที่สำคัญในตลาดแรงงาน และพัฒนาตัวแปรที่เป็นไปได้สำหรับแนวโน้มสถานการณ์แรงงานทั้งในและต่างประเทศ โดยมีตัวแปร ดังนี้

๑. อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน หมายถึง สัดส่วนของประชากรในวัยแรงงานที่มีงานทำหรือกำลังหางาน
๒. อัตราการมีงานทำต่อประชากร หมายถึง สัดส่วนการมีงานทำของประชากรต่อประชากรวัยแรงงานทั้งหมด
๓. ผู้มีงานทำจำแนกตามรายสาขา โดยจำแนกตามสาขาหลักทางเศรษฐกิจ ๓ สาขา ได้แก่ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ โดยจำแนกสาขาอุตสาหกรรมตาม TSIC 2009
๔. การว่างงาน อัตราการว่างงานของแต่ละประเทศจะแสดงให้เห็นถึงอุปทานส่วนเกินของแรงงานที่มีอยู่ในประเทศ เพื่อชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์การจ้างงานของประเทศ
๕. ผู้ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน เป็นกลุ่มที่น่าสนใจเนื่องจากผู้ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงานนั้นมีความสำคัญในการพัฒนาตัวเอง อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ ในการคำนวณดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานใช้ข้อมูลประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป มาใช้คำนวณหาอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน

กลุ่มที่ ๒ รายได้เพียงพอและการทำงานที่มีประสิทธิผล (Adequate earnings and productive work)

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของงานที่มีคุณค่างานจะต้องมีประสิทธิผลและให้แรงงานมีรายได้เพียงพอ วัตถุประสงค์ประการหนึ่งของ ILO คือ “เพียงแค่แบ่งปันความก้าวหน้าให้กับทุกคนและค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับทุกคนในการดำรงชีพและต้องให้ความคุ้มครอง” การส่งเสริมรายได้ที่เพียงพอและการทำงานที่มีประสิทธิผลอย่างเท่าเทียมกันเป็นองค์ประกอบสำคัญของวาระการทำงานที่มีคุณค่า โดยมีตัวแปร ดังนี้

๑. อัตราลูกจ้างที่มีรายได้น้อย (Employees with low pay rate) มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมเปอร์เซ็นต์ของลูกจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่า ๒ ใน ๓ ของรายได้เฉลี่ย
๒. ค่าจ้างที่แท้จริงเฉลี่ย (Real average earnings) หมายถึง อำนาจในการซื้อของค่าจ้างที่ได้รับเป็นเงินและปรับราคาให้แท้จริงแล้วค่าจ้างที่หักผลด้านราคาแล้ว 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 ซึ่งจะนำไปสู่การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ 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 การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน จำนวน ๔ เป้าหมายย่อย ๖ ตัวชี้วัด

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ เผยแพร่ในเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน <http://warning.mol.go.th/article/review> และเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ <http://nlrc.mol.go.th/>



รายงานดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑๖. รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้าย แรงงานระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และจัดทำรายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในประเด็นสำคัญเป็นรายไตรมาส และเพื่อเผยแพร่รายงานฯ ผ่านเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงานให้แก่ผู้ที่สนใจนำไปใช้ประโยชน์ รวมถึงเป็นเวทีทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดเห็นระหว่างคณะผู้จัดทำและผู้อ่าน เพื่อให้เกิดการต่อยอดทางความคิด ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาและการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการต่อไป (เผยแพร่เป็นรายไตรมาส)

สาระสำคัญ

ดำเนินการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสถานการณ์แรงงานระหว่างประเทศ และจัดทำรายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการติดตามสถานการณ์และกำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านแรงงาน สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ดำเนินการศึกษาและจัดทำรายงานฯ จำนวน ๔ ฉบับ (๑ ฉบับ/ไตรมาส) ดังนี้

- ๑) ไตรมาสที่ ๔/๒๕๖๖ เรื่อง “สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาคเอเชีย”
- ๒) ไตรมาสที่ ๑/๒๕๖๗ เรื่อง “สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มภูมิภาคตะวันออกกลาง”
- ๓) ไตรมาสที่ ๒/๒๕๖๗ เรื่อง “ทักษะแห่งอนาคตกับการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของไทย”
- ๔) ไตรมาสที่ ๓/๒๕๖๗ เรื่อง “ความรุนแรงและการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน : ผลิตภาพแรงงานกับลักษณะงานที่มีคุณค่า”

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ เผยแพร่ในเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน <http://warning.mol.go.th/article/review> และเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ <http://nlrc.mol.go.th/>



รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้าย
แรงงานระหว่างประเทศ

๑๗. รายงานสถานการณ์การค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ นำไปกำหนดเป็นนโยบายและทำที่ประเทศด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบการจัดทำสัญญาการค้าเสรี ทั้งทวิภาคีและพหุภาคี (เผยแพร่เป็นรายไตรมาส)

สาระสำคัญ

ดำเนินการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านการค้าเสรี ทั้งทวิภาคีและพหุภาคี และผลกระทบของการค้าเสรีที่มีความเชื่อมโยงกับสิทธิแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรฐานแรงงาน การพัฒนาทักษะแรงงาน ฯลฯ และจัดทำรายงานฯ พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านแรงงานสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ได้ดำเนินการศึกษาและจัดทำรายงานฯ จำนวน ๔ ฉบับ (๑ ฉบับ/ไตรมาส) และจัดทำรายงานประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑ เรื่อง ดังนี้

๑. ไตรมาสที่ ๔/๒๕๖๖ เรื่อง “การค้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในมิติด้านแรงงาน : ความพร้อมของไทยเพื่อรองรับการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่าง ไทย – สหภาพยุโรป ตอนที่ ๑ : ที่มาและความสำคัญของการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่าง ไทย – สหภาพยุโรป”

๒. ไตรมาสที่ ๑/๒๕๖๗ เรื่อง “การค้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในมิติด้านแรงงาน: ความพร้อมของไทยเพื่อรองรับการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่าง ไทย – สหภาพยุโรป ตอนที่ ๒ : กรณีศึกษาการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่าง สหภาพยุโรป – เกาหลีใต้”

๓. ไตรมาสที่ ๒/๒๕๖๗ เรื่อง “การค้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในมิติด้านแรงงาน: ความพร้อมของไทยเพื่อรองรับการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่าง ไทย – สหภาพยุโรป ตอนที่ ๓ : กรณีศึกษาการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่าง สหภาพยุโรป – สิงคโปร์”

๔. ไตรมาสที่ ๓/๒๕๖๗ เรื่อง “การค้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในมิติด้านแรงงาน: ความพร้อมของไทยเพื่อรองรับการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่าง ไทย – สหภาพยุโรป ตอนที่ ๔ : กรณีศึกษาการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่าง สหภาพยุโรป – เวียดนาม”

๕. บทสรุปและข้อเสนอแนะการค้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในมิติด้านแรงงาน : ความพร้อมของไทยเพื่อรองรับการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่าง ไทย – สหภาพยุโรป ประจำปี ๒๕๖๗

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน โดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ เผยแพร่ในเว็บไซต์ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน <http://warning.mol.go.th/article/review> และเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ <http://nlrc.mol.go.th/>



รายงานสถานการณ์การค้าเสรีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๑๘. รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

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

สาระสำคัญ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างดำเนินการสำรวจข้อมูลแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งมีอายุการทำงานในตลาดแรงงานไม่เกิน ๑ ปี จำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๖,๕๕๙ ตัวอย่าง ในช่วงระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม – ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖ สรุปผลการสำรวจที่สำคัญ ดังนี้

๑. ค่าจ้างและรายได้รวมของแรงงาน

จากผลการสำรวจ ปี ๒๕๖๖ พบว่า แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน มีค่าจ้างเฉลี่ยวันละ ๓๖๙.๗๐ บาท ค่าเบี้ยขยันเฉลี่ยวันละ ๒๗.๓๑ บาท ค่าล่วงเวลาเฉลี่ยวันละ ๑๐๖.๓๐ บาท ค่ากะเฉลี่ยวันละ ๔๐.๒๑ บาท และรายได้อื่น ๆ ๑๐๐.๗๐ บาท ทำให้มีรายได้รวมเฉลี่ยวันละ ๔๒๒.๘๒ บาท

๒. ค่าใช้จ่ายของแรงงาน

แรงงานมีค่าใช้จ่ายตามอัตราเฉลี่ยวันละ ๓๒๑.๗๓ บาท และค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยวันละ ๓๔๑.๒๙ บาท นอกจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตราและตามคุณภาพแล้ว แรงงานยังมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ได้แก่ ค่าผ่อนสินค้ามากที่สุด เฉลี่ยเดือนละ ๑,๑๗๙.๕๐ บาท (ร้อยละ ๙.๐๗) รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เฉลี่ยเดือนละ ๗๖๓.๒๓ บาท (ร้อยละ ๕.๘๗) ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงชีพ (ซื้อหอย) เฉลี่ยเดือนละ ๔๗๖.๒๒ (ร้อยละ ๓.๖๖) และน้อยที่สุดคือ ค่าโทรศัพท์มือถือเฉลี่ยเดือนละ ๓๔๓.๒๓ บาท (ร้อยละ ๒.๖๔) คิดเป็นค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ ๒,๗๖๒.๑๘ บาท และเฉลี่ยต่อวันเท่ากับ ๙๒.๐๗ บาท รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมดเฉลี่ย ๔๓๓.๓๗ บาท

๓. การเปรียบเทียบรายได้อีกกับค่าใช้จ่ายของแรงงาน

๓.๑ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับค่าใช้จ่าย เมื่อเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของทั่วประเทศเฉลี่ยวันละ ๓๓๗.๒๑ บาท กับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น พบว่า

๑) แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมากกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตรา เฉลี่ยอยู่ที่ ๑๕.๔๗ บาทต่อวัน

๒) แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำน้อยกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ เฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๘ บาทต่อวัน

๓) แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำน้อยกว่าค่าใช้จ่ายที่รวมค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นอกเหนือค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เฉลี่ยอยู่ที่ ๙๖.๑๖ บาทต่อวัน

๓.๒ ค่าจ้างจริงกับค่าใช้จ่าย เมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างจริงที่แรงงานได้รับ เฉลี่ยวันละ ๓๖๙.๗๐ บาท กับค่าใช้จ่ายที่จำเป็น และค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น พบว่า

- ๑) แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีค่าจ้างจริงมากกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ ๔๗.๙๗ บาทต่อวัน
- ๒) แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีค่าจ้างจริงมากกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยอยู่ที่ ๒๘.๔๑ บาทต่อวัน
- ๓) แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีค่าจ้างจริงน้อยกว่าค่าใช้จ่ายที่รวมค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นอกเหนือ

ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ยอยู่ที่ ๖๓.๖๗ บาทต่อวัน

๓.๓ รายได้รวมกับค่าใช้จ่าย เมื่อเปรียบเทียบรายได้รวมที่แรงงานได้รับ เฉลี่ยวันละ ๔๒๒.๘๒ บาท กับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็น พบว่า

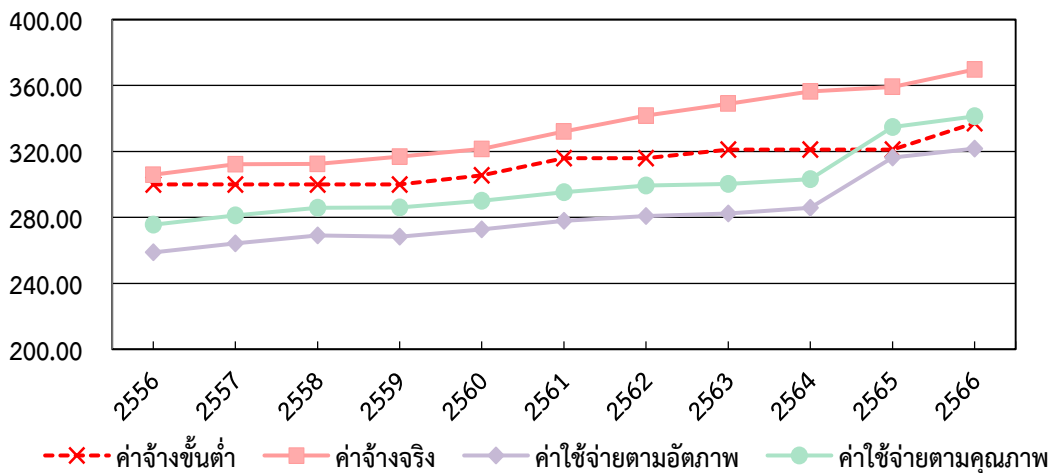
- ๑) แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีรายได้รวมมากกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ ๑๐๑.๐๙ บาทต่อวัน
- ๒) แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีรายได้รวมมากกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยอยู่ที่ ๘๑.๕๓ บาทต่อวัน
- ๓) แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานมีรายได้รวมน้อยกว่าค่าใช้จ่ายที่รวมค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นอกเหนือ

ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ยอยู่ที่ ๑๐.๕๕ บาทต่อวัน

๔. การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย ค่าจ้างจริง ค่าใช้จ่ายตามอัตรา และค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๕-๒๕๖๖

เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย ค่าจ้างจริงที่ได้รับ ค่าใช้จ่ายตามอัตรา และค่าใช้จ่ายตามคุณภาพทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๕-๒๕๖๖

จำนวนเงิน (บาทต่อวัน)



เมื่อเปรียบเทียบอัตราการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริง ค่าใช้จ่ายตามอัตรา ค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๖๖ พบว่าในปี ๒๕๕๕ แรงงานมีค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตราและตามคุณภาพน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ และมีค่าจ้างจริงน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเช่นเดียวกัน แต่ตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๖๔ แรงงานมีค่าใช้จ่ายตามอัตราและตามคุณภาพน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำแต่มีค่าจ้างจริงสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ จนในปี ๒๕๖๕ แรงงานมีค่าใช้จ่ายตามอัตราและตามคุณภาพน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำแต่มีค่าใช้จ่ายตามคุณภาพและค่าจ้างจริงสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

๕. จำนวนแรงงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

จากการสำรวจแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานปี ๒๕๖๖ ทั่วประเทศ จำนวน ๑๖,๔๓๕ ตัวอย่าง (จากจำนวน ๑๖,๕๕๙ ตัวอย่าง) พบว่า มีจำนวนแรงงานที่ได้ค่าจ้างเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวน ๑๔,๘๒๘ ตัวอย่าง (ร้อยละ ๙๐.๒๒) และค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำนวน ๑,๖๐๗ ตัวอย่าง (ร้อยละ ๙.๗๘) โดยสัดส่วนของแรงงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๕

โดยสรุป แรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานที่ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อวันนั้น (ตั้งแต่ ๓๒๘ - ๓๕๔ บาท เฉลี่ยวันละ ๓๓๗.๒๑ บาท) ยังคงเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตรา (๓๒๑.๗๓) แต่ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามคุณภาพ (๓๔๑.๒๙) ทั้งนี้หากพิจารณารวมค่าใช้จ่ายอื่น ๆ (๔๓๓.๓๗) นอกเหนือความจำเป็นแล้วนั้น เช่น ค่าโทรศัพท์มือถือ ค่าผ่อนสินค้า ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงชีพ เป็นต้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันยังคงถือว่าไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายอื่น ๆ

โดยการสำรวจนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานในการใช้ข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด และเป็นแนวทางในการพิจารณาระบบการสำรวจข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง



รายงานผลการสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม
พ.ศ. ๒๕๖๖

กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล

๑๙. รายงานประจำปี ๒๕๖๖ กระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์

การจัดทำ “รายงานประจำปี ๒๕๖๖ กระทรวงแรงงาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมผลงาน ภารกิจและกิจกรรมที่สำคัญของกระทรวงแรงงาน ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับนำไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่ประชาชน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน และสื่อมวลชนที่มีความสนใจ ให้ได้รับทราบถึงบทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงาน ผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผลการดำเนินงานตามนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผลการดำเนินงานที่สำคัญของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน และผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กระทรวงแรงงาน

สาระสำคัญ

๑. ขั้นตอนหรือแนวทาง

(๑) จัดทำเค้าโครงเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๖ กระทรวงแรงงาน เสนอผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ให้ความเห็นชอบ

(๒) ประสานขอความร่วมมือทุกกรม สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เพื่อดำเนินการจัดทำข้อมูลผลการดำเนินงานสำคัญเพื่อประกอบการจัดทำรายงานประจำปี ๒๕๖๗

(๓) รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานผลการดำเนินงานภายใต้นโยบายกระทรวงแรงงาน รายงานผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กระทรวงแรงงาน ผลการดำเนินงาน และการใช้จ่ายเงิน ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กระทรวงแรงงาน

(๔) จัดทำ (ร่าง) รายงานประจำปี ๒๕๖๖ กระทรวงแรงงาน และประสานให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตรวจสอบความถูกต้อง

(๕) จัดทำรายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กระทรวงแรงงาน ฉบับสมบูรณ์ เสนอให้ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ให้ความเห็นชอบ

(๖) จัดทำรายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กระทรวงแรงงาน ในรูปแบบเอกสารและรูปแบบไฟล์ พร้อมกับประชาสัมพันธ์เผยแพร่รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. สาระของผลงาน

เนื้อหาของเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๖ กระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ภาพรวมของกระทรวงแรงงาน

๑.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลักของกระทรวงแรงงาน

๑.๒ บทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน

๑.๓ โครงสร้างองค์กรของกระทรวงแรงงาน

๑.๔ กรอบอัตรากำลังของกระทรวงแรงงาน

- ๑.๕ งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกระทรวงแรงงาน
- ๑.๖ นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- ๑.๗ นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
- ๑.๘ กิจกรรมสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินงานสำคัญตามนโยบายรัฐบาลและนโยบายกระทรวงแรงงาน

- ๒.๑ ผลการดำเนินงานสำคัญของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- ๒.๒ ผลการดำเนินงานตามนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงานสำคัญตามนโยบายรัฐบาลและนโยบายกระทรวงแรงงาน

- ๓.๑ ผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภาพรวมกระทรวงแรงงาน
- ๓.๒ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์จากการใช้จ่ายงบประมาณกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- ๓.๓ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. เป้าหมายและตัวชี้วัด

มีการจัดทำรายงานประจำปี ๒๕๖๖ กระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ ฉบับ

๔. รูปแบบการทำงาน

ดำเนินการศึกษารูปแบบ กำหนดกรอบของเอกสารรายงานประจำปี รวมทั้งดำเนินการรวบรวมผลการดำเนินงานที่ได้จัดทำเป็นรายเดือน พร้อมทั้งมีหนังสือประสานข้อมูลจากส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อจัดทำข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้อง นำมารวบรวม เรียบเรียง จัดทำ และจัดจ้างพิมพ์เป็นเอกสารรายงานประจำปี ก่อนนำเสนอผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน และเผยแพร่ต่อหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน รวมถึงสาธารณชน ประชาชนทั่วไป

๕. ผลงาน

เอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๖ กระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ ฉบับ ในแบบเอกสารรูปเล่ม และรูปแบบไฟล์ โดยได้เผยแพร่แก่หน่วยงานทั้งภายใน/ภายนอกกระทรวงแรงงาน และเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน

๖. การนำไปใช้ประโยชน์

สำหรับใช้ในการประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจและผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และเป็นข้อมูลประกอบในภาพรวมสำหรับผู้บริหารนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน และพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน ให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างเหมาะสมกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้การดำเนินการภารกิจของกระทรวงแรงงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และ URL Link : <https://shorturl.asia/tyMcR>



รายงานประจำปี ๒๕๖๖ กระทรวงแรงงาน

๒๐. รายงานประจำปี ๒๕๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์

การจัดทำ “รายงานประจำปี ๒๕๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมผลงานภารกิจ และกิจกรรมที่สำคัญของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับนำไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่ประชาชน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภายนอก กระทรวงแรงงาน และสื่อสารมวลชนที่มีความสนใจ ให้ได้รับทราบผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผลการดำเนินงานที่สำคัญของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สาระสำคัญ

๑. ขั้นตอนหรือแนวทาง

(๑) จัดทำเค้าโครงเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เสนอผู้บริหาร กระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบ

(๒) ประสานขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อดำเนินการจัดทำ ข้อมูลผลการดำเนินงานสำคัญเพื่อประกอบการจัดทำรายงานประจำปี ๒๕๖๗

(๓) รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงการประสานข้อมูลผลงานเพิ่มเติมที่สำคัญจาก ส่วนราชการในสังกัด

(๔) จัดทำ (ร่าง) รายงานประจำปี ๒๕๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และประสานให้หน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตรวจสอบความถูกต้อง

(๕) จัดทำรายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ฉบับสมบูรณ์ เสนอให้ผู้บริหารกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบ

(๖) จัดทำรายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในรูปแบบเอกสาร และรูปแบบไฟล์ พร้อมกับประชาสัมพันธ์เผยแพร่รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. สาระของผลงาน

เนื้อหาของเอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ภาพรวมของข้อมูลภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑.๑ ทำเนียบผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑.๒ ข้อมูลภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑.๓ โครงสร้างการบริหารราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑.๔ งบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓. เป้าหมายและตัวชี้วัด

มีการจัดทำรายงานประจำปี ๒๕๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ ฉบับ

๔. รูปแบบการทำงาน

ดำเนินการศึกษารูปแบบ กำหนดกรอบของเอกสารรายงานประจำปี รวมทั้งดำเนินการรวบรวมผลการดำเนินงานที่ได้จัดทำเป็นรายเดือน พร้อมทั้งมีหนังสือประสานข้อมูลจากส่วนราชการในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อจัดทำข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้อง นำมารวบรวม เรียบเรียง จัดทำ และจัดจ้างพิมพ์เป็นเอกสารรายงานประจำปี ก่อนนำเสนอผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน และเผยแพร่ต่อหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงสาธารณชน ประชาชนทั่วไป

๕. ผลงาน

เอกสารรายงานประจำปี ๒๕๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑ ฉบับ ในแบบเอกสารรูปเล่ม และรูปแบบไฟล์ โดยได้เผยแพร่แก่หน่วยงานทั้งภายใน/ภายนอกสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน

๖. การนำไปใช้ประโยชน์

สำหรับใช้ในการประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจและผลการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และเป็นข้อมูลประกอบในภาพรวมสำหรับผู้บริหารนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้การดำเนินการกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และ URL Link : <https://shorturl.asia/Dk3rp>



รายงานประจำปี ๒๕๖๖ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒๑. รายงานข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

การจัดทำ “รายงานข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗” มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลด้านแรงงาน ผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กระทรวงแรงงาน และผลการดำเนินงานของกองทุนในกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน สำหรับเป็นข้อมูลสรุปในภาพรวมสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน นักวิชาการ ประชาชนทั่วไป และสื่อมวลชนที่มีความสนใจ ได้รับทราบผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน และนำข้อมูลไปใช้เป็นประโยชน์ทางวิชาการได้

สาระสำคัญ

๑. ขั้นตอนหรือแนวทาง

ดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานจากส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้มีการจัดทำเป็นรายเดือน รวมถึงรวบรวมและประมวลผลข้อมูลการรายงานจากรายงานผลการดำเนินงานจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในรูปแบบโปรแกรม Microsoft Word ประกอบด้วย ข้อมูลด้านแรงงานจากกองเศรษฐกิจการแรงงาน รายงานผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกระทรวงแรงงาน และผลการดำเนินงานของกองทุนในกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน

๒. สาระของผลงาน

เนื้อหาของรายงานข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลด้านแรงงานจากกองเศรษฐกิจการแรงงาน

ส่วนที่ ๒ รายงานผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ของกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงานของกองทุนในกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน

๓. เป้าหมายและตัวชี้วัด

มีการจัดทำเอกสารรายงานข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นรายเดือน จำนวน ๑๐ ฉบับ พร้อมเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน

๔. รูปแบบการทำงาน

ดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในรูปแบบโปรแกรม Microsoft Word จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ตรวจสอบความถูกต้อง และจัดทำสรุปรายงานข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ก่อนนำเสนอผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน

๕. ผลงาน

จัดทำเอกสารรายงานข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นรายเดือนในรูปแบบไฟล์ และเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน

๖. การนำไปใช้ประโยชน์

สำหรับใช้เป็นข้อมูลประกอบในภาพรวมสำหรับผู้บริหารนำไปใช้ในการกำกับดูแลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกระทรวงแรงงาน และผลการดำเนินงานของกองทุนในกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน ให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างเหมาะสม และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และ https://www.mol.go.th/academician/important_information_labor



รายงานข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗



กรมการจัดหางาน

กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๑. สถิติจัดหางาน ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่การปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ประจำปี ๒๕๖๖

สาระสำคัญ

ข้อมูลสถิติการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม ประจำปี ๒๕๖๖

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

๑. กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
๒. ลิงก์ <https://lib.doe.go.th/frmStatdoc13List?typeid=3>

๒. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๔ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๖)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ในไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖

สาระสำคัญ

เผยแพร่ผลการดำเนินงานและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น/ลดลง ในไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

๑. กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
๒. ลิงก์ <https://lib.doe.go.th/frmStatdoc13List?typeid=1>

๓. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๖)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ในไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๗

สาระสำคัญ

เผยแพร่ผลการดำเนินงานและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น/ลดลง ในไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

๑. กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
๒. ลิงก์ <https://lib.doe.go.th/frmStatdoc13List?typeid=1>

๔. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๗)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ในไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๗

สาระสำคัญ

เผยแพร่ผลการดำเนินงานและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น/ลดลง ในไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

๑. กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
๒. ลิงก์ <https://lib.doe.go.th/frmStatdoc13List?typeid=1>

๕. รายงานผลการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๗)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน ในไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๗

สาระสำคัญ

เผยแพร่ผลการดำเนินงานและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น/ลดลง ในไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

๑. กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
๒. ลิงก์ <https://lib.doe.go.th/frmStatdoc13List?typeid=1>

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

๖. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ภาพรวมของประเทศในปี ๒๕๖๖

สาระสำคัญ

นำเสนอสถานการณ์เศรษฐกิจ สถานการณ์ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ภาพการทำงานของประชากร การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานจากข้อมูลการให้บริการจัดหางานของกรมการจัดหางาน ตลาดแรงงานไทย ในต่างประเทศ การทำงานของคนต่างด้าว และบทความที่น่าสนใจ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link :

<https://www.doe.go.th/prd/lmia/knowledge/param/site/131/cat/97/sub/0/pull/category/view/c-over-view>

๗. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายไตรมาส

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ภาพรวมของประเทศ รายไตรมาส

สาระสำคัญ

นำเสนอสถานการณ์เศรษฐกิจ สถานการณ์ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ภาพการทำงานของประชากร และการว่างงาน ภาพความต้องการแรงงาน การไปทำงานต่างประเทศ และการทำงานของคนต่างด้าว

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link :

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

๘. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน รายเดือน

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ภาพรวมของประเทศรายเดือน

สาระสำคัญ

นำเสนอสถานการณ์ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ความต้องการแรงงานผ่านกรมการจัดหางาน การไปทำงานต่างประเทศ ความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศผ่านประกาศรับสมัครคนหางานของบริษัทจัดหางานเอกชน การทำงานของคนต่างด้าว ภาวะการทำงานของประชากร และการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่าน URL Link :

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

๙. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานระดับภาค รายเดือน

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่สถานการณ์ตลาดแรงงานรายเดือนในแต่ละภูมิภาค

สาระสำคัญ

นำเสนอสถานการณ์การว่างงานและการเลิกจ้าง ภาวะความต้องการแรงงาน ภาวะการลงทุน การไปทำงานต่างประเทศ และการทำงานของคนที่ต่างด้าว โดยนำเสนอเป็นรายภาค ประกอบด้วย ภาคกลาง โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง ภาคเหนือ โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก ภาคตะวันตก โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก และภาคใต้ โดยศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้

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>

๑๐. วารสารการณืตลาดแรงงานระดับภาค รายไตรมาส

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่สถานการณ์ตลาดแรงงานรายไตรมาสในแต่ละภูมิภาค

สาระสำคัญ

นำเสนอประเด็นสถานการณ์ตลาดแรงงานรายไตรมาสในแต่ละภูมิภาค ประกอบด้วย ภาวะเศรษฐกิจและการลงทุน กำลังแรงงานและภาวะการมีงานทำ สถานการณ์ตลาดแรงงาน ภาวะความต้องการแรงงาน ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม สถานประกอบการกิจการ 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-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>

๑๑. วารสารการณต์ลาดแรงงานระดับภาค รายปี

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่สถานการณ์ตลาดแรงงานรายปีในแต่ละภูมิภาค

สาระสำคัญ

นำเสนอประเด็นสถานการณ์ตลาดแรงงานรายปีในแต่ละภูมิภาค ประกอบด้วย ภาวะเศรษฐกิจและการลงทุน กำลังแรงงานและภาวะการทำงานของประชากร สถานการณ์ตลาดแรงงาน ภาวะความต้องการแรงงาน ผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม สถานประกอบกิจการ การไปทำงานต่างประเทศ และการทำงานของคนต่างด้าว 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>



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. งานศึกษาแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต กรณีศึกษา การจัดทำคูปองฝึกอาชีพ

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางเลือกให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการกำหนดนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชากรวัยแรงงานทุกกลุ่ม

สาระสำคัญ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทำการศึกษานโยบายการสนับสนุนทางการเงินเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งต่างประเทศและในประเทศเพื่อเป็นข้อเสนอแนวทางพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของการจ้างงานในแต่ละบริบทของพื้นที่ และการกำหนดมาตรการสร้างแรงจูงใจให้แก่ประชากรวัยกำลังแรงงานในการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ จากผลการศึกษาดังกล่าว กองแผนงานและสารสนเทศขอเสนอแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก คือกลุ่มที่เป็นแรงงานผู้มีรายได้น้อย ผู้ว่างงาน หรือแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ รวมถึงตัวแรงงานเองที่ไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว เพราะต้องเสียโอกาสจากการขาดรายได้เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้น จึงควรกำหนดมาตรการให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยกำหนดออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก ซึ่งมีความแตกต่างกันในเงื่อนไขและบริบทของการฝึกอบรม ได้แก่ ๑) มาตรการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับแรงงานในระบบที่มีทักษะสูง และ ๒) มาตรการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับแรงงานในระบบที่มีรายได้น้อย หรือแรงงานนอกระบบ หรือผู้ว่างงาน หรือกลุ่มเปราะบาง โดยทั้ง ๒ มาตรการ ประกอบด้วย

๑. เครดิตเพื่อการฝึกอบรม ในรูปแบบคูปองการฝึกอาชีพ เพื่อให้ผู้ลงทะเบียนนำไปชำระให้กับสถาบันฝึกอบรมเท่านั้น ไม่สามารถแปลงเป็นเงินสดหรือชำระสินค้าอื่นได้ และมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้คูปองฝึกอาชีพไม่เกิน ๑ ปี ทั้งนี้ จะมีการให้คูปองฝึกอาชีพทุกปีสำหรับผู้ลงทะเบียนที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยกลุ่มแรงงานในระบบที่มีทักษะสูงจะได้รับเครดิตเพื่อการฝึกอบรมมูลค่าสูงกว่ากลุ่มแรงงานในระบบที่มีรายได้น้อย หรือแรงงานนอกระบบ หรือผู้ว่างงานหรือกลุ่มเปราะบาง เพื่อสนับสนุนให้กลุ่มแรงงานที่มีทักษะสูงสามารถเข้ารับการฝึกอบรมต่อยอดในทักษะที่สูงขึ้น เช่น ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าทักษะพื้นฐาน

๒. เงินอุดหนุนหลังการฝึกอบรม มี ๒ ส่วน คือส่วนที่ให้กับหน่วยฝึกอบรมที่สามารถจูงใจให้ผู้ลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรมจนจบหลักสูตร และส่วนที่ให้กับผู้ลงทะเบียนที่เข้ารับการฝึกอบรมครบตามระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ หน่วยฝึกอบรมและผู้ลงทะเบียนจะได้รับเงินอุดหนุนก็ต่อเมื่อการฝึกอบรมแล้วเสร็จและผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินของหลักสูตรที่เข้ารับการอบรมเท่านั้น โดยกลุ่มแรงงานในระบบที่มีรายได้น้อยหรือแรงงานนอกระบบ หรือผู้ว่างงาน หรือกลุ่มเปราะบางจะได้รับเงินอุดหนุนหลังการฝึกอบรมมูลค่าสูงกว่ากลุ่มแรงงานในระบบที่มีทักษะสูง เพื่อชดเชยค่าเสียโอกาสของกลุ่มแรงงานในระบบที่มีรายได้น้อย หรือแรงงานนอกระบบ หรือผู้ว่างงาน หรือกลุ่มเปราะบางที่ต้องขาดรายได้จากการเข้ารับการอบรม

๓. เงินจูงใจสำหรับการรายงานผล เป็นเงินส่วนเพิ่มที่จ่ายให้กับผู้ฝึกอบรมหลังจากมีการตอบแบบสอบถาม ประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่เข้ารับการอบรมและระบบการทำงานของแพลตฟอร์มภายหลังจาก จบการฝึกอบรมทันที โดยข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกนำไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการฝึกอบรมรายวิชา และการทำงานของแพลตฟอร์มให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงคัดกรองหลักสูตร วิทยากร รวมถึงหน่วยฝึกอบรม ที่มีผลการประเมินในระดับต่ำ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองแผนงานและสารสนเทศ กลุ่มงานวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาเครือข่าย



งานศึกษาแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
กรณีศึกษา การจัดทำคู่มือป้องกันอาชีพ

๒. รายงานสถานการณ์การจ้างงานในสถานประกอบการ

วัตถุประสงค์

เพื่อเตรียมการกำหนดมาตรการช่วยเหลือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ๔๐๐ บาท ทั่วประเทศ ในทุกกิจการโดยใช้วิธีการทอแบบสอบถามไปยังสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๘๖๘ แห่ง ระหว่างวันที่ ๒๑ พฤษภาคม - ๔ มิถุนายน ๒๕๖๗

สาระสำคัญ

๑. สถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามอยู่ใน ๒๐ กลุ่มอุตสาหกรรมตามการจัดประเภทอุตสาหกรรมประเทศไทย (TSIC) โดยกลุ่มอุตสาหกรรมของสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุด ๓ อันดับแรกคือ กลุ่มอุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ จำนวน ๑๖๘ แห่ง อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ จำนวน ๑๔๒ แห่ง และอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง จำนวน ๗๘ แห่ง ส่วนกลุ่มอุตสาหกรรมของสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยสุด ๓ อันดับแรก คือ การวิจัยวิทยาศาสตร์ วิศวกรรม และเทคโนโลยี จำนวน ๒ แห่ง อุตสาหกรรมดิจิทัล จำนวน ๓ แห่ง และธุรกิจการเงิน จำนวน ๓ แห่ง ทั้งนี้ สถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นประเภทสถานประกอบการขนาดกลางที่มีจำนวนพนักงานไม่เกิน ๒๐๐ คน

๒. สถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการจ่ายอัตราค่าตอบแทนพนักงานใหม่ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่แต่ไม่เกิน ๔๐๐ บาท ทั้งในรูปแบบของพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน และมีรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบเดียวกันทุกภูมิภาคของประเทศ รายละเอียดดังนี้

๒.๑ ข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนรายวันให้กับพนักงานใหม่

(๑) สถานประกอบการที่มีการจ่ายค่าตอบแทนรายวันให้กับพนักงานใหม่ในอัตรามากกว่า ๔๐๐ บาทต่อวัน มีจำนวน ๘๔ แห่ง (ร้อยละ ๙.๖๘ ของจำนวนสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของการจ่ายค่าตอบแทนรายวันให้กับพนักงานใหม่มากกว่า ๔๐๐ บาทต่อวัน สูงสุด ๑๐ อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อุตสาหกรรมเหล็กและผลิตภัณฑ์จากเหล็ก อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมอื่นๆ อุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมเหมืองแร่ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ และอุตสาหกรรมกรรมการพิมพ์และสื่อ

(๒) สถานประกอบการที่มีการจ่ายค่าตอบแทนรายวันให้กับพนักงานใหม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ มีจำนวน ๗๗ แห่ง (ร้อยละ ๘.๘๗ ของจำนวนสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของการจ่ายค่าตอบแทนรายวันให้กับพนักงานใหม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ สูงสุด ๑๐ อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมอื่น ๆ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมแฟชั่น อุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมเหมืองแร่

(๓) หากรวมค่าตอบแทนรายวันกับค่าสวัสดิการอื่น ๆ (รายเดือน) ที่สถานประกอบการจ่ายให้กับพนักงานใหม่รายวัน พบว่า มีจำนวนของสถานประกอบการที่จ่ายค่าตอบแทนรวมให้กับพนักงานใหม่รายวันในอัตรามากกว่า ๔๐๐ บาทต่อวันเพิ่มมากขึ้น จากเดิม ๘๔ แห่ง เป็น ๒๗๕ แห่ง (ร้อยละ ๓๑.๖๘ ของสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด)

๒.๒ ข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนให้กับพนักงานใหม่

(๑) สถานประกอบการที่มีการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนให้กับพนักงานใหม่ในอัตรามากกว่า ๔๐๐ บาทต่อวันโดยเฉลี่ย มีจำนวน ๒๒๔ แห่ง (ร้อยละ ๒๕.๘๑ ของจำนวนสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนให้กับพนักงานใหม่มากกว่า ๔๐๐ บาทต่อวันโดยเฉลี่ย สูงสุด ๑๐ อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมเหล็กและผลิตภัณฑ์จากเหล็ก อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง อุตสาหกรรมแฟชั่น และอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์

(๒) สถานประกอบการที่มีการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนให้กับพนักงานใหม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามพื้นที่ มีจำนวน ๗๐ แห่ง (ร้อยละ ๘.๐๖ ของจำนวนสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนของการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนให้กับพนักงานใหม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามพื้นที่ สูงสุด ๑๐ อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมเหมืองแร่ อุตสาหกรรมอื่น ๆ อุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมแฟชั่น อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ธุรกิจบริการและพาณิชย์ อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

(๓) หากรวมค่าตอบแทนรายเดือนกับค่าสวัสดิการอื่น ๆ ที่สถานประกอบการจ่ายให้กับพนักงานใหม่รายเดือน พบว่า มีจำนวนของสถานประกอบการที่จ่ายค่าตอบแทนรวมให้กับพนักงานใหม่รายเดือนในอัตรามากกว่า ๔๐๐ บาทต่อวันโดยเฉลี่ย เพิ่มมากขึ้น จากเดิม ๒๒๔ แห่ง เป็น ๕๑๖ แห่ง (ร้อยละ ๕๙.๔๕ ของสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด)

๓. สถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพซึ่งเป็นอุตสาหกรรมหลักของประเทศและมีสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุด ส่วนใหญ่มีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานใหม่ในอัตราที่ต่ำกว่า ๔๐๐ บาทต่อวัน โดยมีจำนวน ๒๗๕ แห่ง (ร้อยละ ๘๑.๘๕ ของสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด)

๔. กลุ่มตัวอย่างได้มีการกำหนดมาตรการรองรับหากมีการประกาศขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ๔๐๐ บาทต่อวันทั่วประเทศในทุกกิจการ โดยการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานคน เช่น การนำเทคโนโลยีและเครื่องจักรเข้ามาใช้แทนที่ รวมถึงการบริหารจัดการต้นทุนและพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สามารถทำงานได้หลากหลายหน้าที่ (Multi-Skills) ซึ่งหากรัฐบาลมีการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อาจส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานจำนวนมาก และสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีผลกระทบต่อด้านเงินทุนสำรองน้อย และการเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่จำกัด รวมถึงมีข้อเสนอแนะให้รัฐบาลมีมาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการ เช่น ลดภาษีหรือสนับสนุนการลงทุนด้านเทคโนโลยี เป็นต้น และมาตรการควบคุมราคาสินค้าอุปโภคบริโภคและลดค่าสาธารณูปโภค เป็นต้น

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กองแผนงานและสารสนเทศ กลุ่มงานวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาเครือข่าย



รายงานสถานการณ์การจ้างงานในสถานประกอบการ



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑. คู่มือการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่หน่วยปฏิบัติ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในภาพรวมของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยแผนงานพื้นฐานด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม จำนวน ๔ กิจกรรม แผนงานยุทธศาสตร์การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ จำนวน ๕ กิจกรรม และแผนงานยุทธศาสตร์สร้างหลักประกันทางสังคม จำนวน ๑ กิจกรรม รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๐ กิจกรรม

สาระสำคัญ

คู่มือการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๗ จัดทำขึ้นตามแผนปฏิบัติการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มอบหมายให้หน่วยปฏิบัติดำเนินการ โดยระบุเป้าหมาย การดำเนินงาน ลักษณะกิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน หลักฐานอ้างอิงในการนับผลงาน วิธีการรายงานผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยมีหนังสือแจ้งไปยังหน่วยปฏิบัติทุกแห่งเพื่อแจ้งให้ดาวน์โหลดคู่มือการปฏิบัติงานฯ ผ่านระบบอินทราเน็ตของกรมและสามารถสแกนผ่าน QR code

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://www.labour.go.th/index.php/circular-letter/68920-2567-10>

๒. คู่มือการพัฒนาศักยภาพสถานประกอบการตามข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงาน ว่าด้วยระบบการจัดการความปลอดภัยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ทราบถึงความเป็นมาของการประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓ ที่มุ่งเน้นให้สถานประกอบการที่มีกิจกรรมขนส่ง และสถานประกอบการด้านการขนส่งใช้เป็นแนวทางบริหารจัดการแรงงานที่เกี่ยวข้อง โดยนำเนื้อหาสาระของมาตรฐานนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายและมีการจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย และใช้ในการตรวจสอบการดำเนินการเพื่อประกาศแสดงตนเองว่าปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐานนี้ รวมถึงให้ตรวจประเมินและหน่วยรับรองใช้ในการประเมินและรับรองสถานประกอบการที่ปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐานนี้ โดยบุคลากรกรมสามารถนำคู่มือฉบับนี้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมด้านมาตรฐานแรงงานไทย สถานประกอบการสามารถนำไปศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำเพื่อเข้าสู่ระบบการรับรองได้สำเร็จ

สาระสำคัญ

คู่มือการพัฒนาศักยภาพสถานประกอบการตามข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงาน ว่าด้วยระบบการจัดการความปลอดภัยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือการให้ความรู้แก่สถานประกอบการ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับความเป็นมา วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับ แนวทางการจัดทำวิธีการดำเนินการตามข้อกำหนด การจัดทำเอกสาร การตรวจติดตาม แบบตรวจประเมิน การทบทวนระบบการจัดการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งตัวอย่างเอกสาร เพื่อให้มีความสะดวกในทางปฏิบัติและบรรลุวัตถุประสงค์ ตามนโยบายที่กำหนด

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://tls.labour.go.th/attachments/article/251/tls02.21.02.2567.pdf>

๓. ข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงาน ว่าด้วยระบบการจัดการความปลอดภัย ในงานขนส่งมาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓-๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีกิจกรรมการขนส่งเป็นส่วนหนึ่งของการประกอบกิจการและสถานประกอบกิจการ
ที่ให้บริการด้านการขนส่งโดยตรง ได้ศึกษาความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓-๒๕๖๓
และนำข้อกำหนดตามมาตรฐานนี้ไปปฏิบัติและรับการรับรองจากหน่วยรับรองหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
รวมทั้งบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ศึกษาความรู้จนสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่สถานประกอบกิจการ
ให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓ หรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการพัฒนาข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงาน
ว่าด้วยระบบการจัดการความปลอดภัยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓ ซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานไทยฉบับใหม่
และประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ โดยใช้ชื่อว่ามาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓-๒๕๖๖
โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีนโยบายสำคัญในการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีความรับผิดชอบ
ทางสังคมด้านแรงงานของธุรกิจ โดยการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓-๒๕๖๖ เพื่อมุ่งสู่
การลดอุบัติเหตุในงานขนส่ง โดยส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการนำมาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓-๒๕๖๖
ไปพัฒนาในสถานประกอบกิจการด้วยความสมัครใจ นำไปสู่การลดอุบัติเหตุและการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของนายจ้าง
ลูกจ้างและสาธารณะ โดยเนื้อหาของคู่มือประกอบด้วย ความเป็นมาของมาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓-๒๕๖๖
ขอบเขต เอกสารอ้างอิง คำศัพท์และคำนิยาม ข้อกำหนด จำนวน ๕ ข้อ ประกอบด้วย ๑) ข้อกำหนดทั่วไป ๒) ระบบการจัดการ
๓) ค่าตอบแทนการทำงาน และค่าตอบแทนพิเศษ ๔) ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลา ๕) ความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://tls.labour.go.th/attachments/article/248/tls01.29.02.2567.pdf>

๔. คู่มือการตรวจประเมินตามข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงาน ว่าด้วยระบบการจัดการความปลอดภัยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นคู่มือในการพัฒนาผู้ตรวจประเมินให้มีสมรรถนะหรือคุณสมบัติที่ทำให้เชื่อว่าเป็นผู้ที่มีสมรรถนะหรือมีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับการตรวจประเมินตามมาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓
๒. เพื่อใช้เป็นคู่มือในการตรวจประเมินที่ครอบคลุมทุกข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓

สาระสำคัญ

คู่มือการตรวจประเมินตามข้อกำหนดความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงาน ว่าด้วยระบบการจัดการความปลอดภัยในงานขนส่ง มรท.๘๐๐๓ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตรวจประเมิน และใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจประเมิน โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของคู่มือ ขอบเขตและการใช้คู่มือ คำศัพท์ คำนิยาม เอกสารอ้างอิง สมรรถนะที่จำเป็น บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้ตรวจประเมิน หลักการตรวจประเมิน ขั้นตอนและกระบวนการตรวจประเมิน รวมทั้งตัวอย่าง วิธีการตรวจประเมิน และหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจประเมิน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://tls.labour.go.th/tls-thai-labour-standards/tls๘๐๐๓>

๕. คู่มือแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับฟาร์มสุกรในประเทศไทย (Good Labour Practices Guidelines for Swine Farms in Thailand)

วัตถุประสงค์

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับฟาร์มสุกรในประเทศไทย (Good Labour Practices Guidelines for Swine Farms in Thailand) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานประกอบการใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้สอดคล้องตามกฎหมายด้วยความสมัครใจ โดยมุ่งเน้นการคุ้มครองแรงงานไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิแรงงาน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ และไม่มีการเลือกปฏิบัติแรงงาน ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด อันเป็นการแสดงออกถึงการประกอบธุรกิจอย่างมีจริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อสถานประกอบการและประเทศชาติ และเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า และบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมกิจกรรมด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี และเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แก่สถานประกอบการ เพื่อให้มีการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีต่อไปไปสู่การจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี และการนำตราสัญลักษณ์แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีไปใช้เพื่อประชาสัมพันธ์องค์กรต่อไป

สาระสำคัญ

แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับฟาร์มสุกรในประเทศไทย (Good Labour Practices Guidelines for Swine Farms in Thailand) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือการให้ความรู้แก่สถานประกอบการ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับความเป็นมา วัตถุประสงค์ เอกสารอ้างอิง ขอบเขต และแนวปฏิบัติสำหรับนายจ้างซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมาย เพื่อให้ นายจ้างหรือบุคลากรของสถานประกอบการได้ใช้ประโยชน์ เพื่อศึกษารายละเอียดของแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://tls.labour.go.th/attachments/article/213/tls02.25.5.2566.pdf>

๖. วารสารพัฒนามาตรฐานแรงงาน ปี ๒๕๖๗ ฉบับที่ ๑ - ๔

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานกิจกรรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีเนื้อหาสาระด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้นายจ้างลูกจ้างนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการในกิจการของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีบทความที่น่าสนใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานปัจจุบัน เพื่อให้ผู้อ่านได้นำไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตประจำวันหรือนำไปปรับใช้กับการทำงานได้อีกด้วย

สาระสำคัญ

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

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑. เผยแพร่ทางเว็บไซต์สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

- ๑) วารสารฉบับที่ ๑ <https://tls.labour.go.th/attachments/article/239/MagazineTLS1-2567.pdf>
- ๒) วารสารฉบับที่ ๒ <https://tls.labour.go.th/attachments/article/258/MagazineTLS2-2567.pdf>
- ๓) วารสารฉบับที่ ๓ <https://tls.labour.go.th/attachments/article/293/MagazineTLS3-2567.pdf>
- ๔) วารสารฉบับที่ ๔ <https://tls.labour.go.th/attachments/article/320/MagazineTLS4-2567.pdf>

๒. เผยแพร่ในรูปแบบ e-book

- ๑) วารสารฉบับที่ ๑ <https://online.anyflip.com/fhzqz/lkoj/mobile/index.html>
- ๒) วารสารฉบับที่ ๒ <https://online.anyflip.com/fhzqz/lte/mobile/index.html>
- ๓) วารสารฉบับที่ ๓ <https://online.anyflip.com/fhzqz/jofg/mobile/index.html>
- ๔) วารสารฉบับที่ ๔ <https://online.anyflip.com/fhzqz/pbgz/mobile/index.html>

กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๗. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดทำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมและนำเสนอกฎหมายที่ได้รับการแก้ไขให้เป็นปัจจุบัน และเป็นประโยชน์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้สนใจ นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไปได้ศึกษาค้นคว้า และสามารถนำไปอ้างอิงในการปฏิบัติหน้าที่หรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป

สาระสำคัญ

พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประกอบด้วย

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
๒. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑
๓. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒
๔. พระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕
๕. ที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖
๖. ประกาศกระทรวงแรงงาน
๗. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์การคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : https://protection.labour.go.th/attachments/article/๙๖/๐๐๒protect๒๕๔๑_๒๕๖๒.pdf

๘. แนวปฏิบัติการบริหารจัดการแรงงานที่ดี มีความปลอดภัยและเป็นมิตรกับเด็กในธุรกิจท่องเที่ยว (Good Labour Management on Child Safe Friendly Tourism)

วัตถุประสงค์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดทำแนวปฏิบัติการบริหารจัดการแรงงานที่ดี มีความปลอดภัยและเป็นมิตรกับเด็กในธุรกิจท่องเที่ยว (Good Labour Management on Child Safe Friendly Tourism) หรือ GLM on Child Safe Friendly Tourism เพื่อให้สถานประกอบกิจการประเภทโรงแรม และสถานบริการพักค้างคืน นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการจ้าง สภาพการทำงานให้สอดคล้องตามกฎหมาย และพัฒนาเป็นพื้นที่ที่มีความปลอดภัยและเป็นมิตรกับเด็ก

สาระสำคัญ

แนวปฏิบัติการบริหารจัดการแรงงานที่ดี มีความปลอดภัยและเป็นมิตรกับเด็กในธุรกิจท่องเที่ยว (Good Labour Management on Child Safe Friendly Tourism) มีเนื้อหาประกอบด้วย ระบบการบริหารจัดการ เช่น นโยบาย มาตรการ และการประชาสัมพันธ์ ธรรมนูญ และให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมาย อายุขั้นต่ำและการทำงานของเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี และนักศึกษาฝึกงาน เพื่อประกอบหลักสูตรการศึกษาหรือฝึกวิชาชีพในสถานประกอบกิจการ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์การคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://protection.labour.go.th/attachments/article/๔๗๖/๐๒๐๙๖๗-๑.jpg>
<https://protection.labour.go.th/attachments/article/๔๗๖/๐๒๐๙๖๗-๒.jpg>

๙. คู่มือการปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับเจ้าหน้าที่

วัตถุประสงค์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยกองคุ้มครองแรงงาน ได้จัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับเจ้าหน้าที่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยปฏิบัติ ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงาน กองคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมทุกด้าน อาทิ ด้านการป้องกัน ด้านการแก้ไขเยียวยา ด้านการพัฒนา และด้านการบริการ รวมทั้งการกำหนดโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนงานพื้นฐานการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม แผนงานยุทธศาสตร์จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ แผนงานยุทธศาสตร์ สร้างหลักประกันทางสังคม แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ดังนั้น คู่มือการปฏิบัติงานฯ ฉบับนี้ จึงเป็นกุญแจสำคัญที่พนักงานตรวจแรงงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประกอบการทำงานตลอดปีงบประมาณ เพื่อให้มีการประมวลผลที่ถูกต้อง และครบถ้วนตามเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรร

สาระสำคัญ

ทิศทางการดำเนินงานด้านคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และการดำเนินงานด้านคุ้มครองแรงงาน ตามแผนการปฏิบัติราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบด้วย

๑. แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
๒. แผนงานยุทธศาสตร์จัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์
๓. แผนงานยุทธศาสตร์สร้างหลักประกันทางสังคม
๔. แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
๕. แบบฟอร์มต่าง ๆ ของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์การคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://protection.labour.go.th/attachments/article/๕๕๔/ฉบับเต็ม.pdf>

กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑๐. คู่มือการปฏิบัติงานตามกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในการศึกษาเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

สาระสำคัญ

กองความปลอดภัยแรงงานได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการรณรงค์ส่งเสริมตรวจและกำกับดูแล ให้สถานประกอบกิจการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มอบหมายให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ และศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต เป็นผู้ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการบันทึกผลการดำเนินงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำหรับเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์ความปลอดภัยในการทำงาน กองความปลอดภัยแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เว็บไซต์ : <https://www.labour.go.th/index.php/circular-letter/๖๘๘๘๘-๒๕๖๗-๘>

๑๑. ข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานความปลอดภัยแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลสำคัญในการบริหารงานความปลอดภัยแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ อันประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป ข้อมูล/สถิติด้านความปลอดภัยฯ ข้อมูลศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ฯ กฎหมายด้านความปลอดภัยฯ สรุงานพัฒนาองค์ความรู้ฯ และงานสำคัญที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานความปลอดภัยแรงงาน ให้กับผู้ดำเนินนโยบายหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญ

ข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานความปลอดภัยแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) ข้อมูลทั่วไป
- ๒) ข้อมูล/สถิติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓) ข้อมูลศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ความปลอดภัยในการทำงานเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในโอกาสฉลองพระชนมายุ ๖๐ พรรษา
- ๔) กฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๕) สรุงานพัฒนาองค์ความรู้และสารสนเทศความปลอดภัยในการทำงาน งานสำคัญที่จะดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์ความปลอดภัยในการทำงาน กองความปลอดภัยแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เว็บไซต์ : <https://osh.labour.go.th/images/PDF/library/important-๒๕๖๗.pdf>

๑๒. คู่มือการสอบสวน วิเคราะห์อุบัติเหตุ และโรคจากการทำงานสำหรับพนักงานตรวจความปลอดภัย ในการทำงานเขต

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานสำหรับพนักงานตรวจความปลอดภัยของศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต ให้สามารถวิเคราะห์และค้นหาสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานในพื้นที่รับผิดชอบ และนำผลการสอบสวน วิเคราะห์อุบัติเหตุและโรคจากการทำงานที่ได้มากำหนดเป็นมาตรการในการปรับปรุงแก้ไข มิให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในลักษณะเดียวกันซ้ำอีก

สาระสำคัญ

การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในสถานประกอบกิจการในแต่ละครั้งส่งผลกระทบต่อการประกอบกิจการของสถานประกอบกิจการ นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง บางกรณีรุนแรงถึงขั้นสูญเสียอวัยวะ เสียชีวิต หรือส่งผลกระทบต่อสาธารณะ กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะหน่วยงานหลักที่มีบทบาทในการคุ้มครองดูแลให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีพนักงานตรวจความปลอดภัยเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน เพื่อมิให้เกิดความสูญเสียดังกล่าวขึ้น แนวทางหนึ่งในการป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน คือ การสอบสวนและวิเคราะห์อุบัติเหตุที่เกิดขึ้น เพื่อค้นหาสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์นั้น และนำมากำหนดเป็นมาตรการในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในลักษณะเดียวกันซ้ำอีก อีกทั้งสร้างการรับรู้ให้กับสถานประกอบกิจการอื่นที่มีความเสี่ยงในลักษณะเดียวกัน ซึ่งการสอบสวนและวิเคราะห์อุบัติเหตุดังกล่าว ถือเป็นแนวปฏิบัติในการตรวจความปลอดภัยในการทำงานเชิงเทคนิควิชาการสำหรับพนักงานตรวจความปลอดภัยของศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต จึงได้จัดทำคู่มือการสอบสวน วิเคราะห์อุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน สำหรับพนักงานตรวจความปลอดภัยของศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขตขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางสอบสวน ค้นหาสาเหตุวิเคราะห์อุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์ความปลอดภัยในการทำงาน กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://www.labour.go.th/index.php/๒๐๒๓-๐๓-๒๗-๑๑-๓๙-๒๒>

๑๓. สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อประชาสัมพันธ์การกู้ยืมเงินของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้แก่สถานประกอบกิจการ

สาระสำคัญ

ประชาสัมพันธ์วัตถุประสงค์ของกองทุนความปลอดภัยฯ การกู้ยืมเงินเพื่อนำเงินไปแก้ไขสภาพความไม่ปลอดภัย หรือเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคอันเนื่องมาจากการทำงานในสถานประกอบกิจการ รายละเอียดเอกสารประกอบการยื่นกู้

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เว็บไซต์ : <http://oshfund.labour.go.th>

๑๔. สื่อประชาสัมพันธ์ความปลอดภัยในการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานแก่ลูกจ้างทุกระดับ ในสถานประกอบกิจการ รวมถึงมาตรการเชิงป้องกันด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ลูกจ้างพึงรู้

สาระสำคัญ

การจัดทำสื่อและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านความปลอดภัยในการทำงานในรูปแบบวิดีโอ และ Infographic เป็นประจำทุกเดือน ตามแผนการดำเนินงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กองความปลอดภัยแรงงาน ภายใต้คณะทำงาน พัฒนาระบบสารสนเทศและสื่อประชาสัมพันธ์ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเผยแพร่ความรู้ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ สร้างการรับรู้ด้านความปลอดภัยแรงงาน และนำไปสู่การลดการเกิดอุบัติเหตุหรือโรค จากการทำงานต่อไป ประกอบด้วยหัวข้อต่าง ๆ หมุนเวียนไปตามแผนฯ ที่คณะกรรมการฯ กำหนด ประกอบด้วย

สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบวิดีโอ

- รู้ทันความไม่ปลอดภัยจาก Case Study EP.6 กรณีร้านจำหน่ายดอกไม้เพลิงระเบิด
- ๕ เคล็ดลับ ขับขี่ปลอดภัยช่วงเทศกาลปีใหม่ ๒๕๖๗
- ความปลอดภัยในการทำงานอุตสาหกรรมภาพยนตร์เบื้องต้น (ความปลอดภัยในกองถ่ายทำ)
- Hearing Loss การสูญเสียสมรรถภาพการได้ยิน
- อันตรายจากที่อับอากาศ
- นั่งทำงานอย่างไรให้ถูกต้องตามหลักการยศาสตร์
- มาตรการความปลอดภัยในห้องเย็น
- การจัดการความปลอดภัยด้านรังสี
- ความสิ้นสະเทือน ภัยเงียบในการทำงาน
- ระยะห่างทางไฟฟ้าคือเสียเวลาของชีวิต
- ๘ มาตรการเตรียมความพร้อมเรือประมงทะเลปลอดภัย
- ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีในงานภาคเกษตร

สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic

- ข้อปฏิบัติการใช้รถอย่างปลอดภัย
- ประเภทเพลิงไหม้และการใช้ถังดับเพลิงให้ถูกประเภท
- สัญลักษณ์ GHS เพื่อความปลอดภัยในการทำงานกับสารเคมี
- ๘ อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในงานก่อสร้าง
- รื้อถอน ทำลายสิ่งก่อสร้างอย่างไรให้ปลอดภัย
- ขับขี่ปลอดภัยต้อนรับเทศกาลปีใหม่ ๒๕๖๗
- การป้องกันอันตรายเบื้องต้นจากกระแสไฟฟ้า
- มาตรการเบื้องต้นการป้องกันรังสีอวกาศภัยในสถานบันเทิง
- ความปลอดภัยในกองถ่ายภาพยนตร์เบื้องต้น
- ๕ วิธีถนอมสายตาจากหน้าจอคอมพิวเตอร์
- ๕ วิธีแก้ปัญหาอาการนิ้วล็อค

- แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานประดาน้ำของลูกจ้าง
 - การตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง
 - หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
 - อนุสัญญา ๑๘๗ ว่าด้วย “กรอบเชิงส่งเสริมการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย”
 - อนุสัญญา ๑๕๕ ว่าด้วย “ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย”
 - ข้อปฏิบัติการทำงานในที่อับอากาศ ตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับ “ที่อับอากาศ”
 - สรุปรายงานผู้ให้บริการด้านความปลอดภัยฯ ตาม พ.ร.บ. ความปลอดภัยฯ พ.ศ. ๒๕๕๔
 - แนวทางปฏิบัติตามประกาศกรมฯ เรื่องเกณฑ์จริยธรรมสำหรับผู้ให้บริการตาม พ.ร.บ. ความปลอดภัยฯ พ.ศ. ๒๕๕๔
 - ทำนั้งปฏิบัติงานกับเครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะตามหลักกายศาสตร์
 - มาตรฐานแสงสว่างในที่ทำงาน
 - การป้องกันอันตรายจากเสียงดัง
 - การปฏิบัติตัวเมื่อต้องทำงานในที่ร้อน
 - ข้อควรปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับ "รังสี"
 - การส่งเสริมสุขภาพในแรงงานนอกระบบ
 - ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ที่มีต่อแรงงานนอกระบบ
 - กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดน้ำหนักที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานได้
 - การยกวัสดุสิ่งของที่ถูกวิธี
 - โรคจากความสั่นสะเทือน ภัยเงียบในการทำงาน
 - วิธีป้องกันอันตรายจากไฟฟ้าในช่วงหน้าฝน
 - ๕ วิธีป้องกันไฟฟ้าลัดวงจร
 - ความปลอดภัยในการทำงานประดาน้ำ
 - ๘ มาตรการเตรียมความพร้อมเรือประมงปลอดภัย
 - ๔ ปัจจัยสำคัญเพื่อความปลอดภัยในการใช้เครื่องจักร
 - ปัจจัยที่อาจก่อให้เกิด "อันตราย" จากการทำงานกับเครื่องจักร
 - อันตรายจากการใช้สารเคมีในภาคเกษตรและวิธีปฏิบัติ
 - มาทำความรู้จัก GHS กันเถอะ
 - สารคดี ๑ ของกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับระบบการจัดการด้านความปลอดภัย พ.ศ. ๒๕๖๕
- กองฯ ดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิงรุกที่สะดวก รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ ผ่านหลากหลายช่องทางที่ลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น เว็บไซต์กองความปลอดภัยแรงงาน โซเชียลมีเดียและแพลตฟอร์มออนไลน์ของกองความปลอดภัยแรงงาน เป็นต้น

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานพัฒนาองค์ความรู้และสารสนเทศความปลอดภัยในการทำงาน กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยเผยแพร่ดังนี้

เว็บไซต์ : ๑. เว็บไซต์กองความปลอดภัยแรงงาน

https://osh.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=๒๔๕๑&Itemid=๒๕๙

๒. ช่อง Youtube กองความปลอดภัยแรงงาน <https://www.youtube.com/@oshthailand/videos>

๓. เพจ Facebook กองความปลอดภัยแรงงาน https://www.facebook.com/oshthai?locale=th_TH

๔. กลุ่ม Line เครือข่ายความปลอดภัยในการทำงานต่าง ๆ

๑๕. หนังสือ “รวมกฎหมายความปลอดภัยภายใต้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔” (ฉบับล่าสุด)

วัตถุประสงค์

เพื่อรวบรวมกฎหมายความปลอดภัยภายใต้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ และสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้อง และเป็นแหล่งค้นคว้าอ้างอิงสำหรับบุคคลที่สนใจ

สาระสำคัญ

จัดทำหนังสือรวมกฎหมายความปลอดภัย ประกอบด้วย พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ จำนวน ๑ พระราชบัญญัติ กฎกระทรวงภายใต้พระราชบัญญัติ จำนวน ๑๕ กฎกระทรวง และกฎหมายลำดับรอง จำนวน ๕๒ ฉบับ ซึ่งเป็นกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ :

https://osh.labour.go.th/index.php?option=com_phocadownload&view=section&id=1&Itemid=186



หนังสือ “รวมกฎหมายความปลอดภัยภายใต้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔” (ฉบับล่าสุด)

กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑๖. แผ่นพับ การส่งเสริมการจัดตั้ง “มุนนมแม่” ในสถานประกอบกิจการ

วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นเครื่องมือให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมนำไปใช้ในการเผยแพร่และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานประกอบกิจการ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการเรื่องการจัดตั้งมุนนมแม่ให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

สาระสำคัญ

สาระสำคัญของแผ่นพับ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งมุนนมแม่ องค์ประกอบ ตัวอย่าง แนวทางการจัดตั้ง และประโยชน์ที่จะได้รับ เพื่อส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพสตรีวัยทำงาน และส่งเสริมการจัดตั้งมุนนมแม่ในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้าง เห็นความสำคัญของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ โดยพนักงานเจ้าหน้าที่ใช้ในการส่งเสริมสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://welfare.labour.go.th/attachments/article/๓๑/การจัดตั้งมุนนมแม่ในสถานประกอบกิจการ.pdf>

๑๗. แผ่นพับ การเตรียมความพร้อมก่อนสูงวัย

วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นเครื่องมือให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมนำไปใช้ในการเผยแพร่และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานประกอบการกิจการ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนสูงวัย และสามารถจัดการตนเอง ในเรื่องการดูแลสุขภาพในวัยสูงอายุ

สาระสำคัญ

สาระสำคัญของแผ่นพับ ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมก่อนสูงวัย เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานทุกคนเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดี “ไม่ล้ม ไม่ลืม ไม่ซึมเศร้า กินข้าวอร่อย” สามารถดูแลสุขภาพตนเอง อย่างถูกต้องเหมาะสม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <http://welfare.labour.go.th>

๑๘. แผ่นพับ กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อใช้ในการเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน และเผยแพร่เกี่ยวกับการกู้ยืมเงินกองทุนผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์โดยอัตราดอกเบี้ยต่ำ

สาระสำคัญ

สาระสำคัญของแผ่นพับ ประกอบด้วย ความเป็นมาของกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน วัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง และรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้บริการกองทุนฯ เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน และประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบกิจการที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ทราบถึงการที่สามารถกู้ยืมเงินกองทุนผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์โดยกองทุนฯ คิดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <http://welfare.labour.go.th>

๑๙. แผ่นพับ “โครงการโรงงานสีขาว”

วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นเครื่องมือให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมนำไปใช้ในการเผยแพร่และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานประกอบกิจการ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการเพื่อมิให้ ลูกจ้างและบุคคลที่เกี่ยวข้องยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

สาระสำคัญ

สาระสำคัญของแผ่นพับ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผลของโครงการโรงงานสีขาว กลุ่มเป้าหมาย เกณฑ์การประเมิน ประโยชน์ที่จะได้รับ ขั้นตอนการเข้าสู่โครงการโรงงานสีขาว ตลอดจนแนวทางการช่วยเหลือ ลูกจ้างผู้เสพ ผู้ติดยา เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการด้านยาเสพติด ในสถานประกอบกิจการเพื่อมิให้ลูกจ้างยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด สมัครงเข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว และดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถเข้าสู่การประเมินให้การรับรองโดยมุ่งเน้นการป้องกัน แก้ไข ป้องปรามการใช้ยา เสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ จะมอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติแก่สถานประกอบกิจการที่เข้าร่วม โครงการและผ่านการประเมินต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์สวัสดิการแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://welfare.labour.go.th/attachments/article/๓๖๙/lbd-๑๒๒.pdf>

๒๐. แผ่นพับ “มาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาเสพติดในสถานประกอบการ มยส.”

วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นเครื่องมือให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมนำไปใช้ในการเผยแพร่และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบการเพื่อยกระดับ โรงงานสีขาวสู่มาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาเสพติดในสถานประกอบการ (มยส.) เพื่อให้มีการป้องกัน และเฝ้าระวังอย่างเป็นระบบ

สาระสำคัญ

สาระสำคัญของแผ่นพับ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของมาตรฐานการป้องกันและแก้ไข ปัญหาอาเสพติดในสถานประกอบการ (มยส.) วัตถุประสงค์ ข้อกำหนด การรับรองมาตรฐาน กลุ่มเป้าหมาย และประโยชน์ที่จะได้รับ เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการด้านยาเสพติด ในสถานประกอบการเพื่อเข้าร่วมโครงการโดยสมัครใจ มีระบบเฝ้าระวังอย่างยั่งยืน มีเกณฑ์ให้สถานประกอบการ ตรวจสอบ โดยมีข้อกำหนด ตัวชี้วัด และเกณฑ์การให้คะแนน โดยมี ๖ ข้อกำหนดหลัก และ ๒๓ ข้อกำหนดย่อย และมีอายุการรับรอง ๓ ปี

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์สวัสดิการแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://welfare.labour.go.th/attachments/article/๓๖๘/lbd-๑๒๓.pdf>

๒๑. คู่มือการปฏิบัติราชการด้านสวัสดิการแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับเจ้าหน้าที่

วัตถุประสงค์

คู่มือการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองสวัสดิการแรงงานได้จัดทำขึ้น โดยรวบรวมโครงการ กิจกรรมด้านสวัสดิการแรงงาน ที่ต้องดำเนินงานภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย รวมถึงระบบการรายงานผลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองสวัสดิการแรงงานได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน และคำอธิบายของโครงการ กิจกรรม เพื่อให้เกิดความชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน และเพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจด้านสวัสดิการแรงงาน ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน บรรลุผลสำเร็จตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ต่อไป

สาระสำคัญ

แนวทางการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบด้วย

๑. แนวทางการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงาน ตามกิจกรรมที่จัดสรรเป้าหมายให้หน่วยปฏิบัติ (สสค./สรพ.)
๒. แนวทางการดำเนินงานสำหรับหน่วยปฏิบัติ (สสค./สรพ.) เพื่อขับเคลื่อนภารกิจด้านสวัสดิการแรงงาน (ไม่ได้จัดสรรเป้าหมายให้หน่วยปฏิบัติ)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์สวัสดิการแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://welfare.labour.go.th/attachments/article/๕๙๔/kk.o.pdf>

กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๒๒. คู่มือการประเมินผลงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษได้ศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการจัดทำผลงาน

สาระสำคัญ

สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ ให้ใช้หลักเกณฑ์ฯ ของหนังสือฉบับนี้แทน มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป กองการเจ้าหน้าที่จึงได้จัดทำคู่มือการประเมินผลงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

๑. ประกาศ อ.ก.พ. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๒. ขั้นตอนการประเมินผลงานสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
๓. คำอธิบายการเสนอผลงาน ซึ่งประกอบด้วยผลงาน และข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
๔. รูปแบบการจัดทำผลงาน และข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
๕. การเขียนเชิงอรรถ และการเขียนบรรณานุกรม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://personnel.labour.go.th>



คู่มือการประเมินผลงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒๓. คู่มือการคัดเลือกบุคคลเพื่อให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ต่อไป

สาระสำคัญ

คณะทำงานกลั่นกรองคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ได้ร่วมกันพิจารณารายละเอียดคู่มือการคัดเลือกบุคคลเพื่อให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ซึ่งรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจัดทำตัวอย่างการจัดทำเอกสารในการขอรับ พ.ต.ก. โดยอธิบดีให้ความเห็นชอบคู่มือฯ เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มีรายละเอียดประกอบด้วย

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ลักษณะงานด้านกฎหมายในราชการพลเรือน ๑๔ ลักษณะงาน และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๒. ขั้นตอนการขอรับการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
๓. เอกสารประกอบการขอรับการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ก.) และตัวอย่างการกรอกเอกสารเพื่อขอรับ พ.ต.ก.

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ <http://personnel.labour.go.th>



คู่มือการคัดเลือกบุคคลเพื่อให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ
ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๒๔. รายงานประจำปีผลการดำเนินงานคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ ๔ ปีที่ ๒ (๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ ๔ ปีที่ ๒ (๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒๘ (๕) ติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับไปทำที่บ้านจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

สาระสำคัญ

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและบริการของรัฐ โดยการกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ยึดหลักความเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงให้ความสำคัญกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานผิดกฎหมาย และส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบ มีการรวมกลุ่ม จนสามารถพัฒนาเป็นเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพและอำนาจการต่อรองกับนายจ้างผู้จ้างงาน โดยกำกับ ดูแล และควบคุมการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ขึ้น มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔ มีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการควบคุมกำกับ ดูแล และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับการปฏิบัติจากผู้จ้างงานอย่างเป็นธรรม มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการเยียวยาผู้รับงานไปทำที่บ้านเมื่อประสบอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งกำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ทำหน้าที่ในการเสนอแนะมาตรการคุ้มครอง ส่งเสริม พัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน กำหนดอัตราค่าตอบแทนในงานที่รับไปทำที่บ้าน ส่งเสริมและสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงาน ติดตามการดำเนินงานจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ ๔ ปีที่ ๒ ได้ดำเนินงานในการขับเคลื่อนมาตรการคุ้มครอง รวมถึงได้ดำเนินงานในการส่งเสริมและพัฒนาผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยการดำเนินกิจกรรมและโครงการเพื่อให้มีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีอาชีพเสริมเพิ่มจากอาชีพหลัก มีระบบการออม มีรายได้ที่มั่นคง มีงานทำอย่างต่อเนื่อง เข้าถึงสวัสดิการแห่งรัฐ หลักประกันทางสังคมและสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเข้มแข็งและยั่งยืน โดยการพิจารณาเพิ่มเติมข้อความใน (ร่าง) พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. มาตรา ๕/๑ ว่าด้วยวิธีการจ่ายเงิน พิจารณา (ร่าง) ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้ความเห็นชอบในหลักการคุ้มครองความเป็นมารดาเพื่อให้สอดคล้องตามอนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๗ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. ๑๙๙๖ เพื่อจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติสำหรับการให้ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองความเป็นมารดาผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทบทวนกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๗ พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ (ร่าง) แนวปฏิบัติการส่งเสริมและคุ้มครองสตรีมีครรภ์/ให้นมบุตร/หลังคลอดที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน (สำหรับเจ้าหน้าที่) ทั้งนี้ คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ ๔ ครบวาระในการดำรงตำแหน่ง วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงได้ดำเนินการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ การเลือกกรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน กรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน ชุดที่ ๕ ปฏิบัติหน้าที่แทนชุดเก่าที่หมดวาระซึ่งจะมีวาระการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๘

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <http://informat@labour.go.th>



รายงานประจำปีผลการดำเนินงานคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน
ชุดที่ ๔ ปีที่ ๒ (๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖)

๒๕. กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

วัตถุประสงค์

การออกกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อขยายความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านเพิ่มเติม ๑๒ ประเด็น ดังนี้

๑. มีเวลาทำงานไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน
๒. มีเวลาพักไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมงต่อวัน
๓. การตกลงงานไปทำที่บ้านหรือทำงานผ่านทางเทคโนโลยี
๔. มีสิทธิลาภิจรุษอันจำเป็น
๕. ห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานเวลา ๒๒.๐๐ - ๐๖.๐๐ น.
๖. ห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์
๗. ลูกจ้างหญิงลาคลอดได้ ๙๘ วัน
๘. ให้นายจ้างแจ้งการใช้แรงงานเด็ก
๙. ลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาฝึกอบรมโดยได้รับค่าจ้าง
๑๐. ลูกจ้างหญิงมีสิทธิได้รับค่าจ้างลาคลอด ๔๕ วัน
๑๑. ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง
๑๒. ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

สาระสำคัญ

กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นมา โดยมีขอบเขตการใช้บังคับกับนายจ้าง ซึ่งจ้างลูกจ้าง ตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป ที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ไม่ว่าจะลูกจ้างจะเป็นผู้มีสัญชาติไทยหรือไม่ย่อมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ ทั้งนี้ คำว่า งานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย แม้มิได้กำหนดนิยามความหมายไว้ในกฎกระทรวงก็ตามแต่โดยความหมายทั่วไปย่อมหมายถึง งานที่ทำในบริเวณที่พักอาศัยของนายจ้างและยังรวมถึงงานที่ทำเพื่อครัวเรือนเดียวหรือหลายครัวเรือนอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย เช่น งานทำความสะอาดบ้าน งานซักผ้า งานเลี้ยงเด็กหรือดูแลผู้สูงอายุ งานดูแลสวนในบ้าน งานรักษาความปลอดภัย งานซ่อมบำรุง งานขับรถ งานทำอาหาร งานดูแลสัตว์เลี้ยง เป็นต้น โดยการทำงานลักษณะดังกล่าว เป็นการทำเพื่อครอบครัวหรือครัวเรือนของนายจ้างเท่านั้น ไม่รวมกรณีที่ทำงานอันมีลักษณะอันเป็นการประกอบธุรกิจของนายจ้างรวมอยู่ด้วยให้เป็นมาตรฐานสากล

การจัดทำสื่ออินโฟกราฟิกเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับกฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์เผยแพร่องค์ความรู้ให้แก่นายจ้างและลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เว็บไซต์ : <http://informal@labour.go.th>



กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๒๖. คู่มือการปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับเจ้าหน้าที่

วัตถุประสงค์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ รวมทั้งการป้องกันการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ทั้ง ๔ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๔๗ กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ. ๒๕๖๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ ให้สามารถปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมาย ภารกิจของกรมในทิศทางเดียวกัน

สาระสำคัญ

- ทิศทางการปฏิบัติราชการด้านคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- กรอบการดำเนินงานด้านคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- การดำเนินงานด้านคุ้มครองแรงงานนอกระบบตามแผนปฏิบัติราชการด้านคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : https://informal.labour.go.th/images/manual/manual_๖๘.pdf

กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๒๗. แนวทางการตรวจสอบการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีเพื่อป้องกันการทุจริต "รู้เท่าทัน ป้องกันการทุจริต"
รูปแบบ Infographics และ รูปแบบ Clip Video

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. ๒๕๖๒ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องให้กับหน่วยรับตรวจ ซึ่งพบว่ายังปฏิบัติไม่ถูกต้อง ครบถ้วน และยังคงมีกรณีปัญหาการทุจริตเกิดขึ้น

สาระสำคัญ

จัดทำเนื้อหาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น การอนุมัติรายการขอเบิกเงินงบประมาณ การตรวจสอบรายการสรุปขอเบิกเงินในระบบ GFMS การอนุมัติจ่ายเงิน การตรวจสอบรายละเอียดการโอนเงินในระบบ KTB Corporate Online การตรวจสอบรายงานกระหนยอดเงินฝากธนาคาร (Bank Statement) เป็นต้น โดยเผยแพร่ในรูปแบบอินโฟกราฟิก และรูปแบบคลิปวิดีโอ เผยแพร่ตามช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือเวียนจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เว็บไซต์กลุ่มตรวจสอบ Facebook Youtube และ Line Official Account

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ : <https://www.youtube.com/watch?v=EVL๖NS&RKKA>

สำนักงานเลขานุการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๒๘. แผนป้องกันและระงับอัคคีภัย ในพื้นที่กระทรวงแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำและใช้แผนตรวจตรา แผนอบรม แผนการรณรงค์ ป้องกันอัคคีภัยเพื่อลดโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดเหตุอัคคีภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เมื่อเกิดเหตุไฟไหม้สามารถใช้แผนดับเพลิงและแผนอพยพหนีไฟ รวมทั้งแผนการบรรเทาทุกข์
๓. เพื่อเป็นการลดการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินจากอัคคีภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อใช้แผนปฏิรูปพื้นที่ฟู พื้นที่เกิดเหตุให้กลับสู่ภาวะปกติโดยเร็ว
๕. เพื่อเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัย

สาระสำคัญ

แผนป้องกันและระงับอัคคีภัยกระทรวงแรงงาน ใช้กับผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างผู้ที่มาติดต่อในพื้นที่ ฯลฯ อาคารกระทรวงแรงงาน อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อาคาร ๒๕ ปี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และอาคารสำนักงานสูง ๖ ชั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อาคารสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๓ และอาคารศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart job Center) โดยมีคณะกรรมการป้องกันและระงับอัคคีภัยเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินตามแผนป้องกันฯ ฉบับนี้

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานเลขานุการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

นโยบายและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๒๙. แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วัตถุประสงค์

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน รวมถึงเป็นแนวทางการติดตามประเมินผลการปฏิบัติการ โดยมีเนื้อหาสาระประกอบด้วย ทิศทางการบริหารงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในภาพรวมของกรมและจำแนกตามหน่วยงาน ทั้งนี้จะมีส่วนในการผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สาระสำคัญ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยได้กำหนดนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาล ซึ่งกรมได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานสากล และเมื่อนำหลักการเหล่านี้มาพิจารณาประกอบกันแล้ว จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามภารกิจของกรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นการวางพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศในระยะยาวต่อไป

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. ทิศทางการบริหารงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงาน โครงสร้างหน่วยงาน กรอบการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ความเชื่อมโยงแผนงาน/โครงการ/งบประมาณ กับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แนวทางการปฏิบัติการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย แนวทางการติดตามประเมินผลการปฏิบัติการ กรอบระยะเวลาการติดตามประเมินผล และการรายงานผลการติดตามประเมินผล

๓. แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ภาพรวมกรม) จำแนกตามแผนงาน/ผลผลิต/โครงการ/กิจกรรมหลัก/และกิจกรรมย่อย

๔. แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำแนกตามหน่วยงาน)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์และนโยบาย กองนโยบายและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เว็บไซต์ : <https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๑๔-government-plans-and-results๓>

๓๐. แผนบริหารความเสี่ยงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

แผนบริหารความเสี่ยงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงความเป็นมาและทิศทางการบริหารความเสี่ยงของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการจัดการความเสี่ยงให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแผนบริหารความเสี่ยงมีเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย ปัจจัยเสี่ยงในแต่ละแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน วิธีการจัดการความเสี่ยง ระยะเวลาในการดำเนินการ และผู้รับผิดชอบซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะทำให้การบริหารความเสี่ยงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานบรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

สาระสำคัญ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้นตามการพัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการวิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO (Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission) เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินแผนงาน/โครงการที่สำคัญ ซึ่งจะต้องครอบคลุมความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล ๑๐ ประการ คือ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ การตอบสนองของบริการ ความโปร่งใสการมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม ความเสมอภาค และการมุ่งเน้นนวัตกรรม ซึ่งสาระสำคัญของแผนฯ แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ความเป็นมา ความหมายของความเสี่ยง กระบวนการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO ความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล การประเมินความเสี่ยง และกลยุทธ์ในการจัดการความเสี่ยง

๒. แผนบริหารความเสี่ยงกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย

๒.๑ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๑ การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรม ด้วยการมีส่วนร่วม

๒.๒ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๒.๓ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพแรงงานและเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๔ การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานยุทธศาสตร์และนโยบาย กองนโยบายและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

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

**๓๑. รายงานผลการปฏิบัติงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รายไตรมาส
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๓, ๖ และ ๙ เดือน**

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามผลผลิต โครงการระดับผลผลิต ตัวชี้วัดความสำเร็จ กิจกรรมหลัก และกิจกรรมย่อยของหน่วยงานในสังกัดกรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
๒. เพื่อนำเสนอข้อมูลผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารงาน

สาระสำคัญ

๑. รายงานผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รายไตรมาส) โดยจำแนกตามแผนงาน ผลผลิต โครงการระดับผลผลิต ตัวชี้วัดความสำเร็จ กิจกรรมหลักและ กิจกรรมย่อยของหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในภาพรวมของกรม จำแนกตามหน่วยงานและรายเดือน
๒. รายงานตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการให้บริการกระทรวง เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน ตัวชี้วัดผลผลิต และผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานติดตามและประเมินผล กองนโยบายและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ :

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

๓๒. คู่มือการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคใช้เป็นคู่มือในการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สาระสำคัญ

คู่มือการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีเนื้อหาแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนที่ ๒ การรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ของกรม จำแนกตามผลผลิต โครงการ ระดับผลผลิต และกิจกรรมที่สำคัญ/กองจัดสรร เป้าหมายให้หน่วยปฏิบัติดำเนินการ ข้อมูลจะประกอบด้วย ชื่อกิจกรรมในการรายงานผลการปฏิบัติงาน ระบบงาน โปรแกรมบันทึกแก้ไขข้อมูล และโปรแกรมพิมพ์รายงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานติดตามและประเมินผล กองนโยบายและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



คู่มือการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓๓. สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอข้อมูลสถิติที่สำคัญประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งครอบคลุมภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในด้านการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และมาตรฐานแรงงาน

สาระสำคัญ

หนังสือสถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองดูแลคุณภาพชีวิตแรงงาน ประกอบด้วย การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การเลิกจ้างแรงงาน การแจ้งหยุดกิจการชั่วคราว ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน มาตรฐานแรงงานไทย มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓ และแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๓๔. รายงานประจำปี ๒๕๖๖ การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานและข้อมูลทางวิชาการที่สำคัญของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สาระสำคัญ

รายงานประจำปี ๒๕๖๖ การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีเนื้อหาประกอบด้วย

- ๑) โครงสร้างหน่วยงาน
- ๒) นโยบายและแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- ๓) ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- ๔) ผลการดำเนินงานที่สำคัญในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- ๕) รางวัลเชิดชูเกียรติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



รายงานประจำปี ๒๕๖๖ การบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๓๕. ข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (รายเดือน) ฉบับเดือนกันยายน ๒๕๖๖ - สิงหาคม ๒๕๖๗

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

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



ข้อมูลสำคัญเพื่อการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (รายเดือน)
ฉบับเดือนกันยายน ๒๕๖๖ - สิงหาคม ๒๕๖๗

๓๖. รายงานความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน (รายไตรมาส)

- ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๖
- ไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอความเคลื่อนไหวด้านแรงงานที่สำคัญ เป็นรายไตรมาส เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารแรงงาน และประโยชน์ต่อผู้สนใจทั่วไป

สาระสำคัญ

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

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

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



รายงานความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน (รายไตรมาส)

- ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๖
- ไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๗

๓๗. รายงานความเคลื่อนไหวแรงงานเด็ก (รายไตรมาส)

- ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๖
- ไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอความเคลื่อนไหวด้านแรงงานของแรงงานเด็กที่มีอายุ ๑๕ ปี แต่ไม่ถึง ๑๘ ปีบริบูรณ์ที่สำคัญเป็นรายไตรมาส เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารแรงงานและประโยชน์ต่อผู้สนใจทั่วไป

สาระสำคัญ

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

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานงานวิชาการและสถิติข้อมูลด้านแรงงาน กองนโยบายและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เว็บไซต์ :

<https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-report-year/category/๔๒-๒๐๒๑-๐๑-๐๓-๑๐-๐๗-๕๘>



รายงานความเคลื่อนไหวแรงงานเด็ก (รายไตรมาส)

- ไตรมาส ๓ และไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๖
- ไตรมาส ๑ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๖๗



สำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม

๑. หนังสือรายงานประจำปี ๒๕๖๕ กองทุนเงินทดแทน

วัตถุประสงค์

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน มีภารกิจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ในการกำหนดอัตราเงินสมทบและเงินทดแทน ตลอดจนแนวปฏิบัติ และมาตรฐานการวินิจฉัยเงินทดแทน กำกับดูแลคุณภาพมาตรฐานการให้บริการทางการแพทย์ และสถานพยาบาลในความตกลงของกองทุนเงินทดแทน พิจารณาวินิจฉัยข้ออุทธรณ์ของลูกจ้างและนายจ้าง รวมทั้งบริหารและควบคุมการใช้จ่ายเงินงบบริหารกองทุนเงินทดแทนในส่วนการบำบัดรักษา ส่งเสริม การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และส่งเสริมหรือป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน จึงได้รวบรวมเนื้อหาและจัดทำหนังสือรายงานประจำปี ๒๕๖๕ กองทุนเงินทดแทน ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน เพื่อเผยแพร่ข้อมูลของกองทุนเงินทดแทน และเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนงานของหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับภารกิจของกองทุนเงินทดแทน 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 ต้องมีความชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ 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

หน่วยงานที่จัดทำ : สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กลุ่มงานกำหนดอัตราเงินสมทบ กองทุนเงินทดแทน

เผยแพร่รายงานประจำปี กองทุนเงินทดแทน

จัดส่งหนังสือรายงานประจำปี ๒๕๖๕ กองทุนเงินทดแทนให้กับ

๑. ผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม
๒. หน่วยงานภายในสำนักงานประกันสังคม
๓. สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๒
๔. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขา ทั่วประเทศ
๕. ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค ๑ - ๕
๖. หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
๗. หน่วยงานภายนอก กรมควบคุมโรค กระทรวงอุตสาหกรรม กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

หอสมุดแห่งชาติ

๘. มหาวิทยาลัย จำนวน ๑๐๒ แห่ง

๙. สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง จำนวน ๓๐ แห่ง

๑๐. เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคม www.sso.go.th หัวข้อคลังความรู้ → รายงาน → รายงานประจำปีกองทุนเงินทดแทน

๒. หนังสือสถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ประเภทกิจการ ที่มีการประสบอันตรายสูง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

หนังสือสถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ประเภทกิจการที่มีการประสบอันตรายสูง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ได้จัดพิมพ์เผยแพร่โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการเผยแพร่สถิติการวิเคราะห์สถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานตามรหัสประเภทกิจการที่มีการประสบอันตรายสูงและสนับสนุนงานด้านป้องกันและส่งเสริมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

สาระสำคัญ

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน ได้รวบรวมเนื้อหาเพื่อจัดทำหนังสือสถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ประเภทกิจการที่มีการประสบอันตรายสูง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และคัดเลือกประเภทกิจการที่มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานสูง จำนวน ๕ รหัสกิจการ ได้แก่ รหัสกิจการ ๔๑๐๐๑ การก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย รหัสกิจการ ๔๑๐๐๒ การก่อสร้างอาคารที่ไม่ใช่ที่พักอาศัย รหัสกิจการ ๒๙๓๐๙ การผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์เสริมอื่น ๆ สำหรับยานยนต์ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น รหัสกิจการ ๕๖๑๐๑ การบริการด้านอาหารในภัตตาคาร/ร้านอาหาร และรหัสกิจการ ๕๕๑๐๑ โรงแรม รีสอร์ท และห้องชุด ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย ขอบข่ายความคุ้มครอง การวินิจฉัยเงินทดแทนจำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน อัตราการประสบอันตรายต่อลูกจ้าง ๑,๐๐๐ ราย และลักษณะการประสบอันตรายของลูกจ้างจำแนกตามประเด็นสำคัญ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลของกองทุนเงินทดแทน และเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนงานของหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกองทุนเงินทดแทน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

หน่วยงานที่จัดทำ : สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กลุ่มงานกำหนดอัตราเงินสมทบ กองทุนเงินทดแทน

เผยแพร่หนังสือสถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ประเภทกิจการที่มีการประสบอันตรายสูง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ กองทุนเงินทดแทน ให้กับ

๑. ผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม
๒. หน่วยงานภายในสำนักงานประกันสังคม
๓. สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๒
๔. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขา ทั่วประเทศ
๕. ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค ๑ - ๕
๖. หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
๗. หน่วยงานภายนอก กรมควบคุมโรค กระทรวงอุตสาหกรรม กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
หอสมุดแห่งชาติ

๓. หนังสือรวมคำวินิจฉัย คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ (สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติราชการเท่านั้น)

วัตถุประสงค์

หนังสือรวมคำวินิจฉัย คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2563 – 2566 (สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติราชการเท่านั้น) เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ใช้ประกอบการพิจารณา ศึกษา ค้นคว้า เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ในกฎหมายเงินทดแทน และใช้เป็นแนวทางในการหาข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการวินิจฉัยในประเด็นต่าง ๆ เช่น การประสาบอันตรายหรือการเจ็บป่วยเนื่องหรือไม่เนื่องจากการทำงาน นิติสัมพันธ์ ค่าจ้าง การขอรับเงินทดแทนของผู้อยู่ในอุปการะ เงินเพิ่มการกำหนดรหัสกิจการ เป็นต้น

สาระสำคัญ

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกาย ทุพพลภาพ ตายหรือสูญหายอันเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง โดยจะพิจารณาจากสาเหตุที่ทำให้ประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือสูญหาย ดังนั้นเมื่อมีการแจ้งประสบอันตรายจากนายจ้างหรือลูกจ้าง พนักงานเจ้าหน้าที่จะวินิจฉัยว่าการประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือสูญหายนั้น ๆ เกิดขึ้นจากการทำงานให้นายจ้างหรือไม่ ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัย คำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ สามารถอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ภายในสามสิบวันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

หน่วยงานที่จัดทำ : สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กลุ่มงานกำหนดอัตราเงินสมทบ กองทุนเงินทดแทน

เผยแพร่หนังสือรวมคำวินิจฉัย คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ (สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติราชการเท่านั้น) ดังนี้

๑. ผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม
๒. หน่วยงานภายในสำนักงานประกันสังคม
๓. สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๒
๔. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขา ทั่วประเทศ

๔. หนังสือสถิติงานประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

การจัดทำสถิติงานประกันสังคมประจำปี ๒๕๖๖ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การศึกษาวิจัย ค้นคว้า และการอ้างอิง โดยรวบรวมและจัดทำข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับงานประกันสังคมอย่างครอบคลุมทั้งในส่วนของกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ข้อมูลนี้ประกอบด้วยรายละเอียดของนายจ้าง ผู้ประกันตน และสถิติการใช้บริการ ซึ่งข้อมูลที่รวบรวมมานี้ครอบคลุมช่วงเวลาย้อนหลัง ๕-๑๐ ปี โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง แผนภูมิ และกราฟ เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์และตัดสินใจทางนโยบายของภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบประกันสังคมให้มีความครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สาระสำคัญ

รวบรวมข้อมูลสถิติที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมจัดทำเป็นสถิติงานประกันสังคมเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ทุกฝ่ายหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

- จัดทำโดย กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม และเผยแพร่ทาง
- เว็บไซต์ www.sso.go.th “คลังความรู้” ข้อมูลกองทุนประกันสังคม ส่วนที่ ๙
 - ห้องสมุดสำนักงานประกันสังคม

๕. รายงานประจำปี ๒๕๖๕ สำนักงานประกันสังคม

วัตถุประสงค์

เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานประกันสังคมทั่วประเทศ จัดทำเป็นหนังสือรายงานประจำปีของสำนักงานประกันสังคมทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เผยแพร่ต่อสาธารณะเป็นประจำทุกปี

สาระสำคัญ

รวบรวมผลการดำเนินงาน ผลงานสำคัญปี ๒๕๖๕ และแผนการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖ ของสำนักงานประกันสังคม

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

สำนักงานประกันสังคม กองวิจัยและพัฒนา เผยแพร่ทางเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคมที่ www.sso.go.th และห้องสมุดสำนักงานประกันสังคม www.sso.go.th/library

๖. หนังสือครบรอบ ๓๔ ปี สำนักงานประกันสังคม

วัตถุประสงค์

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

สาระสำคัญ

สำนักงานประกันสังคมได้มุ่งมั่นพัฒนางานประกันสังคม เพื่อสร้างสรรค์หลักประกันให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิรูปประเทศ ในการพัฒนา การสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานประกันสังคมและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน อันจะทำให้การขับเคลื่อนงานประกันสังคมเป็นที่ยอมรับในการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้กับกลุ่มเป้าหมาย นำไปสู่องค์กรยุคใหม่เป็นที่พึงให้กับผู้ประกันตน เกิดการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ประทับใจการทำงานที่โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับจากสังคม อีกทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่สำนักงานประกันสังคม ผ่านการจัดทำหนังสือที่ระลึกครบรอบ ๓๔ ปี สำนักงานประกันสังคม เพื่อเป็นสื่อที่เป็นรูปธรรมในการสร้างความเข้าใจในการขับเคลื่อนงานประกันสังคมไปสู่ความสำเร็จตามแนวทางการดำเนินงานแผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายและแผน กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม



หนังสือครบรอบ ๓๔ ปี สำนักงานประกันสังคม

๗. คู่มือบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม

วัตถุประสงค์

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

สาระสำคัญ

ตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๗๙ บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐ จัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งกระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นมา

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

ปัจจุบันกองทุนประกันสังคมเป็นกองทุนขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทย และมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จากภารกิจดังกล่าวส่งผลให้หน่วยงาน อาจต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานตามภารกิจในด้านต่าง ๆ และความเสี่ยงเหล่านั้นสามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมรับมือกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และเพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎหมายข้างต้น สำนักงานประกันสังคมจึงต้องจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อรับมือและลดโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงหรือลดผลกระทบของความเสียหายจากเหตุการณ์ความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้หรือควบคุมได้ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายทั้งด้านผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายและแผน กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม



คู่มือบริหารความเสี่ยงสำนักงานประกันสังคม

๘. แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- ๒) เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมและการเปลี่ยนแปลงปัจจัยภายในและภายนอก
- ๓) เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำงบประมาณ และนำไปใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการสำคัญต่างๆ
- ๔) เพื่อผู้บริหารสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย

สาระสำคัญ

สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ ซึ่งกำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย โดยยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” อีกทั้งพระราชกฤษฎีกว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๖ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๙ กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี และใช้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติราชการของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการประกันสังคมและเงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง

อย่างไรก็ตาม สำนักงานประกันสังคมตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี ๒๕๖๗ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม และการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาสำนักงานประกันสังคมจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์รายยุทธศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์รายกลยุทธ์ แผนงาน และเป้าประสงค์รายแผนงาน รวมทั้งตัวชี้วัดระดับแผนปฏิบัติราชการ และค่าเป้าหมาย เพื่อให้สำนักงานประกันสังคมบรรลุตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

กลุ่มงานนโยบายและแผน กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม



แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ประจำปี ๒๕๖๗

๙. วารสารประกันสังคม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน ความเข้าใจในแนวปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการประกันสังคมรวมถึงข้อกฎหมาย และแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
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 เผยแพร่ทางเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคมที่ www.sso.go.th

- วารสารประกันสังคมไตรมาสที่ ๑ <https://my.eboox.cc/sso/๒๐๒๔/january-march/>
- วารสารประกันสังคมไตรมาสที่ ๒ <https://my.eboox.cc/sso/๒๐๒๔/april-june/>
- วารสารประกันสังคมไตรมาสที่ ๓ <https://my.eboox.cc/sso/๒๐๒๔/july-september/>

๑๐. แผ่นพับกองทุนประกันสังคม

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน ความเข้าใจในแนวปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการประกันสังคมรวมถึงข้อกฎหมาย และแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง

สาระสำคัญ

ดำเนินการขออนุมัติจัดจ้างผลิตและเผยแพร่สื่อสิ่งพิมพ์ แผ่นพับประกันสังคมเพื่อประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ประกันสังคม ๗ กรณี และสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ ให้นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน และประชาชนทั่วไปได้รับความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการผลิตแผ่นพับประกันสังคม แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ปี ๒๕๖๗
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 ศูนย์สารสนเทศ ฝ่ายนิเทศ เผยแพร่ทางเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคมที่ www.sso.go.th
https://www.sso.go.th/wpr/main/privilege/sso-infographic_sub_category_cover-view_๑_๑๒๗_๗๐๖



แผ่นพับกองทุนประกันสังคม



สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

๑. คู่มือระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สสพท. : ๒๕๖๖
(T-OSH Occupational Safety, Health and Environment Management System Manual: 2023)

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อเป็นแนวทางให้สถานประกอบกิจการจัดทำระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปต่อยอดสู่ระบบมาตรฐานสากลได้
- ๒) เพื่อลดความเสี่ยงจากอันตรายและอุบัติเหตุต่าง ๆ ในการทำงานของผู้จ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง
- ๓) เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการให้เกิดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมภาพลักษณ์ ความรับผิดชอบต่อของสถานประกอบกิจการ ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบกิจการ

สาระสำคัญ

สสพท. ได้ดำเนินการจัดทำคู่มือระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สสพท. : ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับระบบการจัดการด้านความปลอดภัย พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสถานประกอบกิจการนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎกระทรวงฯ ดังกล่าว และดำเนินการในการจัดการความปลอดภัยให้เป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยและสามารถพัฒนาศักยภาพองค์กรสู่มาตรฐานสากลได้ต่อไป คู่มือฯ ฉบับนี้ใช้สาระสำคัญของกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับระบบการจัดการ ด้านความปลอดภัย พ.ศ. ๒๕๖๕ มาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO 45001 : 2018) ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๖๓) และแนวคิดการเสริมสร้างวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นหลัก ครอบคลุมเนื้อหาบริบทและนโยบายของสถานประกอบกิจการ การวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ การดำเนินการแก้ไข และการปรับปรุง เพื่อการป้องกัน แก้ไขปัญหา และจัดการงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อความยั่งยืน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

ส่วนมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำนักวิจัยและพัฒนา
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)



คู่มือระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน สสพท. : ๒๕๖๖ (T-OSH Occupational Safety, Health
and Environment Management System Manual : 2023)

๒. แนวปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสำหรับผู้ประกอบการรถขนส่งทางบก (Guidelines for Managing Occupational Safety and Health of Land Transportation Drivers)

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้ผู้ขับรถขนส่งทางบกปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย
- ๒) เพื่อให้ผู้ประกอบการ ผู้ขับรถขนส่งทางบกมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในกระบวนการดำเนินงาน
- ๓) เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ หรือจัดทำเป็นนโยบายด้านความปลอดภัย

สาระสำคัญ

สสพท. ได้ดำเนินการจัดทำแนวปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสำหรับผู้ประกอบการรถขนส่งทางบก เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ขับรถขนส่งทางบกสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัยในการขนส่งทางถนน และลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนไปสู่การจัดการความปลอดภัยฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวปฏิบัติฯ ฉบับนี้ได้อธิบายถึงกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการเพื่อความปลอดภัยในการขนส่งของสถานประกอบการขนส่งสินค้า การดำเนินการเพื่อความปลอดภัยในการขนส่งของผู้ขับขี่ยานพาหนะ และการรายงานอุบัติการณ์ การสืบสวนอุบัติการณ์ และการรับมือภาวะฉุกเฉิน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการทำงานให้เกิดความปลอดภัย พัฒนาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรม และสามารถประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงและอันตรายที่อาจนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

ส่วนมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)



แนวปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสำหรับผู้ประกอบการรถขนส่งทางบก (Guidelines for Managing Occupational Safety and Health of Land Transportation Drivers)

๓. แนวปฏิบัติการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ : ปัจจัยเสี่ยงด้านเคมีและกายภาพ (Guidelines on Health Risk-Based Medical Examination in the Workplace : Chemical and Physical Risks)

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้บุคลากรด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยใช้เป็นแนวทางสำหรับการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างตามปัจจัยเสี่ยง
- ๒) เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้และจัดทำเป็นโครงการด้านความปลอดภัยในการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงในสถานประกอบกิจการ

สาระสำคัญ

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ สสพท. ได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการประเมินความเสี่ยงสุขภาพลูกจ้าง ในกรณีใช้สารเคมีอันตราย เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินความเสี่ยงสุขภาพของลูกจ้างที่อาจเกิดขึ้นจากการสัมผัสกับสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้มีแนวทางในการคุ้มครอง ดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทั้งนี้การประเมินความเสี่ยงกับการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงนั้นเป็นกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงที่สำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ สสพท. จึงได้ดำเนินการจัดทำแนวปฏิบัติการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ : ปัจจัยเสี่ยงด้านเคมีและกายภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยใช้เป็นแนวทางสำหรับการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างตามปัจจัยเสี่ยง และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้และจัดทำเป็นโครงการด้านความปลอดภัยในการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงในสถานประกอบกิจการ โดยนายจ้าง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย แพทย์อาชีวเวชศาสตร์ และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถประยุกต์ใช้เพื่อดำเนินการและจัดการให้ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานเกี่ยวกับอันตรายในสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือสัมผัสอันตรายที่เกิดจากการทำงาน ให้ได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการเฝ้าระวังสุขภาพของลูกจ้าง ทั้งนี้การตรวจสอบสุขภาพนี้ช่วยให้ตรวจพบสัญญาณหรืออาการ หรือความผิดปกติด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในระยะแรกเริ่ม ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการป้องกัน รักษา หรือฟื้นฟูโรคจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงนำไปสู่การป้องกันโรคจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานที่มีการสัมผัสปัจจัยเสี่ยง อันตรายในสภาพแวดล้อมการทำงาน ในลักษณะเดียวกัน (Similar exposure group) แนวปฏิบัติฯ ฉบับนี้ มีเนื้อหาการเฝ้าระวังทางอาชีวอนามัยและการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ พิษวิทยา และแนวทางการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงด้านสารเคมีและกายภาพ และกรณีศึกษาเพื่อเป็นแนวทางให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ผู้ที่สนใจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำแนวปฏิบัติฯ ฉบับนี้ไปพัฒนาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรม และสามารถประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมเพื่อลดความเสี่ยงและอันตรายที่อาจนำไปสู่โรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

หน่วยงานที่จัดทำและเผยแพร่

ส่วนมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)



แนวปฏิบัติการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ : ปัจจัยเสี่ยงด้านเคมีและกายภาพ (Guidelines on Health Risk-Based Medical Examination in the Workplace : Chemical and Physical Risks)






หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัย เพื่อเผยแพร่ใน
เว็บไซต์ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงานแห่งชาติ


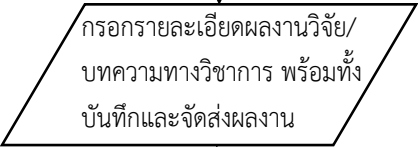
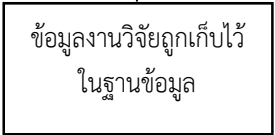
หลักเกณฑ์การเสนอผลงานวิจัย เพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (NLRC)

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

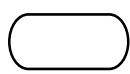
ทั้งนี้ ผู้ที่ประสงค์จะเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการ จะต้องรับทราบหลักเกณฑ์การพิจารณา ผลงานวิจัยและหลักเกณฑ์การพิจารณาบทความทางวิชาการ โดยสามารถเข้าชมและเผยแพร่ผลงานดังกล่าวใน เว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ ได้ที่ช่องทาง <http://nlrc.mol.go.th> ตามขั้นตอนดังนี้

ผังงานการนำเสนอผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ เพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (NLRC)

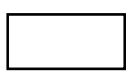
ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑		๑ วัน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประสงค์จะเผยแพร่เรียนรู้ระบบ NLRC เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ มี ๓ ประเภท คือ บทความสาระเชิงงานวิจัย บทความสาระด้านแรงงาน บทความสาระเชิงวิจารณ์ (Review) - ผู้ดูแลระบบค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานจากหน่วยงานภายนอก 	<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 ผู้ดูแลระบบจะตรวจสอบในส่วนขอลิขสิทธิ์ผลงานวิจัยของผู้ประสงค์เผยแพร่/ 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าของผลงาน - ผู้ดูแลระบบ

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

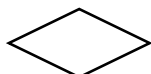
ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ
๖		๓๐ วัน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ดูแลระบบตรวจสอบความถูกต้อง/ความครบถ้วนของรายละเอียดผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการตามหลักเกณฑ์เบื้องต้น ๑) กรณีเป็นผลงานวิจัยฝ่ายเลขานุการเตรียมนำเสนอผลงานเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานวิจัยฯ ในรอบการประชุมถัดไป 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

นายบุญสงค์ ทัพชัยยุทธ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน
นายศักดิ์นาถ สนธิศักดิ์โยธิน ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน

คณะผู้จัดทำ

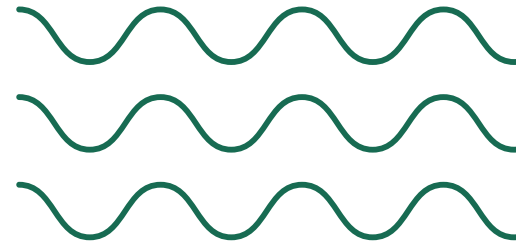
นางสาวสุกัญญา ฤมยา	ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน
นายณัฐพล หาจันดา	ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน
นางสาวเกวลิณ จันพลงาม	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
นางสาวชุตติมา กิ่งมาลา	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนงาน
นางสาวสุนทรี พูลน้อย	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
นายนิวัฒน์ เพ็ชรอ่อน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
นายชัยรัตน์ บุญญานันท์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
นางสาวปานชีวา คอนชัย	เจ้าหน้าที่ธุรการ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๓๗๘

Email : rlic@mol.mail.go.th

rimol.th@gmail.com



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

